

Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Município de Carrazeda de Ansiães

ENTIDADE PROMOTORA

Município de Carrazeda de Ansiães
www.cm-carrazedadeansiaes.pt

2022 - 2025

“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, organizações 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

Cofinanciado por:



ÍNDICE

PONTO I: ENQUADRAMENTO.....	3
PONTO II: ENQUADRAMENTO DO RELATÓRIO DE EXECUÇÃO	3
PONTO III: IMPLANTAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE	4
PONTO IV: MONITORIZAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE	5
PONTO V: GUIDELINES - VERTENTE INTERNA	6
PONTO VI: EIXOS DE INTERVENÇÃO EXTERNOS.....	12
CONCLUSÃO	17
ANEXOS.....	18
CARATERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG.....	19
REGIMENTO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL	27
NOTÍCIAS PUBLICADAS	33
FOTOGRAFIAS.....	66
OUTPUT PRODUZIDO NO ÂMBITO DO PLANO MUNICIPAL	68

Cofinanciado por:





PONTO I: ENQUADRAMENTO

O plano municipal para a igualdade, cuja execução será agora analisada, é um documento estratégico para a intervenção da autarquia nas áreas da cidadania, igualdade de género e não-discriminação, alinhado transversalmente com os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) e respetivos planos de ação, Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local e o Diagnóstico Municipal, previamente elaborado.

Culturalmente, as mulheres ocuparam um papel subordinado aos homens em praticamente todas as esferas, decorrente de um modelo de organização societal em que vigorava um sistema patriarcal, que concede aos homens maior poder, reconhecimento e acesso a recursos e que, por conseguinte, atribui papéis diferentes a homens e mulheres. Este modelo de organização societal, ancorado em estereótipos de género, traduz-se numa divisão de papéis que acomete as mulheres à esfera privada (trabalho doméstico não monetarizado; cuidado dos/as filhos/as e demais descendentes) e os homens à esfera pública (trabalho remunerado, vida social e representação política), estando na origem das *décalages* entre homens e mulheres, que durante séculos limitaram a presença e participação destas últimas na atividade económica, social e política.

Essa forma de organização societal é baseada no conceito de género, conceito esse que diz respeito às condições socioculturais que compõem os traços característicos da feminilidade e masculinidade, e que define uma série de comportamentos, atributos e atividades que cada sociedade considera próprias de homens e mulheres e que transcendem as diferenças biológicas entre os sexos. Tais papéis de género, culturalmente construídos, têm uma influência preponderante sobre os valores, crenças, atitudes e comportamentos das pessoas, uma vez que se configuram como referência normativa, porquanto estabelecem o que é considerado socialmente correto nos homens e nas mulheres e promovem diferenças de poder e de acesso a recursos entre uns e outras. Essas identidades de género ou padrões de comportamento atribuídos a mulheres e homens são transmitidos e reproduzidos por meio de diferentes instâncias socializadoras, como a família, a escola e as redes sociais, favorecendo assim a sua transmissão e reprodução intergeracionalmente.

O facto de o género ser uma construção cultural e, portanto, em constante mutação, explica o motivo pelo qual as identidades e/ou papéis femininos e masculinos estão em contínua evolução. As reivindicações históricas das mulheres em prol da igualdade efetiva e da consolidação dos processos democráticos estão na génese das importantes mudanças registadas na nossa sociedade que se traduz na presença crescente de mulheres, em todas as áreas da vida económica, política e social.

Os progressos alcançados no domínio da igualdade de género são inquestionáveis. Contudo, tal não significa que não existam, ainda hoje, desigualdades entre mulheres e homens. Aliás, os resultados do Diagnóstico Municipal, realizado no município de Carrazeda de Ansiães, espelha a persistência das desigualdades de género em múltiplas

Cofinanciado por:





áreas, como comunicação interna e externa; conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional; género e educação; género e ação social; género na cultura, desporto, juventude e lazer; género no urbanismo, habitação e ambiente, entre outras áreas determinantes.

A transição de um modelo patriarcal apoiado na supremacia masculina, para um modelo igualitário é, como todas as mudanças socioculturais, um processo complexo e demorado. Justamente por isso, são necessárias políticas públicas locais (e não só) que contribuam para acelerar a transição, combater os estereótipos de género e a resistência que obstaculiza o almejado processo de mudança.

Este é, indubitavelmente, o principal motivo que justifica a decisão da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães em avançar com o desenho do primeiro Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, definindo um conjunto de medidas de mainstreaming e de ações concretas com o propósito de ⁽¹⁾ Promover a igualdade de direitos e oportunidades para evitar a discriminação com base no sexo; ⁽²⁾ Promover e apoiar a corresponsabilidade de homens e mulheres no âmbito pessoal, familiar, empresarial e educacional; ⁽³⁾ Prevenir e corrigir as desvantagens, entre homens e mulheres, ao nível dos usos do tempo ⁽⁴⁾ Promover a integração e participação social das mulheres, designadamente ao nível cívico e político; ⁽⁵⁾ Prevenir, combater e debelar qualquer forma de discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros; ⁽⁶⁾ Salvaguardar que as vítimas de violência de género usufruem da devida assistência médica, psicológica, social e educacional.

A elaboração deste Plano sucede o Diagnóstico Municipal previamente efetuado, em que foi realizada uma análise específica das principais necessidades de intervenção atuais, assim como do enquadramento das expectativas das partes interessadas, em matéria de igualdade e não discriminação, no concelho de Carrazeda de Ansiães. No presente documento será analisado o ponto de situação atual das ações contempladas naquele plano.

A autarquia de Carrazeda de Ansiães tem realizado ao longo dos últimos anos um percurso em matéria de cidadania, igualdade e não discriminação, balizado no alinhamento com as políticas nacionais, europeias e internacionais. Destaca-se, a título de exemplo, a celebração do Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra a Mulher, comemorado no dia 25 de novembro, em que a Guarda Nacional Republicana promoveu várias ações de sensibilização para prevenir os comportamentos violentos contra a mulher. A iniciativa visou consciencializar o maior número de pessoas para a igualdade de género, através da promoção de uma cultura de não-violência, potenciando desta forma a segurança efetiva e o sentimento de segurança das mulheres. Destaca-se, também, a campanha "Submissão Não é Opção", em que o Município de Carrazeda de Ansiães também participa, numa lógica de parceira e de otimização de resultados. É de salientar, igualmente, a existência de um Gabinete de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica, no Concelho de Carrazeda de Ansiães. Estes são, indubitavelmente, pontos essenciais que ilustram o empenho da autarquia, na matéria em análise.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





PONTO II: ENQUADRAMENTO DO RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

Os relatórios de execução fornecem informações sobre o estado do projeto, incluindo o progresso real daquele face ao que havia sido planeado.

O objetivo do relatório de execução é analisar em que medida os objetivos estabelecidos permitem a resolução (parcial ou total) dos problemas revelados no diagnóstico, ou seja, o grau de adequação dos objetivos do Plano aos problemas detetadas no diagnóstico municipal para a igualdade de género. No caso de ocorrerem desvios em relação ao esperado no plano, as medidas podem ser tomadas a tempo, corrigindo os desvios o mais rapidamente possível, de forma a não afetar os objetivos finais do Plano. Se necessário, os objetivos podem ser modificados de acordo com as novas orientações que possam surgir durante a vigência do Plano, uma vez que este é um documento em devir, em constante evolução e, por conseguinte, permeável a alterações. Pretende-se, ainda, avaliar se os recursos estão a ser utilizados corretamente e se, de uma forma geral, está a ser cumprido o cronograma de ação.

Decorridos vários meses do seu início, e de acordo com o disposto no Plano Municipal para a Igualdade, afigura-se necessário avaliar o grau de cumprimento das medidas contempladas no Plano, bem como a sua eficácia na consecução dos objetivos que foram traçados.

De facto, um processo de monitorização e avaliação oportuno e confiável fornece informações que permitem: (1) substanciar a execução do plano com relatórios precisos e baseados em evidências, que fornecem dados aos responsáveis pela gestão e tomada de decisão para intervenção direta e, se necessário, melhoraria dos seus resultados; (2) contribuir para a aprendizagem institucional e para a disseminação do conhecimento para o partilhar e refletir sobre experiências e ensinamentos, para que possamos obter o melhor do que fazemos e de como o fazemos; (3) garantir a responsabilidade e o cumprimento, verificando se o trabalho é realizado conforme o estabelecido e de acordo com os padrões estabelecidos, por exemplo, o regulamento da Instituição; (4) fornecer oportunidades para que as partes envolvidas (especialmente o público-alvo) expressem as suas opiniões e perceções sobre o trabalho, demonstrando que a equipa está aberta a críticas, sempre numa ótica de melhoria contínua; (5) encorajar e reforçar o trabalho, enfatizando as realizações e resultados, incrementando a motivação e contribuindo para a mobilização de recursos, sempre que necessário.

A metodologia proposta consiste na identificação de uma série de indicadores (ações mapeadas no roadmap interno e externo) que fornecem as informações necessárias para determinar o grau de conformidade com as diferentes atuações. Uma vez identificados os indicadores constantes no roadmap, será estabelecido um sistema de monitorização que permitirá controlá-los de forma simples e quase imediata. Para isso, identificar-se-á a metodologia de controlo a ser utilizada para cada um dos indicadores selecionados. Importa referir que aquando do desenho do roadmap e das suas ações houve a preocupação de quantificá-las, sempre que possível. De

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





qualquer forma, a incapacidade de quantificação de alguns objetivos não impedirá a avaliação do seu cumprimento, o que sempre pode ser realizado qualitativamente.

A monitorização da execução do Plano será um processo quase contínuo em que, inserindo os dados referentes aos indicadores, serão comparados os resultados obtidos com as metas previamente estabelecidas, podendo assim determinar os desvios que se produzem.

PONTO III: IMPLANTAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

Na fase de execução pretende-se que todas as medidas definidas sejam efetivadas, seguindo as orientações definidas para o efeito.

Para facilitar esta tarefa, é importante contar com o empenho continuado da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), tanto a execução das ações, quanto na incorporação da perspetiva de género, na gestão autárquica; envolver, nomeadamente, o departamento de recursos humanos para que este possa fornecer informações sobre indicadores de recursos humanos relevantes; contar com o apoio de pessoas com formação específica em igualdade de oportunidades e em igualdade de género; ter facilidade de acesso aos recursos necessários à agilização do plano; cumprir o cronograma estabelecido, sempre que possível, atuando com flexibilidade para incorporar modificações, se necessário; estar consciente dos objetivos e indicadores de cada medida para compilar as informações necessárias para o respetivo acompanhamento; ir monitorizando e avaliando, à medida que se executam as ações.

Em cada um dos eixos do plano foram identificados objetivos específicos, medidas para atingir esses objetivos e indicadores para avaliar a eficácia dessas medidas para alcançar os objetivos delineados.

A análise da execução do plano permite conhecer o nível de cumprimento alcançado, o impacto que teve sobre o funcionamento da organização, recursos humanos e na própria matriz territorial, a fim de poder avaliar a necessidade de continuar a promover as medidas que o integram (ou fazê-lo, alterando alguma especificidade).

O Plano de Igualdade é, pois, uma ferramenta dinâmica e flexível que permite à Equipa para a Igualdade na Vida Local proceder a ajustes, sempre que tal se afigure necessário. Essa flexibilidade permite tanto suprimir algumas medidas nele previstas, quando se verificar que não têm real utilidade, como a inclusão de novas medidas que foram identificadas após a aprovação do Plano.

Também é necessário fazer uma revisão dos indicadores para avaliar a sua adequação ao medir o resultado das ações “per si”.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





PONTO IV: MONITORIZAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

A monitorização não deve ser entendida como um processo secundário, mas sim como uma parte do projeto inicial e deve ser realizada em paralelo com a execução. Por esse motivo, o presente relatório resulta de um processo gradativo, de acompanhamento dos desideratos do plano municipal, mediante o confronto do planeado e do efetivado, até à presente data.

Através desse confronto é possível controlar e verificar se a execução das medidas está em conformidade com o previsto no plano, servindo, igualmente, para detetar desequilíbrios e poder adotar medidas corretivas, atempadamente.

Para facilitar esta tarefa, a equipa optou pelas seguintes estratégias: ⁽¹⁾ Supervisionar a implementação de cada medida individualmente, através da pessoa ou departamento responsável pela sua execução; ⁽²⁾ Rever os indicadores definidos durante o desenho das medidas, tendo em conta os seguintes critérios: ^(2.1.) Coerente com os objetivos gerais e específicos incluídos no plano; ^(2.2.) claramente definidos para facilitar o seu uso; ^(2.3.) dimensão quantitativa e qualitativa; ^(2.4.) comparável ao longo do tempo e ^(2.5.) desagregado por sexo.

Os indicadores devem ser capazes de fornecer informações sobre todos os aspetos relacionados com o processo de desenvolvimento.

Paralelamente à execução e acompanhamento das medidas, proceder-se-á também à sua revisão com o objetivo de agregar, reorientar, melhorar, corrigir, intensificar, mitigar ou mesmo deixar de aplicar qualquer um deles, se entender que a sua execução não está a produzir os efeitos esperados em relação aos objetivos propostos.

Essa revisão será, regra geral, realizada dentro dos prazos estabelecidos no próprio plano.

Pretende-se com o presente relatório de execução verificar o cumprimento dos objetivos estabelecidos no plano de igualdade, obter informações sobre o processo de execução das medidas planeadas naquele: nível de execução, adequação dos recursos utilizados, cumprimento do cronograma, detetar possíveis obstáculos ou dificuldades na implementação e realizar os ajustes apropriados ou tomar medidas corretivas, se necessário, numa perspetiva de melhoria contínua.

O modelo de governação do plano prevê a apresentação de um relatório dos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local. Nos primeiros 12 meses de implementação o plano será avaliado por uma entidade externa e independente.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



PONTO V: GUIDELINES - VERTENTE INTERNA

Tabela 1: Execução das rotas estratégicas/ Colaboradores/as e Chefias (Vertente interna)

Objetivos	Medida	Público Estratégico	Metas/ Indicadores de desempenho	Grau de Execução
Período de execução: 2022				
8.1. Legislação				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dar a conhecer a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) e as convenções internacionais relativas à questão da igualdade de género; ✓ Criar um espaço de intercâmbio de experiências e informações entre os diferentes departamentos. 	Divulgação, nas diferentes redes de comunicação, dos objetivos da ENIND e das convenções internacionais relativas à questão da igualdade de género.	Decisores/as políticos/as, técnicos/as responsáveis por entidades e respostas à população	2 Nº de comunicações realizadas	EXECUTADO
Período de execução: 2023-2024				
8.2. Comunicação interna e externa				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizar uma campanha/atividade no âmbito da Igualdade de Género e não discriminação; ✓ Promover pronunciamentos institucionais contra a violência machista; 	Comemoração do Dia 25 de Novembro: Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres	Executivo, Chefias e Colaboradores/as População em geral	30 Nº de participantes singulares	EM FASE DE EXECUÇÃO

Cofinanciado por:



<ul style="list-style-type: none"> ✓ Criar uma secção no site institucional da autarquia, para publicitar as ações que cada área desenvolve, em matéria de igualdade de oportunidades; ✓ Aplicar a perspetiva de género aos conteúdos que se transmitem, a partir das novas tecnologias municipais (página web e intranet); ✓ Refletir na comunicação verbal, escrita e gráfica, uma linguagem inclusiva. 			<p>3 Nº de entidades presentes</p> <p>45 Nº de visualizações</p>	
Período de execução: 2023-2025				
8.3. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Divulgar informação sobre os direitos dos/as Colaboradores/as 	Realização de um flyer com os direitos dos/as Colaboradores/as, em particular no que se refere à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	Colaboradores/as	<p>75 Nº de flyers impressos</p>	EXECUTADO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incentivar a divisão de tarefas domésticas, aumentando a participação do homem na esfera privada ✓ Incentivar os homens a usufruir das medidas de apoio à família 	Realização de um flyer que incentive a participação do homem na esfera privada, o usufruto por parte deste das medidas de apoio à família e da licença de paternidade, assim como a utilização da modalidade de jornada flexível e/ou contínua	Colaboradores/as	<p>75 Nº de flyers impressos</p>	EXECUTADO

Cofinanciado por:



<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incentivar os homens a usufruir da licença de paternidade ✓ Implementar/reforçar práticas de jornada flexível e/ou contínua ✓ Promover a igualdade de género no âmbito da educação não formal 				
Período de execução: 2023-2025				
8.4. Género e educação				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incluir a questão da Igualdade de Género nas políticas educativas ✓ Ministar formação aos/às professores/as e auxiliares de ação educativa, na área da igualdade de género 	<p>Realização de uma brochura informativa sobre "Igualdade de género nas políticas educativas", dirigido a todos os/as profissionais da educação do concelho</p>	<p>Diretores/as de Agrupamentos de Escolas Professores/as Auxiliares de Ação Educativa</p>	<p>40 Nº de brochuras impressas 1 Nº de ações de sensibilização realizadas 12 Nº de participantes</p>	<p>EXECUTADO</p> <p>EM FASE DE EXECUÇÃO</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dinamizar ações de prevenção da violência no 	<p>Dinamização de uma campanha de</p>	<p>Estudantes do 3º</p>	<p>1</p>	<p>EM FASE DE</p>

Cofinanciado por:



namoro	prevenção da violência no namoro	ciclo do ensino básico e ensino secundário	Nº de campanhas 20 Nº de estudantes participantes	EXECUÇÃO
✓ Dinamizar ações de prevenção do <i>bullying</i> sexual, homofóbico e transfóbico	Dinamização de uma ação de prevenção do <i>bullying</i> sexual, homofóbico e transfóbico	Estudantes do 3º ciclo do básico e ensino secundário	1 Nº de ações desenvolvidas 20 Nº de estudantes participantes	EM FASE DE EXECUÇÃO
Período de execução: 2023-2025				
8.5. Género e ação social				
✓ Criar mais respostas sociais para vítimas de violência doméstica e de género, nomeadamente ao nível da intervenção na pessoa agressora (algo manifestamente insuficiente, até mesmo à escala nacional)	Concretização de respostas sociais que permitam debelar as necessidades em matéria de violência doméstica e de género, a nível local e regional	Executivo e Chefias	1 Nº de respostas sociais criadas	EM FASE DE EXECUÇÃO
Período de execução: 2023-2025				
8.6. Género na cultura, desporto, juventude e lazer				
✓ Premiar entidades culturais que desenvolvam iniciativas, no sentido de impulsionar a igualdade de género, nas estruturas culturais locais	Atribuição de um galardão às entidades culturais do concelho que se distinguem ao nível da cidadania e da igualdade de género	Executivo Instituições locais	3 Nº de galardões institucionais e	EM FASE DE EXECUÇÃO

Cofinanciado por:





<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dar a conhecer as boas práticas levadas a cabo pelo município, nestas áreas ✓ Distinguir as Campeãs Nacionais, de diferentes modalidades ✓ Distinguir outras jovens que se destacaram em áreas sub-representadas ✓ Sensibilizar os/as alunos/as, a comunidade educativa e as famílias para que rejeitem os estereótipos de género no processo educativo; ✓ Promover disciplinas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) entre raparigas e mulheres e ajudá-las a serem capazes de realizá-las; ✓ Ouvir a experiência das mulheres na área da ciência; ✓ Orientar raparigas e mulheres no campo da 	<p>Realização de notas de imprensa sobre as boas práticas do município ao nível da cidadania e da igualdade de género</p> <p>Atribuição de um "Galardão pela Igualdade" às jovens que se distinguiram, por exemplo, na área da ciência</p>	<p>Atletas</p> <p>Estilistas</p> <p>Comunidade em geral</p>	<p>individuais atribuídos</p> <p>3</p> <p>Nº de notícias publicadas</p>	
--	--	---	---	--

Cofinanciado por:



ciência e tecnologia e incentivá-las a estabelecerem metas ambiciosas				
Período de execução: 2024-2025				
8.7. Género no urbanismo, habitação e ambiente				
<p>✓ Recordar as mulheres que realizaram feitos dignos de registo, no concelho, na nomenclatura das ruas e praças do concelho, assim como noutras recordações (ex: estátuas)</p>	<p>Atribuição de ruas e praças com nomes de mulheres que se tenham distinguido, na história do concelho.</p> <p>Realização de um monumento em homenagem às mulheres do concelho</p>	<p>Executivo</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p>Nº de ruas e praças novas, com nomes de mulheres do concelho</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p>Nº de monumentos novos, em homenagem a mulheres do concelho</p>	<p>A EXECUTAR NOS ANOS DE 2024-2025</p>

Cofinanciado por:



PONTO VI: EIXOS DE INTERVENÇÃO EXTERNOS

Tabela 2: Execução das rotas estratégicas/ Vertente Externa

Objetivos	Medida	Público Estratégico	Metas/ Indicadores de desempenho	Responsável Execução
Período de execução: 2023-2025				
8.8. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incentivar a divisão de tarefas domésticas, aumentando a participação do homem na esfera privada; ✓ Promover relações igualitárias, nas relações conjugais. 	Realização de um flyer que incentive a participação do homem na esfera privada, o usufruto por parte deste das medidas de apoio à família e da licença de paternidade, assim como a utilização da modalidade de jornada flexível e/ou contínua	Sociedade Civil	125 Nº de flyers impressos	EXECUTADO
Período de execução: 2022-2025				
8.9. Género e educação				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incluir a questão da Igualdade de Género nas políticas educativas; ✓ Difundir material informativo na área da igualdade de género; 	Realização de uma ação de sensibilização e de uma brochura informativa sobre "Igualdade de género nas políticas educativas"	Sociedade Civil Comunidade Educativa	40 Nº de brochuras impressas 1 Nº de ações de sensibilização realizadas	EXECUTADO

Cofinanciado por:



✓ Difundir dados e investigações oficiais sobre violência de género.				
✓ Dinamizar ações de prevenção da violência no namoro; ✓ Difundir dados e investigações oficiais sobre violência no namoro	Dinamização de uma brochura de prevenção da violência no namoro	Sociedade Civil Estudantes do 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário	20 Nº de brochuras 20 Nº de estudantes participantes	EM FASE DE EXECUÇÃO
✓ Dinamizar ações de prevenção do bullying sexual, homofóbico e transfóbico ✓ Difundir junto dos/as jovens uma conceção de sexualidade, como vivência positiva, saudável e responsável.	Dinamização de uma ação de prevenção do bullying sexual, homofóbico e transfóbico	Sociedade Civil Estudantes do 3º ciclo do básico e ensino secundário	1 Nº de ações desenvolvidas 20 Nº de estudantes participantes	EM FASE DE EXECUÇÃO
Período de execução: 2025				
8.10.Género e ação social				
✓ Criar mais respostas sociais para vítimas de violência doméstica e de género, nomeadamente	Proposta de respostas sociais que permitam debelar as necessidades em	Sociedade Civil	1 Nº de respostas sociais criadas	EM FASE DE EXECUÇÃO

Cofinanciado por:



<p>ao nível da intervenção na pessoa agressora (algo manifestamente insuficiente, até mesmo à escala nacional);</p> <p>✓ Participar em espaços de coordenação e colaboração com as instâncias implicadas na prevenção da violência doméstica;</p> <p>✓ Consolidar a presença municipal na prevenção da violência doméstica.</p>	<p>matéria de violência doméstica e de género, a nível local e regional</p>			
Período de execução: 2023-2025				
8.11.Género na cultura, desporto, juventude e lazer				
<p>✓ Reconhecer publicamente o trabalho e trajetória desempenhada pelas mulheres do concelho;</p> <p>✓ Premiar entidades culturais que desenvolvam iniciativas, no sentido de impulsionar a igualdade de género, nas estruturas culturais locais;</p> <p>✓ Dar a conhecer as boas práticas levadas a cabo pelo município, nestas áreas;</p> <p>✓ Promover e potenciar o papel da mulher</p>	<p>Atribuição de um galardão às entidades culturais do concelho que se distinguem ao nível da cidadania e da igualdade de género</p> <p>Realização de notas de imprensa sobre as boas práticas do município ao nível da cidadania e da igualdade de género</p> <p>Realização de um flyer sobre a</p>	<p>Instituições locais Sociedade Civil</p>	<p>3 Nº de galardões institucionais e individuais atribuídos</p> <p>3 Nº de notícias publicadas</p> <p>50 Nº de flyers</p>	<p>EM FASE DE EXECUÇÃO</p>

Cofinanciado por:





<p>empreendedora;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Distinguir a Equipa Feminina de Futsal; ✓ Distinguir as Campeãs Nacionais, de diferentes modalidades; ✓ Distinguir outras jovens que se destacaram, designadamente ao nível da moda; ✓ Enaltecer a formação de mulheres em ocupações emergentes; ✓ Motivar as mulheres para a importância da formação, no processo de inserção laboral; ✓ Incentivar o associativismo de mulheres empreendedoras 	<p>importância da perspetiva de género no desporto</p> <p>Atribuição de um “Galardão pela Igualdade” às jovens que se distinguiram no desporto, moda ou noutros âmbitos</p>			
--	---	--	--	--

Cofinanciado por:



Período de execução: 2024-2025

8.12.Género no urbanismo, habitação e ambiente

<p>✓ Recordar as mulheres que realizam feitos dignos de registo, no concelho, na nomenclatura das ruas e praças do concelho, assim como noutras recordações (ex: estátuas)</p>	<p>Atribuição de ruas e praças com nomes de mulheres que se tenham distinguido, na história do concelho.</p> <p>Realização de um monumento em homenagem às mulheres do concelho (de uma forma geral e/ou em particular, distinguindo uma mulher em concreto)</p>	<p>Sociedade Civil</p>	<p>2</p> <p>Nº de ruas e praças novas, com nomes de mulheres do concelho</p> <p>1</p> <p>Nº de monumentos novos, em homenagem a mulheres do concelho</p>	<p>A EXECUTAR NOS ANOS DE 2024-2025</p>
---	--	----------------------------	--	---

Cofinanciado por:





CONCLUSÃO

O Município de Carrazeda de Ansiães tem cumprido o roadmap interno das ações propostas no Plano Municipal para a Igualdade, quer numa vertente interna, quer numa vertente externa.

A motivação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) tem sido fundamental para que as ações sejam implementadas com rigor e eficácia, chegando aos/às destinatários/as os princípios orientadores de cada uma das ações. Aquela equipa tem tido um papel crucial na monitorização das ações, a qual tem sido sistemática e baseada em premissas e indicadores predefinidos, procurando determinar quaisquer mudanças imprevistas no projeto e no seu contexto, incluindo mudanças nas premissas do plano. Esta informação tem sido utilizada numa lógica de melhoria contínua e, sempre que necessário, serviu de âncora para realizar as respetivas adaptações.

O Município de Carrazeda de Ansiães e a EIVL entendem a monitorização como um processo participativo, que associa os/as principais interlocutores/as, o que pode não só permite reduzir os custos, como também fortalecer a corresponsabilização e o sentimento de pertença. As informações obtidas a partir da monitorização não se destinaram exclusivamente aos/às responsáveis pela gestão do plano. Aquelas foram disseminadas junto de toda a equipa técnica, do público-alvo e dos organismos financiadores, sendo que o presente relatório espelha essa lógica interventiva.

Uma vez por ano, a execução física do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Carrazeda de Ansiães (previamente elaborado e validado pela EIVL), será remetida superiormente, juntamente com um breve relatório de execução, que espelhe o trabalho efetuado, bem como sugestões, numa ótica de melhoria contínua.

Por último, destaca-se a abertura do município à comunicação social local e regional, numa ótica de transparência e de modo a assegurar que a informação passa para toda a comunidade. São, pois, diversas as notícias que comprovam a visibilidade conferida ao Plano Municipal de Carrazeda de Ansiães, por parte da comunicação social.

Importa salientar que o município tem participado em alguns intercâmbios de boas práticas, destacando-se o Intercâmbio organizado pelo município de Vila Pouca de Aguiar. Trata-se de uma oportunidade para dar a conhecer o trabalho efetuado e, cumulativamente, para conhecer boas práticas levadas a cabo por outros municípios, com matrizes territoriais mais ou menos similares.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





ANEXOS

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





CARATERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

1. Ficha de Caracterização do Município onde se recolhe e sistematiza informação relativa ao trabalho desenvolvido entre o Município e a CIG

a) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas

		Observações
a. Existência de Plano Municipal aprovado (CIG)		Sim
b. Edição do Plano (1º, 2º, etc)		1ª edição
c. Período de vigência do atual Plano		2022-2025
d. Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)		Sim
Interno/a		Adalgisa Maria Capela Rodrigues Barata 278 610 200
Externo/a		Clara da Conceição Pereira de Carvalho 278 610 200
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.		Sim, aprovada a 22-10-2021
Elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local	Presidente da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães	João Manuel dos Santos Lopes Gonçalves
	Vereadora com o Pelouro da Saúde; Ação Social; Património; Cultura e Ciência; Educação; Ensino e Formação Profissional; Tempos Livres e Desporto Conselheira Interna para a Igualdade	Adalgisa Maria Capela Rodrigues Barata
	Pessoa de reconhecido mérito no âmbito do desenvolvimento local	Clara da Conceição Pereira de Carvalho
	Chefe da Divisão Administrativa e Financeira	João Carlos Quinteiro Nunes
	Chefe da Divisão de Obras e Urbanismo	Fernando Jaime Castro Candeias
	Chefe da Divisão Educação, Cultura, Desporto e Turismo	Isabel Alexandra Resende Justo Lopes
	Técnica Superior – Serviço Social	Andrea Liliana Araújo Pinheiro
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado		Sim

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





	<p>O município celebrou o protocolo de colaboração com a CIG – Protocolo Nova Geração, o qual estabelece linhas orientadoras para a efetivação de políticas públicas locais, no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens e de combate à violência contra as mulheres e à discriminação das pessoas LGBTI, em observância ao estipulado na ENIND. Cumulativamente, o protocolo em questão prevê a nomeação de dois/duas conselheiros/as locais para a igualdade, um/a externo/a e um/a interno/a, bem como a criação de uma equipa para a igualdade na vida local (EIVL), cuja principal competência é garantir a coordenação, a monitorização e avaliação das medidas e ações implementadas no decurso da elaboração do plano municipal para a igualdade.</p>
g. Data de assinatura (do protocolo)	2019
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	2022
i. Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Não
Outros dados relevantes:	Protocolo de Colaboração com Associação de Socorros Mútuos dos artistas de Bragança para a criação do Gabinete de Atendimento às vítimas de violência doméstica de Carrazeda de Ansiães, em vigor desde 2018
Carta europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local	<p>Sim</p> <p>A subscrição da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local constitui um marco para o município. Aquele documento, subscrito pela autarquia de Carrazeda de Ansiães em 2006, dirige-se às coletividades locais e regionais da Europa, que são convidadas a subscrevê-la, incentivando (ex: através do Plano Municipal para a</p>

Cofinanciado por:


 UNIÃO EUROPEIA
 Fundo Social Europeu




Igualdade) a promoção do princípio de igualdade das mulheres e dos homens e a implementar, no seu território, os compromissos definidos na Carta. “Para assegurar a implementação destes compromissos, cada signatário deve redigir um Plano de ação para a igualdade que estabeleça as prioridades, as ações e os recursos necessários à sua realização. Assim, cada autoridade signatária assume o compromisso de colaborar com todas as instituições e organizações do seu território no intuito de promover a instauração, de facto, de uma verdadeira igualdade” (Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, 2006: 2).

b. Prémio Viver em Igualdade

Prémio Viver em Igualdade	Observações
a. A autarquia concorreu ao prémio	Não

c. Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs

Conselheiros/as Locais para a Igualdade nomeados/as	Nome	Cargo	Contacto
Interno/a	Adalgisa Maria Capela Rodrigues Barata	Vereadora com o Pelouro da Igualdade/ Conselheira Interna para a Igualdade	278 610 200
Externo/a	Clara da Conceição Pereira de Carvalho	Pessoa de reconhecido mérito no âmbito do desenvolvimento local	278 610 200

Nome dos elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local	Cargo	Contacto
João Manuel dos Santos Lopes Gonçalves	Presidente da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães	278 610 200
Adalgisa Maria Capela Rodrigues Barata	Vereadora com o Pelouro da Saúde; Ação Social; Património; Cultura e Ciência; Educação; Ensino e Formação Profissional; Tempos Livres e Desporto	278 610 200

Cofinanciado por:





	Conselheira Interna para a Igualdade	
Clara da Conceição Pereira de Carvalho	Pessoa de reconhecido mérito no âmbito do desenvolvimento local	278 610 200
João Carlos Quinteiro Nunes	Chefe da Divisão Administrativa e Financeira	278 610 200
Fernando Jaime Castro Candeias	Chefe da Divisão de Obras e Urbanismo	278 610 200
Isabel Alexandra Resende Justo Lopes	Chefe da Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo	278 610 200
Andrea Liliana Araújo Pinheiro	Técnica Superior – Serviço Social	278 610 200

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





Presente em Reunião
de Câmara de 2024/10/24

A C.M. foi em cumprimento.



CÂMARA MUNICIPAL DE CARRAZEDA DE ANSIÃES

DESPACHO

No ano de 2019 o Município de Carrazeda de Ansiães celebrou um protocolo de colaboração com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) com vista à promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município.

Uma das obrigações do Município, prevista na alínea d) da cláusula 4ª do protocolo de colaboração, consiste em conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação.

Outra das obrigações municipais é a da criação de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) que tem como competências propor, conceber, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo celebrado entre o Município e a CIG, designadamente do PMIND.

Tendo em consideração a necessidade de garantir o cabal cumprimento do protocolo de colaboração e atendendo que está em curso a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade, no âmbito do Concelho de Carrazeda de Ansiães, para os devidos efeitos determino a constituição da EIVL de Carrazeda de Ansiães, a qual será integrada pelos seguintes membros:

- O Presidente da Câmara Municipal, João Manuel dos Santos Lopes Gonçalves;
- A Conselheira Interna para a Igualdade, Adalgisa Maria Capela Rodrigues Barata;
- A Conselheira Externa para a Igualdade, Clara da Conceição Pereira de Carvalho;
- O Chefe da Divisão de Obras e Urbanismo, Fernando Jaime Castro Candeias;
- O Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, João Carlos Quinteiro Nunes;



CÂMARA MUNICIPAL DE CARRAZEDA DE ANSIÃES

- A Chefe da Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo, Isabel Alexandra Resende Justo Lopes;
- A Técnica Superior (Área de Serviço Social), Andrea Liliana Araújo Pinheiro.

Não existem Organizações Não Governamentais (ONG) no território do Concelho de Carrazeda de Ansiães com intervenção nos domínios da ENIND.

Apesar das tentativas que têm sido feitas, através da bolsa de especialista da CIG, até à presente data não foi ainda possível proceder à sua nomeação, atendendo a que os sucessivos convites têm sido declinados. Contudo, tal facto não é impeditivo que a EIVL seja constituída, o que sucede através deste despacho, e exerça as suas competências.

Dê-se conhecimento aos interessados.

Carrazeda de Ansiães, 22 de outubro de 2021

O Presidente da Câmara Municipal

João Gonçalves
João Gonçalves

*Tomei conhecimento
18.11.21 MP*

*T.C.
Furtado
2021/11/18*

*Tomei conhecimento
Isabel GDS
18/11/2021
T.e.
18/11/2021*

*T.e.
2021.11.19*

*T.e.
18/11/2021
Gonçalves*

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





CÂMARA MUNICIPAL DE CARRAZEDA DE ANSIÃES

do Câmara de 2021/02/24
A C.M. - função exclusiva
reservada.

DESPACHO

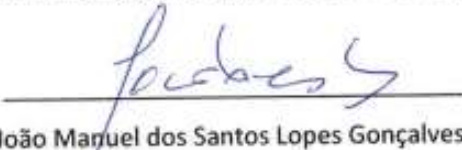
Considerando o disposto na alínea a) da cláusula 4ª do Protocolo de Colaboração celebrado entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Carrazeda de Ansiães, para efeitos da promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2020 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município de Carrazeda de Ansiães, determino o seguinte:

- a) Como Conselheira Interna nomeio a Sra. Vice-Presidente da Câmara Municipal, Adalgisa Maria Capela Rodrigues Barata;
- b) Como Conselheira Externa nomeio Clara da Conceição Pereira de Carvalho, Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) de Carrazeda de Ansiães.

A presente nomeação produz efeitos a partir do dia 22 de fevereiro de 2021

Paços do Concelho de Carrazeda de Ansiães, 22 de fevereiro de 2021

O Presidente da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães,



João Manuel dos Santos Lopes Gonçalves



PROPOSTA

Em 25 de janeiro de 2019, entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o Município de Carrazeda de Ansiães foi celebrado um protocolo de colaboração (nova geração) para a Igualdade e a Não Discriminação. O objeto central do protocolo é a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município de Carrazeda de Ansiães.

No âmbito do referido documento, uma das obrigações do Município consiste na criação de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL). A EIVL foi já nomeada por meu despacho do dia 22 de outubro de 2021, tornando-se agora necessário aprovar o respetivo regimento. Assim, para apreciação e aprovação anexa-se a proposta de Regimento da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) do Concelho de Carrazeda de Ansiães.

Carrazeda de Ansiães, 18 de outubro de 2022

Presente em Reunião
de Câmara de 20/10/21

O Presidente da Câmara Municipal

João Gonçalves

A C.M. por unanimidade aprova o Regimento da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) do Concelho de Carrazeda de Ansiães.
(Aprovado em reunião)

Cofinanciado por:





REGIMENTO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL



REGIMENTO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL) DO CONCELHO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES

Aprovado em reunião de Câmara de 1 de outubro de 2022

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





**REGIMENTO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL)
DO CONCELHO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES**

Nota Justificativa

Em 25 de janeiro de 2019, entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o Município de Carrazeda de Ansiães foi celebrado um protocolo de colaboração (nova geração) para a Igualdade e a Não Discriminação. O objeto central do protocolo é a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município de Carrazeda de Ansiães.

No âmbito do cumprimento das obrigações municipais previstas no protocolo, por despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 22 de outubro de 2021 foi criada a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) do Concelho de Carrazeda de Ansiães.

Nos termos do disposto na alínea q) do n.º 1 do artigo 33º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, compete à Câmara Municipal “assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios da ação do Município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.”

Encontrando-se em fase de elaboração o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Concelho de Carrazeda de Ansiães, sabendo-se que a EIVL terá um papel de destaque no processo de elaboração e na implementação desse plano, urge aprovar o seu regimento. Assim, ao abrigo do disposto na alínea q) do n.º 1 do artigo 33º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, a Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães por deliberação de ___/___/___ aprovou o Regimento da Equipa para a Igualdade na Vida Local do Concelho de Carrazeda de Ansiães.



Barra
[Signature]

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1º

Âmbito

O presente regimento, de acordo com as cláusulas 4ª e 5ª do protocolo celebrado entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o Município de Carrazeda de Ansiães, estabelece as regras de funcionamento da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) do Concelho de Carrazeda de Ansiães.

Artigo 2º

Objeto

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) é nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal, com a finalidade de promover a igualdade a nível local e assegurar a implementação no Concelho de Carrazeda de Ansiães do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND).

Artigo 3º

Composição

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal;
 - b) Conselheiro/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal, designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e/ou especialização nas áreas de intervenção da igualdade e não-discriminação, cuja escolha é previamente articulada com a CIG:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;



- ii. Um/a representante de ONG com intervenção no domínio da ENIND, sedeadada ou a desenvolver atividade no Município;
 - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, sendo que, pelo menos um/a deverá ser Presidente de Junta de Freguesia.

Artigo 4º

Competências

São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo (nova geração) celebrado entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Município de Carrazeda de Ansiães, designadamente do PMIND.

Artigo 5º

Representatividade

O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da Igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CAPÍTULO II

Funcionamento

Artigo 6º

Presidência da EIVL

1. As reuniões da EIVL são presididas pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou pelo/a Vereador/a com a área da Igualdade, que convoca e dinamiza o Plenário;

Cofinanciado por:



Fundo Social Europeu





- No caso de verificação de faltas ou impedimentos dos membros referidos no n.º 1, a presidência da reunião é assumida por um/a dos/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade.

Artigo 7º

Modo de funcionamento

- A EIVL funciona em plenário, composta por todas as pessoas que a constituem;
- As pessoas que constituem a AIVL não podem fazer-se representar por outras pessoas, em caso de falta ou impedimento.
- A EIVL reúne trimestralmente sendo a convocatória feita por correio eletrónico, com a antecedência mínima de cinco dias úteis, e dela deverá constar a respetiva ordem de trabalhos.
- A EIVL poderá reunir por videoconferência, quando o/a Presidente considerar mais adequado.
- Poderão ser agendadas reuniões extraordinárias quando tal se revelar necessário, devendo cumprir-se a forma de agendamento determinada para as reuniões ordinárias.

Artigo 8º

Entidades convidadas

- Sempre que entenda por conveniente e com a concordância da maioria dos membros da EIVL, o/a Presidente poderá convidar determinadas entidades para os plenários, tendo as mesmas o estatuto de entidades convidadas.
- As entidades convidadas não terão direito a voto.

Artigo 9º

Ata

O Presidente designará, dentre os membros da EIVL, aquele que elaborará as atas das reuniões.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





Artigo 10º

Direitos e deveres dos membros da EIVL

1. Constituem direitos das pessoas que integram a EIVL:
 - a) Estar presente em todas as reuniões plenárias da EIVL;
 - b) Ser informado/a pelos restantes membros, de todos os projetos, medidas e programas de intervenção na mesma área territorial relativos à igualdade e não-discriminação;
 - c) Aceder a toda a informação produzida no âmbito da EIVL.
2. Constituem deveres das pessoas que integram a EIVL:
 - a) Informar os restantes membros de todos os projetos, medidas e programas de intervenção na mesma área territorial relativos à igualdade e não-discriminação;
 - b) Participar ativamente na realização e atualização do PMIND;
 - c) Colaborar, mediante a disponibilização dos recursos existentes, na elaboração, implementação e concretização do PMIND.
3. O não cumprimento dos deveres referidos no n.º 2, em prazo definido em reunião do plenário, poderá determinar a exoneração da EIVL.

Artigo 11º

Dúvidas e casos omissos

As dúvidas e casos omissos serão revolidas pela Câmara Municipal, sob proposta do/a Presidente.

Artigo 12º

Entrada em vigor

O presente regimento entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação.

Cofinanciado por:



Fundo Social Europeu



NOTÍCIAS PUBLICADAS

Carrazeda de Ansiães concluiu Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

3 Abril, 2023



A Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães concluiu a redação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, alicerçado no diagnóstico previamente efetuado.

O plano define um conjunto de medidas de integração e de ações concretas, com o propósito de promover a igualdade de direitos e oportunidades para evitar a discriminação com base no sexo.

Pretende também promover e apoiar a corresponsabilidade de homens e mulheres no âmbito pessoal, familiar, empresarial e educacional, prevenir e corrigir as desvantagens, entre homens e mulheres, ao nível dos usos do tempo e incentivar a integração e participação social das mulheres, designadamente ao nível cívico e político. Pretende ainda implementar medidas para combater e debelar qualquer forma de discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros; salvaguardar que as vítimas de violência de género usufruem da devida assistência médica, psicológica, social e educacional.

O documento contempla um plano de ação, que vai ser efetivado até final de 2025, com o apoio da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Cofinanciado por:





Esta iniciativa é financiada pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE), pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), pelo Portugal 2020 (PT2020) e União Europeia/Fundo Social Europeu (EU/FSE).

VIVA
DOURO

© 2021 VivaDouro. Todos os direitos reservados.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





Município Carrazeda de Ansiães

11 de Abril · 🌐

...

Na edição de hoje do Jornal Nordeste

INFORMAÇÃO REGIONAL | 17

Carrazeda de Ansiães com plano para a igualdade e não discriminação

Carina Alves

A câmara de Carrazeda de Ansiães acaba de concluir a redacção do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Este tipo de planos, que, agora, várias câmaras têm vindo a desenhar, prevêem que a igualdade e a não discriminação, sendo que são princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, sejam respeitados e exercidos por todos.

Adalgisa Barata, vice-presidente da câmara, explica que o plano define um conjunto de medidas de integração e de acções, com o propósito de promover a igualdade de direitos e oportunidades para evitar a discriminação com base no sexo. "É um instrumento de planeamento político para igualdade a nível local, que estabelece algumas estratégias de transformação das assimetrias, reveladas a

nível de género", disse, explicando que, com o plano, vai sensibilizar a população e dar formação aos trabalhadores e chefias do município, para que não haja discriminação do homem em relação à mulher e vice-versa.

O plano tem um conjunto de medidas de integração e de acções, promovendo a igualdade e oportunidades, evitando a discriminação. O plano prevê, a nível pessoal, familiar, empresarial e educacional, prevenir e corrigir as desvantagens, entre homens e mulheres, e incentivar a integração e participação social das mulheres, como seja ao nível cívico e político. Pretende ainda implementar medidas de combate a qualquer forma de discriminação em razão do sexo, étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais.

Também é ideia salvaguardar que as vítimas de violência de género usufruem da devida assistência médica, psicológica, social e educacional.

Um plano que poderia ser de fácil implementação, mas não é. "Vamos ter alguma dificuldade em conseguir aquilo que pretendemos. Como sabemos, esta realidade da igualdade de género não é uma coisa fácil de meter na cabeça de algumas pessoas. Mas temos que promover o equilíbrio", esclareceu.

O documento contempla um plano de acção que vai ser efectivado até final de 2025, com o apoio da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

É financiado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, pelo Portugal 2020 e União Europeia/Fundo Social Europeu.

Cofinanciado por:





- DOCUMENTOS ONLINE +
- BALCÃO DO URBANISMO +
- BALCÃO DO LICENCIAMENTO +
- CONTRATAÇÃO PÚBLICA +
- LIVRO DE RECLAMAÇÕES ONLINE
- PROJETOS COFINANCIADOS PELA EU
- INFORMAÇÕES ÚTEIS ▾

Informações Úteis - Notícias

MUNICÍPIO DE CARRAZEDA DE ANSIAES PARTICIPA EM INTERCÂMBIO DE BOAS PRÁTICAS NA INCORPORAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOCAIS



A Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães encontra-se a dinamizar o Plano Municipal para a Igualdade de Género, uma iniciativa financiada pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE), pelo Portugal 2020 (PT2020) e União Europeia/Fundo Social Europeu (EU/FSE), tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

Neste âmbito a autarquia participou no Intercâmbio de Boas Práticas promovido pelo município de Vila Pouca de Aguiar, o evento contou com a presença de Ana Rita Dias, Vice-Presidente da Câmara de Vila Pouca de Aguiar e Conselheira Municipal para a Igualdade, a Vereadora da Ação Social, Manuela Castanheira e Adalgisa Barata, Vice-Presidente do município carrazedense e Conselheira Municipal para a Igualdade, deu a conhecer um recurso

AUTARQUIA

SERVIÇOS

BALCÃO VIRTUAL

VISITAR

DOCUMENTOS ONLINE +

BALCÃO DO URBANISMO +

BALCÃO DO LICENCIAMENTO +

CONTRATAÇÃO PÚBLICA +

LIVRO DE RECLAMAÇÕES ONLINE

PROJETOS COFINANCIADOS PELA EU

INFORMAÇÕES ÚTEIS -

Escolas

Serviços De Saúde

Associações Económicas E Outras

Município +

Segurança Social

Farmácias De Serviço

Segurança +

Noticias

BUPi (Cadastro Simplificado)



A Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães encontra-se a dinamizar o Plano Municipal para a Igualdade de Género, uma iniciativa financiada pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE), pelo Portugal 2020 (PT2020) e União Europeia/Fundo Social Europeu (EU/FSE), tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

Neste âmbito a autarquia participou no Intercâmbio de Boas Práticas promovido pelo município de Vila Pouca de Aguiar, o evento contou com a presença de Ana Rita Dias, Vice-Presidente da Câmara de Vila Pouca de Aguiar e Conselheira Municipal para a Igualdade, a Vereadora da Ação Social, Manuela Castanheira e Adalgisa Barata, Vice-Presidente do município carrazedense e Conselheira Municipal para a Igualdade, deu a conhecer um recurso inovador no âmbito da linguagem inclusiva. O Guia com Orientações para o Uso da Linguagem Inclusiva, referindo que "há um uso machista da linguagem na expressão oral e escrita que transmite e reforça as relações assimétricas existentes entre mulheres e homens", o que suscitou a necessidade de conceber aquele documento.

Na apresentação a Vice-Presidente referiu ainda que "a cada objeto, a cada vivência, a cada sentimento ou situação corresponde uma palavra. Assim sendo, as palavras conseguem materializar o imaterial, o desconhecido, o que deixa transparecer o seu peso. O uso correto e não sexista da linguagem permitirá mitigar os estereótipos de género, contribuindo para erradicar práticas discriminatórias. Este último é um dos objetivos principais do Plano Municipal para a Igualdade e, como tal, solicitamos a colaboração de todos os recursos humanos da autarquia, no uso das recomendações explanadas no guia", concluiu.

Além de Carrazeda de Ansiães, estiveram também presentes os municípios de Guimarães, Vila Pouca de Aguiar e Cabeceiras de Basto, que deram a conhecer o trabalho efetuado, no âmbito dos respetivos planos municipais para a igualdade. Fizeram ainda parte do painel, Daniela Monteiro, Docente da Universidade Católica e Investigadora da Equipa para a Igualdade na Vida Local e Rosa Oliveira, em representação da CIG, que salientou a importância do poder local na promoção de ações que contribuam para a implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND).



Cofinanciado por:



AUTARQUIA

SERVIÇOS

BALCÃO VIRTUAL

VISITAR

DOCUMENTOS ONLINE

para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND).

BALCÃO DO URBANISMO

BALCÃO DO LICENCIAMENTO

CONTRATAÇÃO PÚBLICA

LIVRO DE RECLAMAÇÕES ONLINE

PROJETOS COFINANCIADOS PELA
EU

INFORMAÇÕES ÚTEIS

Escolas

Serviços De Saúde

Associações Económicas E Outras

Município

Segurança Social

Farmácias De Serviço

Segurança

Notícias

BUP (Cadastro Simplificado)



Cofinanciado por:

UNÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu**CIG**
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO



Município Carrazeda de Ansiães

5 d · 🌐



AÇÃO SOCIAL | MUNICÍPIO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES PARTICIPA EM INTERCÂMBIO DE BOAS PRÁTICAS NA INCORPORAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOCAIS

A Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães encontra-se a dinamizar o Plano Municipal para a Igualdade de Género, uma iniciativa financiada pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE), pelo Portugal 2020 (PT2020) e União Europeia/Fundo Social Europeu (EU/FSE), tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

Neste âmbito a autarquia participou no Intercâmbio de Boas Práticas promovido pelo município de Vila Pouca de Aguiar, o evento contou com a presença de Ana Rita Dias, Vice-Presidente da Câmara de Vila Pouca de Aguiar e Conselheira Municipal para a Igualdade, a Vereadora da Ação Social, Manuela Castanheira e Adalgisa Barata, Vice-Presidente do município carrazedense e Conselheira Municipal para a Igualdade, deu a conhecer um recurso inovador no âmbito da linguagem inclusiva. O Guia com Orientações para o Uso da Linguagem Inclusiva, referindo que "há um uso machista da linguagem na expressão oral e escrita que transmite e reforça as relações assimétricas existentes entre mulheres e homens", o que suscitou a necessidade de conceber aquele documento.

Na apresentação a Vice-Presidente referiu ainda que "a cada objeto, a cada vivência, a cada sentimento ou situação corresponde uma palavra. Assim sendo, as palavras conseguem materializar o imaterial, o desconhecido, o que deixa transparecer o seu peso. O uso correto e não sexista da linguagem permitirá mitigar os estereótipos de género, contribuindo para erradicar práticas discriminatórias. Este último é um dos objetivos principais do Plano Municipal para a Igualdade e, como tal, solicitamos a colaboração de todos os recursos humanos da autarquia, no uso das recomendações explanadas no guia", concluiu.

Além de Carrazeda de Ansiães, estiveram também presentes os municípios de Guimarães, Vila Pouca de Aguiar e Cabeceiras de Basto, que deram a conhecer o trabalho efetuado, no âmbito dos respetivos planos municipais para a igualdade. Fizeram ainda parte do painel, Daniela Monteiro, Docente da Universidade Católica e Investigadora da Equipa para a Igualdade na Vida Local e Rosa Oliveira, em representação da CIG, que salientou a importância do poder local na promoção de ações que contribuam para a implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND).



Cofinanciado por:



mitigar os estereótipos de género, contribuindo para erradicar práticas discriminatórias. Este último é um dos objetivos principais do Plano Municipal para a Igualdade e, como tal, solicitamos a colaboração de todos os recursos humanos da autarquia, no uso das recomendações explanadas no guia”, concluiu. Além de Carrazeda de Ansiães, estiveram também presentes os municípios de Guimarães, Vila Pouca de Aguiar e Cabeceiras de Basto, que deram a conhecer o trabalho efetuado, no âmbito dos respetivos planos municipais para a igualdade. Fizeram ainda parte do painel, Daniela Monteiro, Docente da Universidade Católica e Investigadora da Equipa para a Igualdade na Vida Local e Rosa Oliveira, em representação da CIG, que salientou a importância do poder local na promoção de ações que contribuam para a implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND).



  17

1 comentário 1 partilha

Cofinanciado por:



NOTÍCIAS DO NORDESTE

Carrazeda de Ansiães concluiu Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O plano define um conjunto de medidas de integração e de ações concretas, com o propósito de promover a igualdade de direitos e oportunidades para evitar a discriminação com base no sexo.

Por: Notícias do Nordeste

Publicado: Quinta-feira, 30 de Março, 2023

CARRAZEDA DE ANSIÃES



A Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães concluiu a redação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, alicerçado no diagnóstico previamente efetuado.

Este website usa cookies que permitem melhorar a sua experiência na internet. Pode aceitar ou recusar a utilização desta tecnologia [Aceito](#) [Política de Privacidade](#)

Cofinanciado por:



O plano define um conjunto de medidas de integração e de ações concretas, com o propósito de promover a igualdade de direitos e oportunidades para evitar a discriminação com base no sexo.

Pretende também promover e apoiar a corresponsabilidade de homens e mulheres no âmbito pessoal, familiar, empresarial e educacional, prevenir e corrigir as desvantagens, entre homens e mulheres, ao nível dos usos do tempo e incentivar a integração e participação social das mulheres, designadamente ao nível cívico e político.

Pretende ainda implementar medidas para combater e debelar qualquer forma de discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros; salvaguardar que as vítimas de violência de género usufruem da devida assistência médica, psicológica, social e educacional.

O documento contempla um plano de ação, que vai ser efetivado até final de 2025, com o apoio da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Esta iniciativa é financiada pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE), pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), pelo Portugal 2020 (PT2020) e União Europeia/Fundo Social Europeu (EU/FSE).

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



Mensageiro, esta semana há o o terceiro estava nos Cuida-

António G. Rodrigues

// Carrazeda de Ansiães

Câmara avança para implantação do Plano para a Igualdade e a Não Discriminação

A Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães concluiu a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, depois de realizado um diagnóstico.

O plano define um conjunto de medidas de integração e de ações concretas, com o propósito de promover a igualdade de direitos e oportunidades para evitar a discriminação com base no sexo. “É urgente e é obrigatório. É um plano obrigatório nos municípios. Alguns projetos ou candidaturas exigem esse plano para avançar”, explicou Adalgisa Barata, vice-presidente da Câmara Municipal, sublinhando que se trata de “um primeiro passo”.

Pretende também promover e apoiar a corresponsabilidade de homens e mulheres no âmbito pessoal, familiar, empresarial e educacional, prevenir e corrigir as desvantagens, entre homens e mulheres, ao nível dos usos do

tempo e incentivar a integração e participação social das mulheres, designadamente ao nível cívico e político. “No município não existe discriminação, até há um equilíbrio entre homens e mulheres, o que não quer dizer que no concelho não existam casos, até porque há violência doméstica”, referiu a autarca.

Propõem-se ainda implementar medidas para combater e debelar qualquer forma de discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros; salvaguardar que as vítimas de violência de género usufruem da devida assistência médica, psicológica, social e educacional. “Serão feitos contactos com a população para sensibilizar. Temos consciência que é algo difícil de se conseguir porque as raízes são fundas no tipo de ati-

tudes das pessoas. É difícil mudar com uma ou duas conversas, ou uma ação de formação tanto homens como mulheres”, acrescentou a vice-presidente.

O documento contempla um plano de ação, que vai ser efetivado até final de 2025, com o apoio da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

A utilização de linguagem inclusiva vai também ser promovida. “Também dentro da Câmara para que todos os colaboradores a utilizem. É um princípio para mudar algumas coisas que estão mal na igualdade de género”, venceu Adalgisa Barata.

Esta iniciativa é financiada pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE), pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), pelo Portugal 2020 (PT2020) e União Europeia/Fundo Social Europeu (EU/FSE).

Glória Lopes

Cofinanciado por:





REGIÃO CARRAZEDA DE ANSIÃES

Autarquia criou plano para promover igualdade de género



Por [Elsa Nibra](#) 5 de Maio, 2023 | 11:53

Para tal, foram definidas algumas ações e medidas de integração.

“Este plano é um instrumento de planeamento político. É um plano obrigatório nos municípios. Alguns projetos ou candidaturas exigem esse plano para avançar”, refere Adalgisa Barata,

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



INFORMAÇÃO REGIONAL

Carrazeda de Ansiães com plano para a igualdade e não discriminação

Carina Alves

A câmara de Carrazeda de Ansiães acaba de concluir a redacção do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Este tipo de planos, que, agora, várias câmaras têm vindo a desenhar, prevêem que a igualdade e a não discriminação, sendo que são princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, sejam respeitados e exercidos por todos.

Adalgisa Barata, vice-presidente da câmara, explica que o plano define um conjunto de medidas de integração e de acções, com o propósito de promover a igualdade de direitos e oportunidades para evitar a discriminação com base no sexo. "É um instrumento de planeamento político para igualdade a nível local, que estabelece algumas estratégias de transformação das assimetrias, reveladas a

nível de género", disse, explicando que, com o plano, vai sensibilizar a população e dar formação aos trabalhadores e chefias do município, para que não haja discriminação do homem em relação à mulher e vice-versa.

O plano tem um conjunto de medidas de integração e de acções, promovendo a igualdade e oportunidades, evitando a discriminação. O plano prevê, a nível pessoal, familiar, empresarial e educacional, prevenir e corrigir as desvantagens, entre homens e mulheres, e incentivar a integração e participação social das mulheres, como seja ao nível cívico e político. Pretende ainda implementar medidas de combate a qualquer forma de discriminação em razão do sexo, étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais.

Também é ideia salvaguardar que as vítimas de violência de género usufruem da devida assistência médica, psicológica, social e educacional.

Um plano que poderia ser de fácil implementação, mas não é. "Vamos ter alguma dificuldade em conseguir aquilo que pretendemos. Como sabemos, esta realidade da igualdade de género não é uma coisa fácil de meter na cabeça de algumas pessoas. Mas temos que promover o equilíbrio", esclareceu.

O documento contempla um plano de acção que vai ser efectivado até final de 2025, com o apoio da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

É financiado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, pelo Portugal 2020 e União Europeia/Fundo Social Europeu.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



NOTÍCIAS DO NORDESTE

Equipa para a Igualdade na Vida Local é constituída em Carrazeda de Ansiães

Ciente da importância do poder local na efetivação da igualdade de género, o município criou o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (2022-2025), um documento que espelha as principais conclusões emanadas do Diagnóstico Municipal e que propõe rotas de intervenção, aferidas às necessidades identificadas.

Por: Notícias do Nordeste

Publicado: Sexta-feira, 21 de Abril, 2023

CARRAZEDA DE ANSIÃES



Cofinanciado por:





Este website usa cookies que permitem melhorar a sua experiência na internet. Pode aceitar ou recusar a utilização desta tecnologia [Aceito](#) [Política de Privacidade](#)

No âmbito do projeto de dinamização do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, que está a ser desenvolvido pela Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, a vice-presidente da autarquia, Adalgisa Barata, assumiu as funções de Conselheira Municipal para a Igualdade e já reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), composta por Clara da Conceição Pereira Carvalho, Conselheira Municipal externa à autarquia, Fernando Jaime Candeias, Chefe de Divisão de Obras e Urbanismo, João Carlos Quinteiro Nunes, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, Isabel Alexandra R. Justo Lopes, Chefe de Divisão da Educação, Cultura, Desporto e Turismo e Andrea Pinheiro, Técnica Superior de Serviço Social.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





No âmbito do projeto de dinamização do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, que está a ser desenvolvido pela Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, a vice-presidente da autarquia, Adalgisa Barata, assumiu as funções de Conselheira Municipal para a Igualdade e já reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), composta por Clara da Conceição Pereira Carvalho, Conselheira Municipal externa à autarquia, Fernando Jaime Candeias, Chefe de Divisão de Obras e Urbanismo, João Carlos Quinteiro Nunes, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, Isabel Alexandra R. Justo Lopes, Chefe de Divisão da Educação, Cultura, Desporto e Turismo e Andrea Pinheiro, Técnica Superior de Serviço Social.

A equipa, centrada nas linhas de ação do plano, definiu algumas prioridades sobre as quais se irá centrar a curto e médio prazo.

“A reflexão sobre o princípio da igualdade de género, assim como a proposição de medidas com vista ao seu alcance é um assunto emergente. Pode parecer paradoxal que, em pleno século XXI, continuemos a reivindicar aquele direito, mas na verdade essa reivindicação é fundamental. Não há nenhum concelho com perspetivas de futuro se este não for justo e igualitário” sustenta Adalgisa Barata.

Ciente da importância do poder local na efetivação da igualdade de género, o município criou o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (2022-2025), um documento que espelha as principais conclusões emanadas do Diagnóstico Municipal e que propõe rotas de intervenção, aferidas às necessidades identificadas. *“Aquele, mais do que uma evidência, traduz um compromisso do Executivo na promoção da igualdade de género, cujo alcance subentende a participação de todos/as os/as cidadãos/ãs, assim como dos Agentes de Desenvolvimento Local”*, acrescenta a vice-presidente.

“Todas as conquistas que alcançarmos com as medidas propostas no

Cofinanciado por:





proposição de medidas com vista ao seu alcance é um assunto emergente. Pode parecer paradoxal que, em pleno século XXI, continuemos a reivindicar aquele direito, mas na verdade essa reivindicação é fundamental. Não há nenhum concelho com perspetivas de futuro se este não for justo e igualitário” sustenta Adalgisa Barata.

Ciente da importância do poder local na efetivação da igualdade de género, o município criou o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (2022-2025), um documento que espelha as principais conclusões emanadas do Diagnóstico Municipal e que propõe rotas de intervenção, aferidas às necessidades identificadas. *“Aquele, mais do que uma evidência, traduz um compromisso do Executivo na promoção da igualdade de género, cujo alcance subentende a participação de todos/as os/as cidadãos/ãs, assim como dos Agentes de Desenvolvimento Local”, acrescenta a vice-presidente.*

“Todas as conquistas que alcançarmos com as medidas propostas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação ilustrarão, sem dúvida, o empenho de toda a população do concelho de Carrazeda de Ansiães”, remata a autarca.

Este website usa cookies que permitem melhorar a sua experiência na internet. Pode aceitar ou recusar a utilização desta tecnologia [Aceito](#) [Política de Privacidade](#)

Este projeto é financiado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE), pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), pelo Portugal 2020 (PT2020) e União Europeia/Fundo Social Europeu (EU/FSE).

Fonte desta notícia:

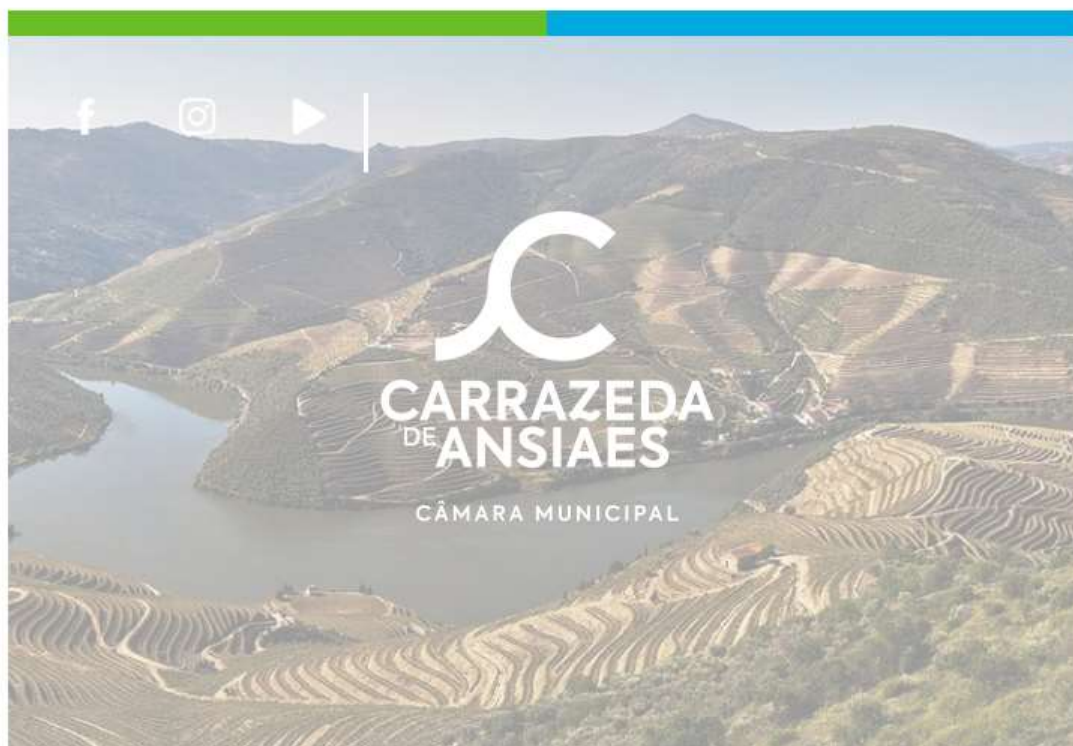
Município de Carrazeda de Ansiães

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





IGUALDADE É IGUAL A PROGRESSO

IGUALDADE

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



É IGUAL A PROGRESSO

O Dia Municipal para a Igualdade comemora-se a 24 de outubro, como forma de aumentar a visibilidade desta temática e o compromisso para que seja cada vez mais uma realidade. Desde 2010 que centenas de organizações de todo o país e autarquias locais assinalam esta data promovendo iniciativas diversas no âmbito da igualdade. Este ano, o Município de Carrazeda de Ansiaes assinala-o com a criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL). A criação deste núcleo parte do acordo de 2019 entre o município e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, alavancada pela territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030 “Portugal + Igual”.

A EIVL tem como finalidade a promoção da igualdade a nível local e assegurar a implementação no concelho do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND). Estão na sua área de atuação propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e ações desenvolvidas no âmbito do protocolo e do PMIND.

PARTILHAR

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





Município Carrazeda de Ansiães

22 h · 🌐



AÇÃO SOCIAL | MUNICÍPIO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES PARTICIPA EM INTERCÂMBIO DE BOAS PRÁTICAS NA INCORPORAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOCAIS

A Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães encontra-se a dinamizar o Plano Municipal para a Igualdade de Género, uma iniciativa financiada pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE), pelo Portugal 2020 (PT2020) e União Europeia/Fundo Social Europeu (EU/FSE), tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

Neste âmbito a autarquia participou no Intercâmbio de Boas Práticas promovido pelo município de Vila Pouca de Aguiar, o evento contou com a presença de Ana Rita Dias, Vice-Presidente da Câmara de Vila Pouca de Aguiar e Conselheira Municipal para a Igualdade, a Vereadora da Ação Social, Manuela Castanheira e Adalgisa Barata, Vice-Presidente do município carrazedense e Conselheira Municipal para a Igualdade, deu a conhecer um recurso inovador no âmbito da linguagem inclusiva. O Guia com Orientações para o Uso da Linguagem Inclusiva, referindo que “há um uso machista da linguagem na expressão oral e escrita que transmite e reforça as relações assimétricas existentes entre mulheres e homens”, o que suscitou a necessidade de conceber aquele documento.

Na apresentação a Vice-Presidente referiu ainda que “a cada objeto, a cada vivência, a cada sentimento ou situação corresponde uma palavra. Assim sendo, as palavras conseguem materializar o imaterial, o desconhecido, o que deixa transparecer o seu peso. O uso correto e não sexista da linguagem permitirá mitigar os estereótipos de género, contribuindo para erradicar práticas discriminatórias. Este último é um dos objetivos principais do Plano Municipal para a Igualdade e, como tal, solicitamos a colaboração de todos os recursos humanos da autarquia, no uso das recomendações explanadas no guia”, concluiu. Além de Carrazeda de Ansiães, estiveram também presentes os municípios de Guimarães, Vila Pouca de Aguiar e Cabeceiras de Basto.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



o desconhecido, o que deixa transparecer o seu peso. O uso correto e não sexista da linguagem permitirá mitigar os estereótipos de género, contribuindo para erradicar práticas discriminatórias. Este último é um dos objetivos principais do Plano Municipal para a Igualdade e, como tal, solicitamos a colaboração de todos os recursos humanos da autarquia, no uso das recomendações explanadas no guia”, concluiu. Além de Carrazeda de Ansiães, estiveram também presentes os municípios de Guimarães, Vila Pouca de Aguiar e Cabeceiras de Basto, que deram a conhecer o trabalho efetuado, no âmbito dos respetivos planos municipais para a igualdade. Fizeram ainda parte do painel, Daniela Monteiro, Docente da Universidade Católica e Investigadora da Equipa para a Igualdade na Vida Local e Rosa Oliveira, em representação da CIG, que salientou a importância do poder local na promoção de ações que contribuam para a implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND).



Cofinanciado por:



(https://www.youtube.com/channel/UCx_6XvYrhO6LQWw4l83d1Eg)
f (<http://facebook.com/JornalDiocesano>)

//CARRAZEDA DE ANSIÃES

Câmara avança para implantação do Plano para a Igualdade e a Não Discriminação



Publicada por Glória Lopes em Qui, 2023-04-06 09:06

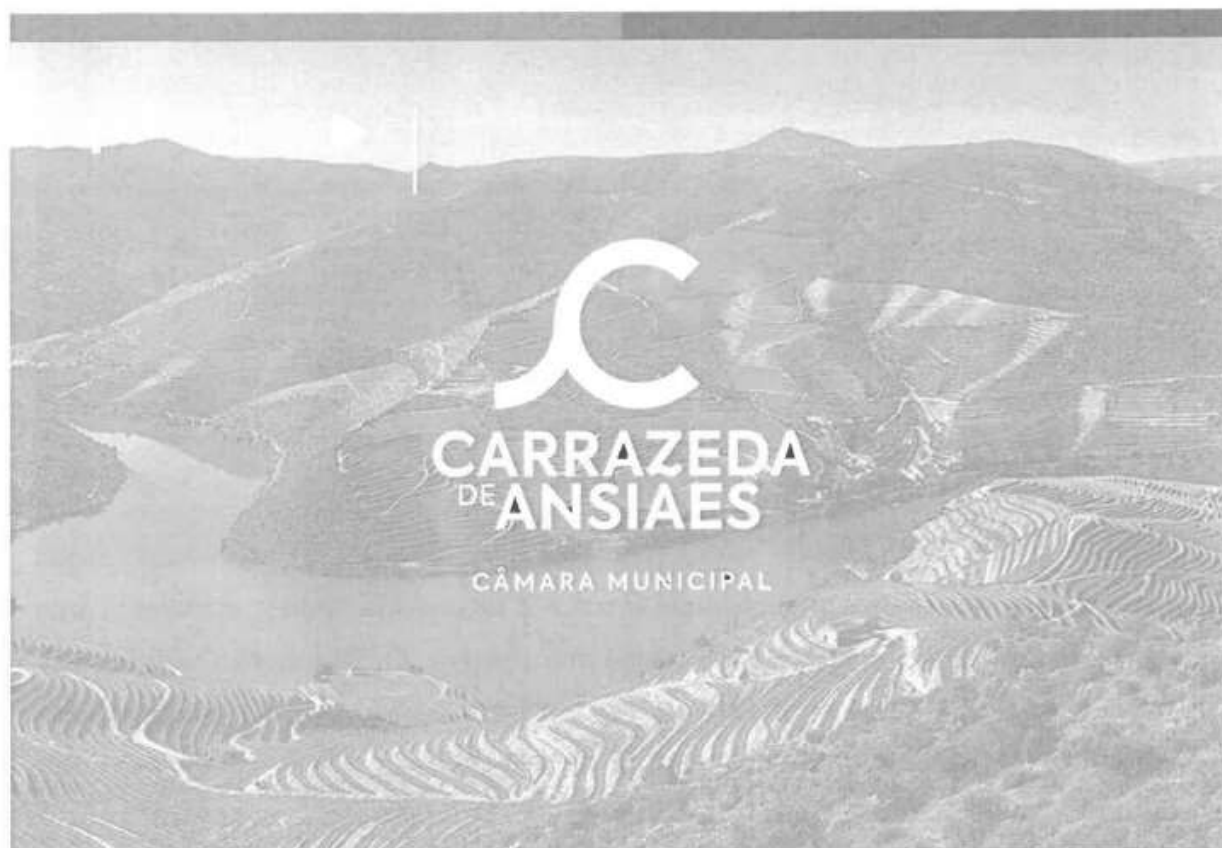
A Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães concluiu a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, depois de realizado um diagnóstico.

O plano define um conjunto de medidas de integração e de ações concretas, com o propósito de promover a igualdade de direitos e oportunidades para evitar a discriminação com base no sexo. “É urgente e é obrigatório. É um plano obrigatório nos municípios. Alguns projetos ou candidaturas exigem esse plano para avançar”, explicou Adalgisa Barata, vice-presidente da Câmara Municipal, sublinhando que se trata de “um primeiro passo”.

Pretende também promover e apoiar a corresponsabilidade de homens e mulheres no âmbito pessoal, familiar, empresarial e educacional, prevenir e corrigir as desvantagens, entre homens e mulheres, ao nível dos usos do tempo e incentivar a integração e participação social das mulheres, designadamente ao nível cívico e político. “No município não existe discriminação, até há um equilíbrio entre homens e mulheres, o que não quer dizer que no concelh

Cofinanciado por:





MUNICÍPIO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES PARTICIPA EM INTERCÂMBIO DE BOAS PRÁTICAS NA INCORPORAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOCAIS

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





A Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães encontra-se a dinamizar o Plano Municipal para a Igualdade de Género, uma iniciativa financiada pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), pelo Portugal 2020 (PT2020) e União Europeia/Fundo Social Europeu (EU/FSE), tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

Neste âmbito a autarquia participou no Intercâmbio de Boas Práticas promovido pelo município de Vila Pouca de Aguiar, o evento contou com a presença de Ana Rita Dias, Vice-Presidente da Câmara de Vila Pouca de Aguiar e Conselheira Municipal para a Igualdade, a Vereadora de Ação Social, Manuela Castanheira e Adalgisa Barata, Vice-Presidente do município carrazedense e Conselheira Municipal para a Igualdade, deu a conhecer um recurso inovador no âmbito da linguagem inclusiva. O Guia com Orientações para o Uso da Linguagem Inclusiva, referindo que “há um uso machista da linguagem na expressão oral e escrita que transmite e reforça as relações assimétricas existentes entre mulheres e homens”, o que suscitou a necessidade de conceber aquele documento.

Na apresentação a Vice-Presidente referiu ainda que “a cada objeto, a cada vivência, a cada sentimento ou situação corresponde uma palavra. Assim sendo, as palavras conseguem materializar o imaterial, o desconhecido, o que

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



vivência, a cada sentimento ou situação corresponde uma palavra. Assim sendo, as palavras conseguem materializar o imaterial, o desconhecido, o que deixa transparecer o seu peso. O uso correto e não sexista da linguagem permitirá mitigar os estereótipos de género, contribuindo para erradicar práticas discriminatórias. Este último é um dos objetivos principais do Plano Municipal para a Igualdade e, como tal, solicitamos a colaboração de todos os recursos humanos da autarquia, no uso das recomendações explanadas no guia”, concluiu.

Além de Carrazeda de Ansiães, estiveram também presentes os municípios de Guimarães, Vila Pouca de Aguiar e Cabeceiras de Basto, que deram a conhecer o trabalho efetuado, no âmbito dos respetivos planos municipais para a igualdade. Fizeram ainda parte do painel, Daniela Monteiro, Docente da Universidade Católica e Investigadora da Equipa para a Igualdade na Vida Local e Rosa Oliveira, em representação da CIG, que salientou a importância do poder local na promoção de ações que contribuam para a implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND).



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



RÁDIO

98.1

LOCAL NOTÍCIAS NOTÍCIAS DE CARRAZEDA DE ANSIAES

Plano para a igualdade e contra a discriminação em Carrazeda

11/04/2023 / admin / Sem Comentários



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





A Câmara de Carrazeda de Ansiães criou um plano para promover a igualdade de género e combater a discriminação.



Adalgisa Barata, vice-presidente da câmara, explica que foram definidas um conjunto de ações e medidas de integração:

00:00

00:27 43

A vice-presidente da Câmara de Carrazeda diz que este não é um caminho fácil, mas tem de ser feito:

00:00

00:24 47

O plano prevê, a nível pessoal, familiar, empresarial e educacional, prevenir e corrigir as desvantagens, entre homens e mulheres, e incentivar a integração e participação social das mulheres, como seja ao nível cívico e político. Pretende ainda implementar medidas de combate a qualquer forma de discriminação:

00:00

00:10 40

O documento contempla um plano de ação a ser efetivado até ao final de 2025, com o apoio da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





Município de Carrazeda de Ansiães criou estratégia de combate à discriminação

PUB.



(<https://oticatransmontana.pt/>)

Ter, 11/04/2023 - 09:12

A fim de promover a igualdade de géneros e combater a discriminação, a câmara de Carrazeda de Ansiães criou um plano municipal

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





(<https://oticatransmontana.pt/>)

Ter, 11/04/2023 - 09:12

A fim de promover a igualdade de géneros e combater a discriminação, a câmara de Carrazeda de Ansiães criou um plano municipal

Adalgisa Barata, vice-presidente da câmara, explicou que foram definidas um conjunto de medidas de integração e de acções.

“Isto é um instrumento para a igualdade a nível local, que estabelece algumas estratégias de transformação das assimetrias a nível de géneros e dentro da realidade local. Com este plano pretendemos sensibilizar, fazer formação dirigida aos

trabalhadores e chefias do município, para que não haja a tal discriminação do homem em relação à mulher”, referiu.

A vice-presidente disse que este não é um caminho fácil mas tem que ser feito.

“É um plano que vamos ter alguma dificuldade em conseguir aquilo que pretendemos, como nós sabemos esta realidade da igualdade de género não é uma coisa fácil de meter na cabeça de algumas pessoas, mas nós temos que promover o equilíbrio”.

O plano prevê, a nível pessoal, familiar, empresarial e educacional, prevenir e corrigir as desvantagens, entre homens e mulheres, e incentivar a integração e participação social das mulheres, como seja ao nível cívico e político. Pretende ainda implementar medidas de combate a qualquer forma de discriminação.

O documento contempla um plano de acção a ser efectivado até ao final de 2025, com o apoio da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Escrito por Brigantia

Jornalista: Carina Alves

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE



Cofinanciado por:



CONCELHO DE CARRAZEDA DE ANSIAES

ELABORADO POR



REGIÃO

Município de Carrazeda de Ansiães participa em Intercâmbio de Boas Práticas na Incorporação da Perspetiva de Género, nas Políticas Públicas Locais

Adalgisa Barata dá a conhecer recurso inovador, no âmbito do uso da linguagem inclusiva

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





REGIÃO NACIONAL EDUCAÇÃO REPORTAGEM POL

A Câmara Municipal de Vila Pouca de Aguiar encontra-se a dinamizar o Plano Municipal para a Igualdade de Género, uma iniciativa financiada pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE), pelo Portugal 2020 (PT2020) e União Europeia/Fundo Social Europeu (EU/FSE), tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

Neste âmbito, aquele município participou no Intercâmbio de Boas Práticas, promovido pelo município de Vila Pouca de Aguiar e que versou a incorporação da perspetiva de género, no âmbito das políticas públicas locais.

Alberto Machado, Presidente da Câmara Municipal de Vila Pouca de Aguiar deu início à Sessão, sublinhando o compromisso da autarquia na prossecução de uma política para a igualdade. O evento contou com a presença de Ana Rita Dias, Vice-Presidente da Câmara de Vila Pouca de Aguiar e Conselheira Municipal para a Igualdade, bem como da Vereadora da Ação Social daquele município, Manuela Castanheira.

Adalgisa Barata, Conselheira Municipal para a Igualdade do município de Carrazeda de Ansiães, deu a conhecer o Guia com Orientações para o Uso da Linguagem Inclusiva, referindo que “há um uso machista da linguagem na expressão oral e escrita que transmite e reforça as relações assimétricas existentes entre mulheres e homens”, o que suscitou a necessidade de conceber aquele documento.

Adalgisa Barata referiu que “a cada objeto, a cada vivência, a cada sentimento ou situação corresponde uma palavra. É assim que sabemos que um país existe, mesmo que não o tenhamos conhecido, por exemplo. Embora não o tenhamos conhecido/visitado, através da descrição do mesmo, podemos imaginá-lo e ter uma ideia aproximada das suas características. Assim sendo, as palavras conseguem materializar o imaterial, o desconhecido, o que deixa transparecer o seu peso. O uso correto e não sexista da linguagem permitirá mitigar os estereótipos de género, contribuindo para erradicar práticas discriminatórias. Este último é um dos objetivos principais do Plano Municipal para a Igualdade e, como tal, solicitamos a colaboração de todos os recursos humanos da autarquia, no uso das recomendações explanadas no guia”, concluiu.

Para além do município de Carrazeda de Ansiães, estiveram presentes mais três municípios, dando a conhecer o trabalho efetuado, no âmbito dos respetivos planos municipais para a igualdade. Assim, destacaram-se os Municípios de Guimarães, Vila Pouca de Aguiar e Cabeceiras de Basto, com a moderação de Daniela Monteiro

Cofinanciado por:



UNÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





REGIÃO

NACIONAL

EDUCAÇÃO

REPORTAGEM

POLIT

Adalgisa Barata referiu que “a cada objeto, a cada vivência, a cada sentimento ou situação corresponde uma palavra. É assim que sabemos que um país existe, mesmo que não o tenhamos conhecido, por exemplo. Embora não o tenhamos conhecido/visitado, através da descrição do mesmo, podemos imaginá-lo e ter uma ideia aproximada das suas características. Assim sendo, as palavras conseguem materializar o imaterial, o desconhecido, o que deixa transparecer o seu peso. O uso correto e não sexista da linguagem permitirá mitigar os estereótipos de género, contribuindo para erradicar práticas discriminatórias. Este último é um dos objetivos principais do Plano Municipal para a Igualdade e, como tal, solicitamos a colaboração de todos os recursos humanos da autarquia, no uso das recomendações explanadas no guia”, concluiu.

Para além do município de Carrazeda de Ansiães, estiveram presentes mais três municípios, dando a conhecer o trabalho efetuado, no âmbito dos respetivos planos municipais para a igualdade. Assim, destacaram-se os Municípios de Guimarães, Vila Pouca de Aguiar e Cabeceiras de Basto, com a moderação de Daniela Monteiro, Docente da Universidade Católica e Investigadora da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Rosa Oliveira, em representação da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), salientou a importância do poder local na promoção de ações que contribuam para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal Mais Igual” (ENIND), ao nível local, especificamente através da implementação de Planos Municipais para a Igualdade.

Cofinanciado por:

UNÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

FOTOGRAFIAS



Foto n.º 1: Reuniões de trabalho da Equipa para a Igualdade na Vida Local

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu





Foto n.º 2: Participação da autarquia de Carrazeda de Ansiães no Intercâmbio de Boas Práticas promovido pela autarquia de Vila Pouca de Aguiar

Cofinanciado por:




UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

OUTPUT PRODUZIDO NO ÂMBITO DO PLANO MUNICIPAL




MUNÍCIPIO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES

ORIENTAÇÕES PARA O USO DE
LINGUAGEM INCLUSIVA

Plano Municipal para a Igualdade

CONCELHO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES

ELABORADO POR



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



ENQUADRAMENTO

Em todas as sociedades ainda há, na atualidade, disparidades entre mulheres e homens, em diferentes esferas. A linguagem, enquanto reflexo do pensamento e dos valores socioculturais, deixa perpassar tais disparidades e, com frequência, reforça os estereótipos e papéis considerados “ajustados” para mulheres e homens.

Os seguintes provérbios populares demonstram, clara e inequivocamente, o peso que a linguagem tem no reforço dos estereótipos de género:

- “A casa é das mulheres e a rua é dos homens”
- “A homem calado e a mulher barbada em tua casa não dês pousada”
- “A homem ocioso e a mulher barbuda de longe os saúda”
- “A mulher casada o marido lhe basta”
- “A mulher e o vinho tiram o homem do seu juízo”
- “Do vinho e da mulher livre-se o homem, se puder”
- “À mulher roca e ao marido espada”
- “Cresce o outro bem batido como a mulher com bom marido”
- “Do homem a praça, da mulher a casa”
- “Em casa do mesquinho mais pode a mulher que o marido”
- “Entre marido e mulher nunca metas a colher”
- “Formosura de mulher não enriquece o homem”
- “Homem com fala de mulher nem o diabo o quer”
- “Homem de palha vale mais que mulher de ouro”
- “Homem tendo mulher feia tem a fama segura”
- “Homem velho e mulher nova, ou corno ou cova”
- “Mulher de bigode pode mais que o homem”
- “Não há nada como uma mulher para fazer do homem quanto quer”

Fonte: Couto, Anabela (2005). A mulher nos provérbios e ditados populares, JPN.



ENQUADRAMENTO

Em todas as sociedades ainda há, na atualidade, disparidades entre mulheres e homens, em diferentes esferas. A linguagem, enquanto reflexo do pensamento e dos valores socioculturais, deixa perpassar tais disparidades e, com frequência, reforça os estereótipos e papéis considerados "ajustados" para mulheres e homens.

Os seguintes provérbios populares demonstram, clara e inequivocamente, o peso que a linguagem tem no reforço dos estereótipos de género:

- "A casa é das mulheres e a rua é dos homens"
- "A homem calado e a mulher barbada em tua casa não dês pousada"
- "A homem ocioso e a mulher barbuda de longe os saúda"
- "A mulher casada o marido lhe basta"
- "A mulher e o vinho tiram o homem do seu juízo"
- "Do vinho e da mulher livre-se o homem, se puder"
- "À mulher roca e ao marido espada"
- "Cresce o outro bem batido como a mulher com bom marido"
- "Do homem a praça, da mulher a casa"
- "Em casa do mesquinho mais pode a mulher que o marido"
- "Entre marido e mulher nunca metas a colher"
- "Formosura de mulher não enriquece o homem"
- "Homem com fala de mulher nem o diabo o quer"
- "Homem de palha vale mais que mulher de ouro"
- "Homem tendo mulher feia tem a fama segura"
- "Homem velho e mulher nova, ou corno ou cova"
- "Mulher de bigode pode mais que o homem"
- "Não há nada como uma mulher para fazer do homem quanto quer"

Fonte: Couto, Anabela (2005). A mulher nos provérbios e ditados populares, JPN.

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO





Estratégias Úteis

Em português é possível usar diferentes estratégias para falar ou escrever de uma forma mais inclusiva de género:



1. Evitar expressões discriminatórias

1.1 Use as formas adequadas de tratamento

Ao dirigir-se ou referir-se a alguém, é conveniente usar as formas de tratamento, o pronome pessoal e os adjetivos que concordem com o género. Devemos ser coerentes ao referirmo-nos a homens e mulheres: se mencionarmos homens pelo nome, sobrenome, título ou profissão, por exemplo, devemos fazer o mesmo com as mulheres.

1.2 Evite expressões com conotações negativas

Algumas expressões têm uma conotação negativa, que decorre de uma conceção estereotipada das características de género, pelo que é recomendável evitá-las.

Exemplos:

"Os homens não choram."

"Estás a agir como uma menina."

"Ela comporta-se como um homem."

"Ela é forte como um homem."

1.3 Evite expressões que perpetuem estereótipos de género

Existem expressões que perpetuam os estereótipos sobre os papéis socialmente atribuídos aos géneros, por isso é recomendável evitá-las.



2. Como saber se estamos a usar expressões discriminatórias?

2.1 Use pares de feminino e masculino (desdobramento)

A divisão consiste em usar a versão feminina e masculina da mesma palavra. Como estratégia, pode ser usado quando desejar tornar visíveis mulheres e homens. No entanto, recomenda-se não abusar, pois pode dificultar a leitura, criar inconsistências ou reduzir a precisão do texto. Quanto à ordem dos pares, pode seguir a ordem alfabética ou alternar a ordem em que aparecem de uma forma ou de outra. Em caso de alternância de ordem, deve-se ter cuidado, principalmente quando a alternância possa obscurecer o sentido do texto, criar confusão ou dificultar a leitura.

Exemplos:

Meninos e meninas devem assistir à primeira aula com os seus pais.

Senhoras professoras, senhores professores: ... [como uma saudação inicial numa intervenção oral]

2.2 Empregar estratégias tipográficas

É possível usar a barra [/] ou os parênteses [()] para expressar o feminino, por exemplo, quando os cargos são mencionados sem se referir à pessoa que pode ocupá-los, em determinado momento. Embora seja um recurso útil, é recomendável não abusar dele, pois pode sobrecarregar o texto e dificultar a leitura.

2.3 Empregar “homens e mulheres”

Quando o significado da situação comunicativa assim o exigir, podemos usar “homens” e “mulheres” para explicitar ambos os grupos.

Exemplos:

Todas as pessoas que responderam ao inquérito, tanto homens como mulheres, deram uma avaliação negativa, na questão 5.

As novas políticas de saúde beneficiam igualmente mulheres e homens.

3. Não tornar o género visível quando a situação comunicativa o permite.

3.1 Omitir o determinante antes de substantivos comuns, em termos de género

Menos inclusivo

Compareceram alguns jornalistas de diversos órgãos de comunicação social.

Estiveram presentes os representantes de Portugal

Mais inclusivo

Compareceram jornalistas de diversos órgãos de comunicação social.

Estiveram presentes representantes de Portugal

3.2 Use substantivos coletivos e outras estruturas genéricas

Quando não for necessário mencionar um cargo ou ocupação referindo-se a indivíduos, grupo, instituição, órgão ou função que representam pode ser utilizado por:

Menos inclusivo

Os trabalhadores
Os docentes
Os investigadores
Os diplomatas
Os diretores executivos

Mais inclusivo

O pessoal
O corpo docente
A equipa de investigação
O corpo diplomático
A direção executiva

3.3 Usar substantivos coletivos para referir grupos de pessoas

Menos inclusivo

Os jovens
Os homens
O Homem
Os portugueses

Mais inclusivo

A juventude
A humanidade
As pessoas
A população portuguesa





3.4 Usar a palavra "pessoa"

Menos inclusivo

Nove em cada dez cidadãos foram contaminados
Todos temos direito à justiça

Mais inclusivo

Nove em cada dez pessoas foram contaminadas
Todas as pessoas têm direito à justiça

3.5 Usar os pronomes indefinidos "alguém", "ninguém" e "qualquer um" e o adjetivo indefinido "cada" seguido de um substantivo comum em termos de género:

Menos inclusivo

-Os trabalhadores que solicitaram jornada contínua
-Dar-se-á prioridade aos colaboradores com idade superior a 40 anos
-Alguns defendem que
-Nenhum aluno sabia
-Todos os docentes receberam uma cópia

Mais inclusivo

-Quem solicitou jornada contínua
-Dar-se-á prioridade a quem tenha idade superior a 40 anos
-Há quem defenda que
-Ninguém sabia
-Cada docente recebeu uma cópia

3.6 Usar adjetivos sem género em vez de substantivos

Menos inclusivo

A aposta dos estudantes
Os jovens gostam de
São problemas de vizinhos

Mais inclusivo

A aposta estudantil
A juventude gosta de
São problemas de vizinhança

3.7 Usar construções com "se" impessoal ("recomenda-se"), passiva reflexiva ("será debatido") ou passiva perifrástica ("será escolhida")

Menos inclusivo

A escola onde foi inscrito
Quando um professor ensina que
Os delegados procederão ao voto

Mais inclusivo

A escola em que se inscreveu
Quando se ensina que
Proceder-se-á ao voto

3.8 Omitir o agente

Menos inclusivo

Os participantes farão um debate. Lembramos aos representantes que os projetos devem ser apresentados com bastante antecedência.

Mais inclusivo

Haverá um debate. Recorda-se que os projetos devem ser apresentados com bastante antecedência.

3.9. Usar o infinitivo e o gerúndio

Menos inclusivo

Quem pode ser candidato? Se todos estudarmos com dedicação, iremos ter bom aproveitamento.

Mais inclusivo

Quem pode candidatar-se? Trabalhando com dedicação, ir-se-á ter bom aproveitamento.



CONCLUSÃO

A cada objeto, a cada vivência, a cada sentimento ou situação corresponde uma palavra. É assim que sabemos que um país existe, mesmo que não o tenhamos conhecido, por exemplo.

Embora não o tenhamos conhecido/visitado, através da descrição do mesmo, podemos imaginá-lo e ter uma ideia aproximada das suas características.

Assim sendo, as palavras conseguem materializar o imaterial, o desconhecido, o que deixa transparecer o seu peso.

O uso correto e não sexista da linguagem permitirá mitigar os estereótipos de género, contribuindo para erradicar práticas discriminatórias. Este último é um dos objetivos principais do Plano Municipal para a Igualdade e, como tal, solicitamos a colaboração de todos os recursos humanos, no uso das recomendações explanadas no presente manual.

CONCEITOS RELEVANTES

Análise de género: Forma sistemática de observar o impacto diferenciado de programas, projetos, políticas e disposições legislativas sobre homens e mulheres. Pode incluir uma análise de múltiplas formas pelas quais mulheres e homens, como atores sociais, estão envolvidos no processo de transformação de papéis, relações e processos socialmente estabelecidos, motivados por interesses individuais e coletivos.

Comunicação com perspetiva de género: Trata-se de incluir nas diferentes manifestações da comunicação, na linguagem visual, falada e escrita, um tratamento igualitário e respeitoso entre mulheres e homens.

Dados desagregados por sexo: Refere-se ao processo de recolha de dados e informações estatísticas desagregadas por sexo, para fazer análises comparativas contemplando a especificidade do sexo.

Discriminação de género: Tratamento desfavorável, critério, medida, regra e intervenção, aberta ou oculta, geralmente dirigida às mulheres, com base na sua condição sexual.

Equidade de género: Conceito que se refere ao princípio segundo o qual homens e mulheres acedem de forma justa aos bens e serviços da sociedade.

Estereótipos de género: Generalizações sobre atributos de género e papéis individuais.

Género: construção social das diferenças sexuais. É a avaliação das definições de feminino e masculino, na vida social, geralmente associados a mulheres e homens, respetivamente, e às expectativas colocadas em cada sexo. Refere-se a funções e responsabilidades atribuídas pela família, Estado, sociedade e cultura, sofrendo mutações em função dos lugares e dos tempos.



CONCEITOS RELEVANTES

Identidade de género: Conceito que se refere a como a pessoa se identifica, à maneira como se reconhece e se identifica, independentemente do sexo, orientação sexual, idade ou nível socioeconómico. Todas as pessoas têm uma identidade de género.

Igualdade de género: Situação em que todos os seres humanos são livres para desenvolver as suas habilidades pessoais e de tomada de decisão, sem as limitações impostas por papéis tradicionais e em que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades de homens e mulheres são considerados e respeitados.

Integração de género: A integração da perspetiva de género é o processo de avaliação das implicações para homens e mulheres de qualquer ação planeada, em todas as fases da intervenção, desde a decisão até à avaliação, passando pelo planeamento, gestão e execução. É uma estratégia que visa assegurar que as preocupações e experiências das mulheres, assim como as dos homens, são parte integrante do desenvolvimento, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas política, para que mulheres e homens possam usufruir de uma situação de igualdade.

Linguagem androcêntrica: Uso repetido e/ou exclusivo do genérico masculino para denominar todas as questões sociais e culturais. Uma redação androcêntrica muitas vezes considera apenas a experiência dos homens, sem levar em conta a experiência das mulheres.

Linguagem sexista: Representação tendenciosa, parcial ou discriminatória que atribui um estatuto inferior a valores, capacidades, contribuições e papéis das mulheres.

CONCEITOS RELEVANTES

Linguagem: Sistema de sinais e meios de comunicação linguísticos, gestuais ou pictóricos, ou grupos e as diferenças entre eles.

Perspetiva ou abordagem de género: Análise da realidade que explica a vida social, económica e política a partir de uma posição que leva em consideração o mundo das mulheres, as suas realidades e as suas contribuições para compará-las com a situação dos direitos dos homens. Essa técnica de análise mostra que a origem e perpetuação da desigualdade não responde a situações naturais ou biológicas, mas sim à aprendizagem social.

Preconceito de género: Aproximações ou definições sistematicamente erróneas da realidade, que condicionam a forma como se avalia a conduta de mulheres e de homens.

Sexismo: Mecanismos pelos quais são concedidos privilégios ou são praticados atos discriminatórios, impedindo a plena realização das pessoas, principalmente das mulheres.

Sexo: Características biológicas que distinguem o sexo masculino do sexo feminino e que designam as características sexuais primárias (órgãos e aparelhos sexuais internos) e as características sexuais secundárias (características externas); consequentemente inato e universal à espécie humana.





MUNÍCIPIO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES



ORIENTAÇÕES PARA O USO DE LINGUAGEM INCLUSIVA

Plano Municipal para a Igualdade

CONCELHO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES



ELABORADO POR



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

