



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA



Instituto de Educação e Formação
Faculdade Superior de Educação



CARTA DE COMPROMISSO PARA A IGUALDADE



2019/2021
CAMARA MUNICIPAL DE NISA

Índice

Preâmbulo	2
Enquadramento	3
1- Território.....	3
2- Igualdade de Género	3
3- Diagnóstico.....	5
4- Público-alvo.....	8
Objetivos Gerais	9
Eixos Estratégicos	9
I- Educação, Formação, Emprego e Sensibilização	10
II- Participação Cívica e Política	11
III- Prevenção e Combate à Violência de Género.....	12
Compromissos da Carta Municipal para a Igualdade de Género	13
Referências Bibliográficas.....	19
Sites Consultados.....	19

Preâmbulo

A Câmara Municipal de Nisa, em parceria com entidades locais, deseja que seja concretizado um trabalho conjunto e contínuo, com o objetivo de promover a Igualdade de Género, prevenindo e combatendo a Violência de Género no Concelho de Nisa.

Para isso, é importante desenvolver instrumentos de planeamento que permitem organizar uma intervenção cujo objetivo é o de alcançar a mudança de um desígnio que, neste caso, consiste na valorização da temática da Igualdade entre Homens e Mulheres.

Segundo a Constituição da República Portuguesa, o artigo 13.º retrata os princípios da igualdade e, estabelece que:

1. “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.”
2. “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”

A presente Carta de Compromisso para a Igualdade, constituirá um documento estratégico que permitirá trabalhar em prol da promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, apresentando diversos procedimentos de intervenção e sensibilização da população para que esta desfrute da vida com qualidade e, sem discriminação de sexo pois, a cidadania é construída através de uma intervenção consciente dos direitos e deveres de cada cidadã(o).

Assim, é expectável que, o Município de Nisa, incentive todos os parceiros sociais e munícipes, de forma a implementar e executar a Carta de Compromisso para a Igualdade em todo o território Nisense, durante o período de 2019/ 2021, tendo em conta uma perspetiva objetiva de combate à violência de Género, assim como, de promoção de mais Igualdade entre ambos os sexos.

Enquadramento

1- Território

Nisa é uma vila Alentejana que envolve uma área total de 575,8 Km² que, pertence ao Distrito de Portalegre. Segundo os censos 2011, o concelho todo tem cerca de 7 450 habitantes. O concelho de Nisa, encontra-se subdividido em sete freguesias:

- União Nossa Senhora da Graça, Espírito Santo e São Simão;
- Alpalhão;
- Tolosa;
- Santana;
- São Matias;
- Montalvão;
- Arez e Amieira do Tejo.

A Câmara Municipal de Nisa, é o órgão executivo de todo o Concelho de Nisa e, tem como principal missão a promoção e o desenvolvimento social, cultural e económico, criando assim, condições transformadoras que visam uma melhoria da qualidade vida do concelho, através da inovação e solidariedade, garantindo e promovendo os interesses próprios da sua população, articulando com todas as freguesias e serviços disponíveis na e para a autarquia.

2- Igualdade de Género

Esta temática, é reconhecida em Portugal desde os anos 70, no entanto, continua a ser um tema de difícil abordagem (Silva, 2012).

O conceito de “Género”, é considerado um conceito social que reporta às dissemelhanças entre os homens e as mulheres, resultantes do processo de socialização. Assim, este conceito, percorre a qualidades e comportamentos que as sociedades expectam dos homens e das mulheres formando, assim, a sua identidade social (CITE, s/data).

A Igualdade de Género, traduz-se numa simetria entre homens e mulheres, considerando a sua orientação sexual, visibilidade, direitos e/ou poderes, assim como, iguais oportunidades de acesso a recursos e à sua distribuição, reconhecendo e valorizando, quer as mulheres, quer os homens, nos domínios da sociedade, isto é, nos domínios políticos, económicos, laborais, pessoais e familiares. No entanto, em Portugal e na própria União Europeia, estas simetrias ainda não foram totalmente conseguidas (Torres, et al., 2018).

Através de movimentos feministas ou de outros grupos ligados a identidades de género, a igualdade de Género passou a ser vista como uma questão de Direitos Humanos transversal a todos os grupos sociais, destacando assim, uma intervenção com articulação entre a ética empresarial e a responsabilidade social.

A promoção da igualdade entre homens e mulheres é, atualmente, uma tarefa fundamental do estado Português, assim como da União Europeia. Passaram a existir mudanças ao nível das práticas sociais que foram determinantes após o 25 de Abril de 1974 e da adesão do país à Comunidade Económica Europeia (CITE, 2003).

Embora se relacione muito a igualdade de género ao sexo feminino, ou seja, para a igualdade de direitos e de oportunidades, essas desigualdades também tem impacto para o sexo masculino, acabando por surgir estereótipos, preconceitos e discriminações que afetam ambos os sexos (Vieira et al., 2017).

Esses estereótipos de género, constituem um conjunto de crenças associados às características do que é ser mulher e do que é ser homem. Esse tipo de estereótipos apresentam um poder normativo, isto é, apresentam uma função descritiva do que é ser homem ou mulher e ligam-se a uma visão prescritiva dos comportamentos/papéis que ambos os sexos deverão expor (Vieira et al., 2017).

Assim sendo, é importante que a sociedade seja informada sobre o tema, para que a mesma, possa alterar aquelas ideias pré-concebidas, relativamente, aos papeis sociais dos homens e das mulheres e, a sua atitude perante todas essas desequilíbrios e assimetrias existentes nas diferentes dimensões ([CITE, 2003] cit. [Silva, 2012]).

3- Diagnóstico

Segundo a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), no ano de 2016 residiam, em Portugal, cerca de 10 325 milhões, sendo que o sexo feminino predomina, com cerca de 5 433 milhões, ou seja, 52,6% da população total e, o sexo masculino corresponder apenas a 47,4% da população, isto é, 4 891 milhões. De acordo com os dados do Boletim de Estatística de 2017, registam-se maior taxas de mortalidade masculina, uma vez que, a esperança média de vida à nascença é superior no caso das mulheres, daí o sexo feminino predominar, notando-se mais nos grupos etários mais elevados. (GIG, 2017).

Contudo, o número médio de crianças vivas nascidas por mulheres que se encontram em idade fértil, ou seja, dos 15 aos 49 anos de idade era, em 2016, de 1,36. O que significa que, em Portugal, não é possível registar a substituição de gerações, uma vez que o valor não ronda os 2,1 crianças por mulher. Além da taxa de natalidade ter reduzido, consideravelmente, nos últimos tempos, a idade da mulher ao nascimento do primeiro filho/a, aumento, passando a rondar os 30 anos de idade (GIG, 2017).

No que toca à Educação, Formação, em 2016, o número de mulheres sem qualquer nível de escolaridade era superior aos dos homens, com uma diferença de 294 mil. No que respeita ao 1º ciclo do Ensino Básico Completo, o número de mulheres aumenta (1 055 mil) relativamente aos homens (965 mil). Já no 2º e 3º ciclo, o caso não se repete pois, as mulheres encontram-se menos representadas (GIG, 2017).

Incrivelmente, no ensino secundário e pós-secundário, o número entre ambos passa a ser mais equilibrado e, no ensino superior há uma supremacia de mulheres (961 mil) sobre os homens (616 mil) (GIG, 2017).

Relativamente ao pessoal docente, destaca-se uma alta taxa de feminização de docentes na Educação Pré-Escolar, Educação Especial e no Ensino Básico, no entanto, quando toca ao topo da hierarquia, este ainda é marcado pelo sexo masculino (GIG, 2017).

Sobre o Trabalho e o Emprego, verificou-se, em 2016, que a taxa de emprego com 15 ou mais anos, é de 47,5% no sexo feminino e de 56,9%, no sexo masculino. Podendo concluir que as mulheres, têm uma taxa de atividade inferior à dos homens, refletindo-

se esse facto, no aumento da taxa de desemprego das mulheres que, é ligeiramente, superior à dos homens (GIG, 2017).

No que toca à população empregada por setor de atividade económica e por sexo, o setor terciário, assume o papel predominante, encontrando-se mais de dois terços da população empregada neste setor, quer por homens, quer por mulheres, no entanto, o sexo feminino encontra-se, maioritariamente, representado. No setor secundário, os homens predominam (788,4 mil), assim como, no setor primário (GIG, 2017).

No que toca, às remunerações, tanto a nível médio, como a nível da remuneração base é superior nos homens. Estes ganham, em média, 990,05€, enquanto as mulheres ganham cerca de 824,99€. Na remuneração base, a diferença é ainda maior, ganhando, os homens, uma média de 1 207, 76€ e as mulheres 966,85€ (GIG, 2017).

A nível Europeu, as mulheres ganhavam cerca de 16,3% menos do que os homens e, em Portugal esse valor rondava os 17,8%, tendo a percentagem aumentado em 2017. Essas diferenças salariais que ainda persistem, segundo a comissão para a cidadania e igualdade de Género (GIG,2017), deve-se aos diferentes estatutos das mulheres e dos homens, no mercado de trabalho.

Outro aspeto importante a abordar é a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal entre homens e mulheres, valorizando da mesma maneira a maternidade e paternidade pois, em 1999 foi introduzida a Lei nº 142/99, de 31 de Agosto, que contribui para uma mudança de paradigma, no que diz respeito à divisão sexual do trabalho, onde passou a existir uma maior preocupação com o trabalho “doméstico” ou familiar, não era exclusivo das mulheres, passando a criar incentivos à partilha das licenças entres as mães e os pais. Assim, houve um aumento dos homens que receberam o subsídio por licença parental, de 2005 para 2015, assim como, aumentou o número de homens que partilharam a licença inicial de 120/150dias. Ainda assim, a mulher continua a usufruir mais da licença que o homem (GIG, 2017).

Comparativamente, o tempo de trabalho pago, os homens, em 2015, trabalhavam mais 27 minutos a mais, por dia, do que as mulheres. Valor esse que, têm vindo a diminuir, uma vez que, em 1999, esse valor andava perto da 1 hora de diferença. O tempo médio diário de trabalho total, tem duração superior para s mulheres de 1 hora e 13 minutos, assim como, no que toca a trabalho não pago, ou seja, tarefas domésticas ou

de cuidado, as mulheres continuam a trabalhar mais 1 hora e 45 minutos que os homens (GIG, 2017).

Como consequência, aparece a privação material que, segundo a CIG “... é definida como a ausência forçada de uma combinação de itens que descrevem as condições de vida material, como as condições de habitação, a posse de determinados bens duráveis e a capacidade de assumir compromissos básicos. [...] a ausência de pelo menos 3 dos 9 itens que a seguir se apresentam: capacidade para fazer face a despesas inesperadas; capacidade para pagar uma semana de férias por ano fora de casa; capacidade para fazer face às dívidas; capacidade de fazer uma refeição com carne ou peixe de dois em dois dias; capacidade de manter a casa adequadamente aquecida; ter uma máquina de lavar, uma TV a cores, um telefone; carro próprio” (CIG, 2017, p. 33).

Nos últimos anos, a taxa de privação material, é superior nas mulheres.

O risco de pobreza, é superior nas mulheres do que nos homens, no entanto, a diferença é mínima e, por isso, não é considerada significativa.

Relativamente aos apoios sociais existentes no nosso país, no que toca ao rendimento social de inserção, este abrange mais mulheres do que homens.

No Concelho de Nisa, segundo foi possível apurar, junto dos responsáveis desta resposta social, verifica-se o contrário. Em Dezembro de 2018, eram acompanhados 64 agregados, isto é, 150 beneficiários, sendo 53 deles do sexo masculino e 26 do sexo feminino. Desses 150 beneficiário, 51 são crianças com idades compreendidas entre o 0 e os 17 anos de idade.

O Complemento Solidário para Idosos, em 2016, foi atribuído a mais mulheres (69,7%) do que homens (30,3%). O mesmo aconteceu na atribuição do subsídio de desemprego, onde o/as maiores beneficiários/as eram do sexo feminino (50,8%) (GIG, 2017).

No que diz respeito ao Poder e Tomada de Decisão, nos primeiros anos, após o 25 de Abril, a presença do sexo feminino no Assembleia da República, era praticamente irrelevante, no entanto, com o passar dos anos, verificou-se um aumento significativo das mesmas no poder (GIG, 2017).

A Câmara Municipal de Nisa tem na sua presidência uma mulher, encontrando-se, a concretizar o segundo mandato, consecutivo. A Exma. Presidente da autarquia de Nisa, encontra-se dentro do role das 23 mulheres que foram eleitas, em 2013, num total de 308 Presidentes de Câmara, a nível Nacional.

Podendo-se afirmar que se registou uma evolução significativa, do número das mulheres nos diferentes Governos.

Por fim, no que toca à violência de Género, as principais vítimas de violência doméstica são mulheres. No entanto, quando o assunto é assédio sexual e moral no trabalho, pode-se afirmar que houve uma ligeira diminuição da frequência com que estas são alvo de assédio. Passando, a proporção de mulheres que sofre de assédio no trabalho de 34% para 14% (GIG, 2017).

4- Público-alvo

A presente Carta de Compromisso, pretende integrar uma perspetiva de igualdade de género, no quotidiano, nos serviços e instituições presentes no Município de Nisa logo, é expectável que, com a colaboração das entidades parceiras, o público-alvo seja toda a população do Concelho, de modo a garantir condições e promoção de uma igualdade entre homens e mulheres.

Objetivos Gerais

A Carta de Compromisso tem como principal objetivo, promover a igualdade entre homens e mulheres, minimizando as assimetrias sociais e as desigualdades de género, eliminando a discriminação de género, no Concelho de Nisa.

De acordo com, o Plano Intermunicipal para a Igualdade do Alto Alentejo Oeste, pretende-se reforçar a promoção de partilha de recursos, entre a entidade promotora e as entidades parceiras, assim como, potenciar as intervenções que já se encontram presentes no território e fortalecer as competências locais para a igualdade de género.

Eixos Estratégicos

De seguida, serão apresentadas propostas de ação, de modo, a reduzir as desigualdades de género, atuando numa perspetiva de inclusão social daqueles grupos considerados, socialmente mais desfavorecidos.

Para efeito, adotaram-se três eixos estratégicos, definidos após a realização do Diagnóstico Social:

- I. Educação, Formação, Emprego e Sensibilização;
- II. Participação Cívica e Política;
- III. Prevenção e Combate da violência de Género.

I- Educação, Formação, Emprego e Sensibilização

Ação	Objetivo Específico	Metas	Calendarização
Promoção da separação na recolha de dados por género, em todas as freguesias do Concelho	Contribuir para a sensibilização, sobre uma intervenção igualitária, junto das entidades parceiras	Sensibilização das estruturas patronais para a promoção do exercício de intervenção tendo em conta as questões de Género	2019-2021
Criação de um Manual de Promoção de linguagem inclusiva			
Promoção de ações de sensibilização, junto dos alunos do Concelho de Nisa	Integrar temáticas ligadas à Igualdade de Género nas entidades associadas à Educação (escola/cursos profissionais)	Sensibilização, anual, de alunos/as e docentes sobre a Igualdade de Género	2020-2021
Aplicação de questionários adaptados à questão da Igualdade de Género nas empresas	Realizar estudos sobre as questões de Género em entidades empregadoras do Concelho	Aplicação de questionários a um número considerável de entidades participantes	2019-2021
Campanhas/ ações de Sensibilização	Sensibilizar empresas para as questões de Igualdade de Género	Sensibilização do maior número de empresários/as, possível, para as questões de igualdade de Género do Concelho de Nisa	2019-2021
Ação de Formação relacionadas com a Igualdade de Género	Formar profissionais das diferentes entidades parceiros sobre questões da Igualdade de Género	Realização de, pelo menos, uma Ação de Formação	2019-2021

II- Participação Cívica e Política

Ação	Objetivo Específico	Metas	Calendarização
Construção de folhetos informativos sobre questões, como a maternidade e paternidade, direitos dos trabalhadores, etc.	Contribuir para a divulgação dos direitos e deveres do Ser Humano	Dispersar a informação pela população do Concelho de Nisa	2019-2021
Criação de uma Equipa Municipal para a igualdade	Acompanhar as políticas locais para a Igualdade de Género	Constituição de uma equipa multidisciplinar no Município que trabalhe as questões de Género	2019-2021
Elaboração do Plano Municipal para a Igualdade			
Realização de uma “Mesa Redonda”, com exemplos de mulheres no poder	Incentivar e aumentar, o sexo feminino, na participação da esfera política	Sensibilização, através de testemunhos reais, do papel da Mulher no poder político	2019-2021

III- Prevenção e Combate à Violência de Género

Ação	Objetivo Específico	Metas	Calendarização
Realização de ações de sensibilização sobre o assédio sexual ou moral	Informar os trabalhadores/as sobre instrumentos de proteção de vítimas de violência de Género	Sensibilização do/as funcionários/as sobre questões de assédio sexual ou moral, em contexto de trabalho	2019-2021
Workshops de sensibilização sobre igualdade de Género, questões de violência, de homofobia, etc.	Informar públicos-estratégicos	Realizar Workshops junto de público-alvo jovem	2019-2021
Assinalação do Dia Nacional para a Igualdade (24 de Outubro)	Sensibilizar a comunidade para uma atitude rígida face à Violência de Género	Comemoração do dia para a Igualdade de Género pelo combate às desigualdades	2019-2021

Compromissos da Carta Municipal para a Igualdade de Género

A implementação desta Carta de Compromisso, pretende que seja incorporada a temática da igualdade entre homens e mulheres, nos sistemas de gestão das empresas e/ou organizações, contribuindo assim para a aprimoração do desempenho, competitividade e melhoria do ambiente vivido nas demais organizações do Concelho.

Com a apresentação da Carta de Compromisso para a Igualdade, as entidades elegíveis para o desenvolvimento da promoção da igualdade de género no Concelho de Nisa, assumem o compromisso de contribuir ativa e positivamente para o aperfeiçoamento dos indicadores relacionados com as questões de género, assim como, colaborar na diminuição das assimetrias presentes entre os homens e as mulheres.

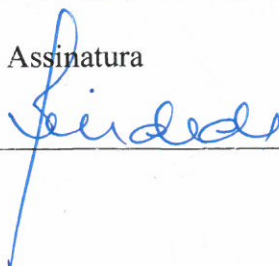
Data: 16 / 05 / 2019

O representante legal da entidade promotora Câmara Municipal de Nisa:

Nome do/a Representante Legal:

Exma. Sra. Presidente Idalina Trindade

Assinatura



Referências Bibliográficas

GIG (2017). Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2017. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Acedido em 02/04/2019 em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/05/Igualdade-de-G%C3%A9nero-em-Portugal-Boletim-Estat%C3%ADstico-2017.pdf>

Torres, A. et al. (2018). Igualdade de Género ao longo da vida: Portugal no contexto Europeu. Fundação Manuel dos Santos. Acedido em 19/12/2018 em: <https://www.ffms.pt/FileDownload/97de6517-2059-46b4-967a-f3b8a15ef139/igualdade-de-genero-e-idades-da-vida>

Silva, C. (2012). “Igualdade de Género e Práticas de Gestão de Recursos Humanos”. Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais. [Tese de Mestrado]. Acedido em 12/10/2018 em:

https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4307/1/Tese%20MGERH%20-%20Carla%20Silva_29%20-11_Vers%C3%A3o%20Final.pdf

CITE (2003). Manual de Formação e de Formador/es em Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Acedido em 19/12/2018 em: http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf

Vieira C. et al., (2017). *Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Acedido em 19/12/2018 em:

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/01/Conhecimento_Genero_e_Cidadania_Ensino_Secundario_Versao_Digital.pdf

Sites Consultados

CITE: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/caritas/CadernoCaritas_Fasciculo_I.pdf

PORDATA: <https://www.pordata.pt/>

Site Oficial da Câmara Municipal de Nisa: <http://www.cm-nisa.pt/>

Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/337/201904121508/127967/diploma/indice>