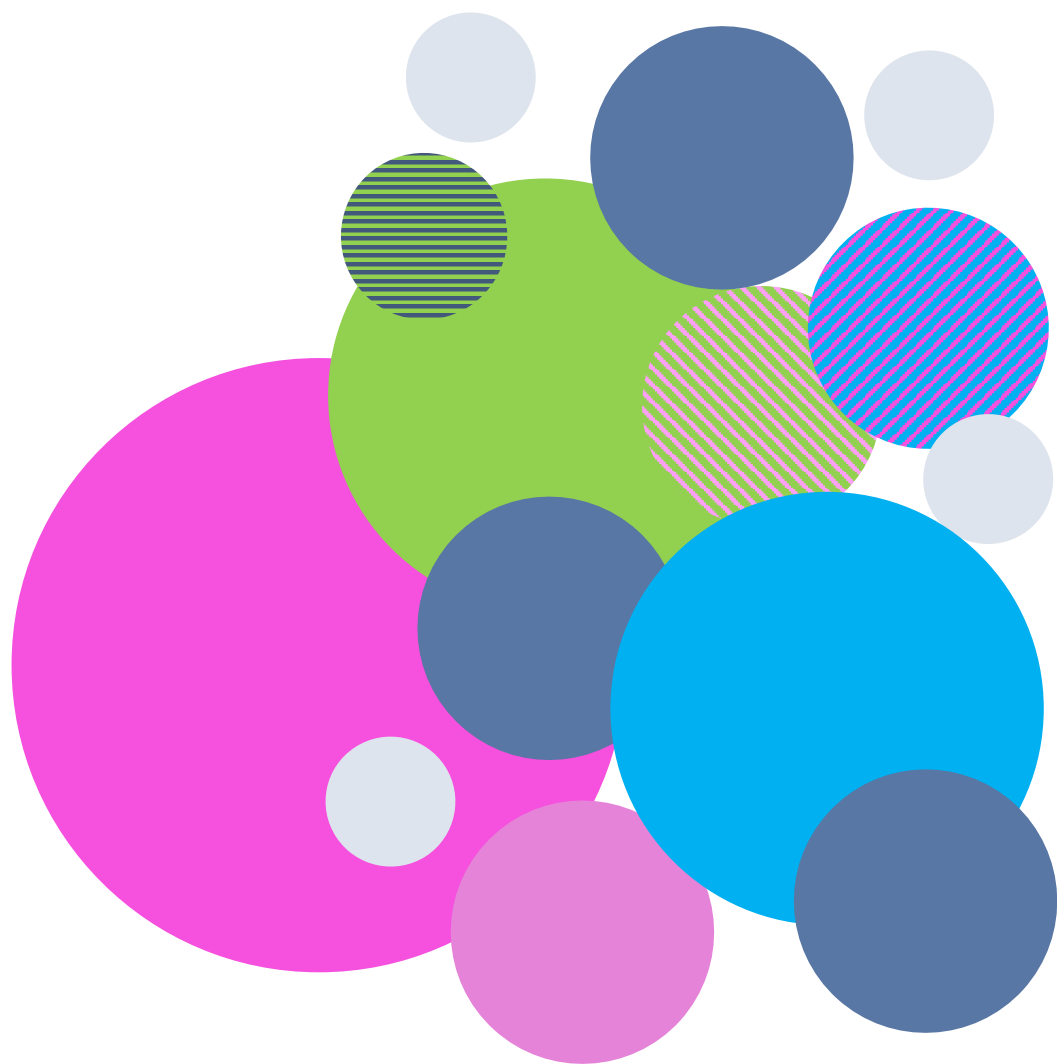


Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Município de Lagos

2020-2023



Ficha Técnica

Título: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Lagos

Elaboração e Responsabilidade Técnica: Divisão de Educação, Comunicação, Cultura e Ação Social (DECCAS) -
Unidade Técnica de Habitação e Ação Social

Data de Vigência: 2020-2023

O conteúdo desta publicação pode ser reproduzido, em parte ou no seu todo, desde que mencionada a fonte e exclusivamente para fins não comerciais

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Declaração Universal dos Direitos Humanos, Artigo 1º

Índice Geral

Capítulo I

Contextualização

1. Enquadramento Legislativo e Político	6
2. Visão e Metodologia de Trabalho.....	8
3. Implementação, Monitorização e Avaliação	11
4. Enquadramento Conceptual.....	12
4.1 Sexo e Género	12
4.2 Igualdade de Género Vs. Desigualdade de Género	13
4.3 Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica	14
4.4 Orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.....	17

Capítulo II

Caraterização

5. Inserção Territorial	21
6. Dados Demográficos e Socioeconómicos.....	22
7. Ocorrências Registadas por Violência Doméstica na área do Município	27
8. Município e Entidades do Terceiro Setor	30
8.1 Composição dos Órgãos Municipais	30
8.2 Composição da Estrutura Municipal.....	31
8.3 Entidades do Terceiro Setor Parceiras da Rede Social (Sediadas no Concelho).....	32

Capítulo III

Eixos de Intervenção

Eixo 1: Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres.....	34
Eixo 2: Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica.....	38
Eixo 3: Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais	41
Referências Bibliográficas	43
Webgrafia	44

Índice de Gráficos e Figuras

Figuras

Figura n.º 1 Enquadramento Regional	21
---	----

Gráficos

Gráfico n.º1 - Distribuição da População Residente por Sexo e por Grandes Grupos Etários – ano de 2019 ...	22
Gráfico n.º 2 – Distribuição da População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente – ano de 2019	22
Gráfico n.º 3 - População empregada, segundo o setor de atividade (censos 2011)	23
Gráfico n.º 4 – Ganho Médio Mensal das/dos Trabalhadoras/es por conta de Outrem, segundo o Setor de Atividade (em euros) – Ano de 2018	24
Gráfico n.º 5 – Média Anual das/os Desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional – Ano de 2019	25
Gráfico n.º 6 - Distribuição das/os Alunas/os Matriculadas/os por Nível de Ensino – Ano Letivo 2017/2018.	25
Gráfico n.º 7 - Representação das vítimas de violência por sexo	27
Gráfico n.º 8 -Representação de outros Crimes de Violência Doméstica	27
Gráfico n.º 9 - Número de Atendimentos do Gabinete de Apoio à Vítima de Lagos – Ano 2019.....	28
Gráfico n.º 10 - Representação da problemática por tipologia das sinalizações da CPCJ	28
Gráfico n.º 11- Composição dos Órgãos da Câmara Municipal por Sexo	30
Gráfico n.º 12- Composição da Assembleia Municipal por Sexo.....	30
Gráfico n.º 13 - Distribuição das/os Trabalhadoras/es Municipais por sexo	31
Gráfico n.º 14 – Distribuição dos Trabalhadores Municipais por sexo - dirigentes	31
Gráfico n.º 15 – Representação por sexo nas Entidades Parceiras do Terceiro Sector	32

Capítulo I

Contextualização

1. ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO E POLÍTICO

Orientado pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens como uma das tarefas fundamentais do Estado (artigos 13.º e 9.º, alínea h), da Constituição da República Portuguesa), a igualdade e a não discriminação são reconhecidas pelo governo nacional como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos.

Portugal integra os principais instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, destacando-se a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011 -2020, o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016 -2019, o Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010, o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017 -2020), e a Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género, e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, em particular o que aponta como meta “acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas (...) eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos (...), eliminar todas as práticas nocivas (...) como as mutilações genitais femininas (...) promover o empoderamento das mulheres”, entre outros.

Neste contexto, as políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens, e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade de género, têm sido consubstanciadas, nas últimas décadas, em vários planos nacionais.

Em 21 de maio de 2018, é dado início a um novo ciclo de planeamento, através da publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), alinhada com a Agenda 2030 e apoiada em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

A ENIND assume a territorialização como prioridade, através do estabelecimento de medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores

locais e em rede, atendendo à proximidade à população e ao leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. As autarquias locais e sua rede de parcerias assumem-se, assim, como agentes estratégicos do *mainstreaming* de género¹ no combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens e da introdução da temática do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Concomitantemente, o regime jurídico das autarquias locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12/09, na alínea q) do n.º 1 do artigo 33.º, estabelece que compete à câmara municipal “assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município”, designadamente através **da adoção de planos municipais para a igualdade**, assumindo um papel impulsionador enquanto agente de desenvolvimento e entidade privilegiada para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

¹ *Mainstream* de género: “é um compromisso no sentido de assegurar que as preocupações e as experiências das mulheres, tal como as dos homens são integralmente consideradas no planeamento, implementação, monitorização e avaliação de toda a legislação, das políticas e programas para que mulheres e homens beneficiem em igualdade e as desigualdades não sejam perpetuadas” (Derbyshire 2002: 9).

2. VISÃO E METODOLOGIA DE TRABALHO

A importância da promoção da igualdade entre mulheres e homens e do combate à violência doméstica e à violência contra as mulheres está, há muito, na agenda do município e da Rede Social de Lagos.

Os Diagnósticos Sociais elaborados pela Rede Social de Lagos nos anos 2005, 2011 e 2015 identificaram esta área como prioritária para a intervenção e o desenvolvimento social local.

Ciente da acrescida responsabilidade das autarquias nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, o município assinou, em 12 de janeiro de 2011, um Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, sendo o primeiro município da região do Algarve a fazê-lo.

Em 5 de abril de 2019, Lagos aderiu à Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, através da assinatura do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, tendo, nesse seguimento, iniciado, em junho desse mesmo ano, o funcionamento do Gabinete de Apoio à Vítima de Lagos dinamizado pela TAIPA – Organização Cooperativa para o Desenvolvimento Integrado.

A elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação do Município de Lagos (PMIND/Lagos) surge, então, como a etapa seguinte do trabalho que vem sendo desenvolvido nesta área de intervenção.

Consubstanciando-se, antes de mais, num compromisso político com a promoção da igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local, este Plano Municipal é, pois, um “instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução”.²

O PMIND/Lagos assenta a sua visão em duas premissas:

- a) Ser um documento estratégico de *mainstream* de género, ou seja, que permita enquadrar a temática da Igualdade e da Não Discriminação enquanto mecanismo de promoção de coesão social e ferramenta de redução de desigualdades no território, nas diferentes áreas de atuação e intervenção do município e da Rede Social de Lagos;
- b) Ser um documento operativo, ou seja, que identifique as prioridades estratégicas de intervenção, traduzindo-as em atividades concretas, participadas e partilhadas, integrando os compromissos da autarquia e das entidades parceiras visando criar as condições para que a igualdade entre mulheres e homens se efetive, tanto na esfera pública como na esfera privada, para a erradicação da violência doméstica e violência de género e para a integração de todas e todos.

² Fonte: Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, CITE (2003).

O PMIND/Lagos pretende ser um referencial estruturante da ação do concelho de Lagos em prol da promoção da igualdade e não discriminação como fator determinante para o desenvolvimento e a coesão social do município.

Traduzindo à escala local a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação- Portugal + Igual, almeja contribuir localmente para a criação das condições para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida (profissional, pessoal e familiar), combater a violência contra as mulheres e a violência doméstica e combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género.

Neste sentido, o PMIND/Lagos faz corresponder, enquanto grandes áreas de atuação, os seus Eixos Estratégicos aos Planos de Ação que integram a Estratégia Nacional, nomeadamente: Igualdade entre Homens e Mulheres; Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica e Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Resultando do trabalho conjunto do município e de entidades parceiras da Rede Social de Lagos, considerou-se fundamental assegurar a transversalidade do documento, englobando as componentes intrainstitucional, interinstitucional e externa. Ou seja, o PMIND/Lagos abarca ações de âmbito organizacional (intrainstitucional) – *mainstreaming* de género traduzido através da progressiva integração da perspetiva de género em todas as áreas de atuação da autarquia, da capacitação dos recursos humanos, adoção de novas metodologias de comunicação, implementação de medidas promotoras da conciliação entre o trabalho e a vida familiar; ações promovidas em parceria (interinstitucional); e ações dirigidas diretamente à comunidade (componente externa), na certeza de que todo o trabalho desenvolvido intra e interinstitucionalmente terá, também, impacto na comunidade, não só pela consequente disseminação de conteúdos como pelo exemplo que será dado junto do tecido empresarial local, potenciando a sua replicabilidade.

Sendo este o primeiro documento de planeamento sob o ponto de vista da Igualdade e não Discriminação, e para a prossecução desta visão, considerou-se fulcral que o ciclo de planeamento consubstanciado no presente documento:

- Priorize a formação, transversal a todas/os as/os colaboradoras/es e dirigentes do município e às/aos técnicas/os das entidades parceiras da Rede Social;
- Evidencie o trabalho já desenvolvido e que diretamente contribui para os objetivos municipais, nacionais e comunitários, traçados em matéria de Igualdade;
- Contemple a dinamização de atividades promotoras da redução de desigualdades, a melhoria das condições existentes, o equilíbrio dos recursos disponíveis, a promoção de uma participação pública e privada ajustada ao contexto de cada pessoa (independentemente da sua condição física, económica ou social), de fundo, que as

diferenças de género, idade, condição social ou outras, sejam valorizadas e levadas em consideração na definição de políticas e na gestão local.

A elaboração do presente documento observou as seguintes fases:

- Revisão do *Estado da Arte* – consulta de Planos Municipais e Intermunicipais nesta área de intervenção;
- Revisão Bibliográfica – leitura de estudos, artigos científicos, guiões de trabalho e outros documentos relacionados com as áreas de intervenção abrangidas;
- Revisão Legislativa e Normativa – revisão da legislação e demais normativos nacionais e internacionais;
- Contextualização Estatística – recolha junto de fontes de referência (INE; Pordata; CIG) de dados desagregados por sexo, destinados à contextualização sociodemográfica da realidade do município (...);
- Recolha de Dados – recolha de dados locais relevantes para a contextualização e/ou planeamento estratégico;
- Reflexão Diagnóstica – materializada através da criação de dois grupos de trabalho:
 - Interno: composto pela Unidade Técnica de Habitação e Ação Social e pela Unidade Técnica Administrativa (Gestão de Efetivos e Serviço de Formação);
 - Externo: composto por entidades parceiras da Rede Social com trabalho desenvolvido na área de intervenção, forças de segurança e agrupamentos de escolas do município, nomeadamente: Agrupamentos de Escolas Gil Eanes e Júlio Dantas, Associação Xis, Câmara Municipal de Lagos, Centro de Assistência Social Lucinda Anino dos Santos, Guarda Nacional Republicana, Movimento de Apoio à Problemática da Sida, Movimento Democrático de Mulheres, Polícia de Segurança Pública e Taipa – Organização Cooperativa para o Desenvolvimento Integrado do Concelho de Odemira, Crl.
- Reuniões dos Grupos de Trabalho – tendentes à recolha de contributos e à auscultação das atividades a realizar no concelho como parte integrante do Plano.

3. IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

A implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação do município de Lagos (PMIND/Lagos) materializar-se-á através de Planos de Ação anuais.

Os Planos de Ação têm por objetivo orientar as ações a desenvolver em cada ano específico. Também alinhados com a estrutura dos Planos de Ação contidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal + Igual, observarão o seguinte conteúdo:

- Objetivo Estratégico;
- Medidas;
- Atividades (necessárias à prossecução/concretização das medidas);
- Entidades responsáveis e envolvidas pela execução de cada atividade;
- Prazo de execução;
- Metas a atingir;
- Indicadores de produto.

Os Planos de Ação serão desenhados com os contributos da Equipa Interna e do Grupo de Trabalho da Rede Social, resultando em documentos integrados e partilhados, tendentes à prossecução da visão que o presente documento consubstancia.

A concretização dos Planos de Ação será alvo de monitorização, tendente a acompanhar os trabalhos e, caso necessário, serão efetuados os respetivos ajustes e/ou reformulações, tendo em conta a dinâmica local, regional e nacional.

Findo o período temporal a que respeitam, são elaborados Relatórios de Avaliação dando conta do trabalho desenvolvido e dos resultados obtidos.

Finda a vigência do PMIND/Lagos, será elaborado um Relatório de Avaliação Final, no qual serão apresentados os resultados obtidos e efetuada uma avaliação do seu impacto, servindo de base para a sua revisão e o planeamento estratégico subsequente.

4. ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL

4.1 SEXO E GÉNERO

Desde os finais do século XIX até à primeira metade do século XX, a medicina, a biologia e a psicologia não distinguiram praticamente sexo de género entendendo-os como equivalentes e como caracterizadores dos atributos do sexo feminino e do masculino.

Considerava-se que eram as diferenças biológicas que determinavam comportamentos, características, traços de personalidade, maneiras de pensar diferentes de homens e de mulheres. Era pois uma visão naturalizada da pertença a um sexo ou a outro. Ao sexo biológico associava-se assim um género respetivo e uma visão binária: macho/fêmea; homem/mulher; masculino/feminino, opostos que no entanto se complementavam.

Nos finais dos anos de 1960 e inícios de 1970, é inaugurada uma visão que distingue sexo, que se associa nesta perspetiva à diferença biológica entre os sexos, de género que se centra na dimensão cultural, ou seja, nos significados que se atribuem em diferentes sociedades e contextos sociais ao que é ser mulher ou homem.

Nos finais dos anos 80, e, sobretudo, na década de 1990, a distinção entre sexo e género conhece outros desenvolvimentos. É questionada a visão exposta acima que atribuía ao sexo biológico o carácter de constância e aos papéis de género uma dimensão variável, e por outro lado, assumia ainda uma visão binária dos sexos (masculino/feminino), pela discussão sobre o que distingue biologicamente, homens de mulheres, assunto que durante muito tempo pareceu pacífico, mas que se tem vindo a complexificar em resultado de estudos na área da biologia. As características físicas ou biológicas baseadas nas diferenças genéticas, cromossómicas e hormonais podem ser insuficientes para caracterizar os que pertencem a um sexo e a um outro. Alguns indivíduos tem um sexo genético que é diferente do seu sexo hormonal ou/e anatómico. Uma criança pode ser, por exemplo, geneticamente feminina (dois cromossomas XX e sem Y) mas ter genitais masculinos (Holmes, 2007).

Neste sentido o género pode “subverter” o próprio sexo biológico, o que se torna muito visível no caso dos transexuais. É uma perspetiva que abre portas para a diversidade das identidades de género, para a possibilidade do carácter fluido do género e da própria vivência da sexualidade.

Não obstante a plasticidade destes conceitos, podemos definir **sexo** como o conjunto de características biológicas e fisiológicas que definem homens e mulheres/macho e fêmea e **género** resulta de uma construção social, referindo-se aos papéis, comportamentos, atividades e atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera apropriados para homens e mulheres/masculino e feminino.

4.2 IGUALDADE DE GÉNERO VS. DESIGUALDADE DE GÉNERO

Quando se fala de género e de construção social não falamos apenas de diferenças entre mulheres e homens mas sobretudo de desigualdades. As relações sociais de género são estruturais porque atravessam todas as dimensões da vida e porque existe assimetria entre mulheres e homens no acesso aos recursos, aos poderes e aos direitos. Esta hierarquização e assimetria fundamenta-se na separação de esferas entre privado e público, entre a esfera da reprodução e a da produção, desvalorizando-se as primeiras, associadas ao feminino e ao emocional e valorizando-se as segundas associadas ao masculino, ao racional e ao padrão universal (Torres, 2018 b).

Podemos considerar, de forma genérica, as desigualdades como “diferenças de acesso e de distribuição de recursos valorizados como os económicos, por exemplo, mas também de outro tipo de bens e recursos como educação, cultura, poder, reconhecimento e prestígio” (Almeida, 2013).

Quando falamos de desigualdade de género referimo-nos, pois, às desvantagens materiais e simbólicas que as mulheres experienciam relativamente aos homens (Connel, 1987). Estas são mais frequentes e mais expressivas embora as desigualdades de género possam também, por vezes, criar desvantagens para os homens (por exemplo, remetendo-os para profissões tendencialmente mais perigosas, incitando-os a adotar comportamentos violentos, sugerindo-lhes comportamentos que envolvem maior risco inclusive para a saúde, e/ou afastando-os da esfera afetiva do cuidar).

A igualdade de género traduzir-se-á, como tal, numa simetria entre homens e mulheres e pessoas de diversidades várias, em razão da sua identidade de género ou orientação sexual, no acesso a recursos, poderes e direitos, não sendo, portanto, a apologia da supremacia das mulheres, um discurso de culpabilização ou mesmo de ódio contra os homens ou a guerra de sexos. Igualdade não significa que as mulheres e os homens se tornem idênticos, mas que os direitos, as responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens não dependerão de que tenham nascido no sexo masculino ou feminino. A igualdade entre mulheres e homens é vista tanto como um assunto de direitos humanos, como uma pré-condição para e um indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.

O princípio da igualdade entre mulheres e homens ou da igualdade de género compreende o entendimento de que todos os seres humanos, qualquer que seja o seu sexo, são livres de fazer valer as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer escolhas sem limitações impostas por estereótipos, por conceções rígidas de papéis sociais para homens e mulheres e por preconceitos, referindo-se, portanto, aos iguais direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens, e de rapazes e raparigas, reconhecendo-se a diversidade de diferentes grupos de mulheres e de homens e que as relações de género são vividas de forma diferenciada de acordo com as classes sociais e a etnia, a orientação sexual, mas também de acordo com contextos sociais mais vastos como os geracionais, os regionais e nacionais ou as idades da vida (Torres, 2018 a).

4.3 VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Segundo a Organização Mundial de Saúde, entende-se por violência o uso intencional de força física ou de poder, sob forma de ameaça ou real, contra si próprio/a, contra outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade, que pode resultar, ou ter uma forte probabilidade de resultar em ferimentos, morte, dano psicológico, problemas de desenvolvimento ou privação.

Sempre que a violência é dirigida contra uma pessoa devido ao seu gênero, à sua identidade de gênero ou à sua expressão de gênero ou que afete de forma desproporcionada pessoas de um gênero em particular estamos perante Violência Baseada no Gênero. Esta tipificação de violência pode traduzir-se em danos físicos, sexuais, emocionais ou psicológicos, ou em prejuízos económicos para a vítima e pode incluir também a violência nas relações de intimidade, a violência sexual (nomeadamente violação, agressão e assédio sexual), o tráfico de seres humanos, a escravatura e diferentes formas de práticas nefastas, tais como os casamentos forçados, a mutilação genital feminina e os chamados «crimes de honra».

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica ou Convenção de Istambul (que entrou em vigor em 1 de agosto de 2014) reconhece as mulheres como a principal categoria social alvo de violência (de gênero), demonstrando que os vários tipos de violência atingem mulheres de forma desproporcionada e estão presentes ao longo da vida, não aceitando qualquer justificação cultural para os crimes cometidos contra mulheres e crianças.

Assim, a violência contra as mulheres é violência de gênero, tendo um significado político e ideológico que a torna um mecanismo social através do qual o sexo feminino é levado a assumir uma posição de subordinação e é continuamente mantido nessa posição através de estratégias de domínio masculino (Costa, 2018).

Na Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher (aprovada em 1993 pela Assembleia-geral das Nações Unidas), a violência contra a mulher é entendida como resultante da desigualdade de gênero, sendo definida como “qualquer ato de violência baseado na pertença ao sexo feminino que tenha ou possa ter como resultado dano ou sofrimento físico, sexual e psicológico para a mulher, assim como ameaças de tais atos, a coação ou privação arbitrária de liberdade, tanto a produzida na vida pública como na vida privada (...)”.

Não obstante a violência contra as mulheres ir muito além dos relacionamentos de base afetiva e do contexto familiar/doméstico, a família e as relações de base afetiva são contextos preferenciais de exercício de violência sobre as mulheres e de reprodução de mecanismos que contribuem para perpetuar a violência de gênero.

A violência em contexto familiar/doméstico, vulgo violência doméstica, abrange todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem entre cônjuges ou ex-cônjuges ou entre companheiros/as ou ex-companheiros/as, quer a pessoa agressora tenha coabitado, coabite ou não coabite, com a vítima. Abrange

igualmente, todas as situações de violência (nos seus diferentes tipos) dirigidas a pessoas particularmente indefesas (em razão da idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica) com quem a pessoa agressora coabite.

Sendo a violência doméstica uma forma de violência de base afetiva difere em muitos aspetos da violência cometida por um estranho pois ocorre numa relação de intimidade, entre pessoas que se uniram por laços afetivos e mantêm uma relação de base emocional partilhando um projeto de vida e um espaço comum. Para a vítima, o trauma resultante da violência doméstica é mais grave e mais acentuado porque o agressor tem acesso continuado, privilegiado e privado (oculto, invisível) à sua vítima. Para quem agride, a vítima está mais disponível, vulnerável, tem maior dificuldade em proteger-se da violência.

Ao contrário da maioria das vítimas de crime, as vítimas de violência doméstica não sofrem uma “repentina e imprevisível” ameaça à sua segurança ou à sua vida. A violência doméstica na maior parte das vezes é uma situação de violência continuada, quase sempre múltipla e, muitas vezes, mantida ao longo de muitos anos.

A violência doméstica está tipificada como crime autónomo, nos termos do artigo 152º do Código Penal Português – Lei n.º 59/2007, publicado em Diário da República (1.ª Série) em 4 de setembro de 2007:

" Violência Doméstica "

- 1. - Quem, de modo reiterado ou não, infligir maus-tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações de liberdade e ofensas sexuais:
 - a) Ao cônjuge ou ex-cônjuge;*
 - b) A pessoa de outro ou do mesmo sexo com quem o agente mantenha ou tenha mantido uma relação análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação;*
 - c) A progenitor de descendente comum em 1.º grau;*
 - d) A pessoa particularmente indefesa, em razão de idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica, que com ele coabite;**É punido com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.**
- 2. - No caso previsto no número anterior, se o agente praticar facto contra menor, na presença de menor, no domicílio comum ou no domicílio da vítima é punido com pena de prisão de dois a cinco anos.*
- 3. - Se dos factos previstos no n.º 1 resultar:
 - a) Ofensa à integridade física grave, o agente é punido com pena de prisão de dois a oito anos;*
 - b) A morte, o agente é punido com pena de prisão de três a dez anos.**
- 4. - Nos casos previstos nos números anteriores, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima e de proibição de uso e porte de armas, pelo período de seis meses a cinco anos, e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção da violência doméstica.*
- 5. - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima pode incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento pode ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância.*
- 6. - Quem for condenado por crime previsto neste artigo pode, atenta a gravidade do facto e a sua conexão com a função exercida pelo agente, ser inibido do exercício do poder paternal, da tutela ou da curatela por um período de um a dez anos.*

A violência doméstica constitui crime público, o que significa que é um crime para cujo procedimento basta a sua notícia pelas autoridades judiciárias ou policiais, bem como a denúncia facultativa de qualquer pessoa. Nos crimes públicos, o processo corre mesmo contra a vontade do/a titular dos interesses ofendidos. Tal significa que o Ministério Público (MP) pode obter conhecimento sobre o alegado crime não apenas através de uma queixa da vítima, mas também por outros meios (incluindo participações policiais, informações anónimas, notícias de jornal, etc.), e que, tendo conhecimento da situação, tem obrigatoriamente de determinar o início de um inquérito e proceder à investigação dos factos. Significa também que é obrigatório o MP prosseguir com o inquérito, mesmo que a vítima indique que não deseja procedimento criminal.

4.4 ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO, E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS

Reflexo da natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação, como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Também assim, o cruzamento verifica-se com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente em estereótipos e práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas, e que se manifesta em formas de violência, exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, acesso a bens e serviços, saúde, educação e desporto.

Nos últimos anos, temos assistido a várias mudanças em Portugal no que diz respeito à promoção dos direitos humanos das pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais (LGBT) e de combate ao estigma, à exclusão social e à discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género. Para tal, foram fundamentais várias mudanças legislativas: a despenalização da homossexualidade entre pessoas adultas (1982), a igualdade no acesso ao casamento civil (em 2010) e a lei de reconhecimento da identidade de género (em 2011). Também relevantes foram o próprio alargamento do entendimento legal de violência doméstica a casais do mesmo sexo e, ainda, uma série de mudanças, por exemplo, no Código do Trabalho e no Código Penal. Mais recentemente, já em 2016, a eliminação das discriminações no acesso à adoção, apadrinhamento civil e demais relações familiares com base na orientação sexual, permitindo ainda a coadoção de filho/a de cônjuge ou unido/a de facto, constituiu outro marco essencial na evolução legislativa neste domínio.

A despatologização da homossexualidade em 1972, isto é, com a retirada da mesma como categoria diagnóstica do DSM – Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, foi crucial para as mudanças ocorridas, passando a usar-se uma série de conceitos para tratar como objetos de estudo as sexualidades e a identidade de género (Oliveira, 2010). A orientação sexual corresponde a um envolvimento durável no plano emocional, amoroso e/ou da atração sexual por homens, mulheres ou por ambos os sexos (APA, 2008). A orientação sexual é distinta do comportamento homossexual, porque, apesar de os indivíduos terem uma determinada orientação sexual, não quer dizer que a consumem em atos. É também distinta da identidade de género de uma pessoa, isto é, do seu autorreconhecimento pessoal e profundo enquanto homem ou mulher; ou mesmo da sua expressão de género, ou seja, a forma como expressa verbal e não verbalmente a sua identidade de género, por exemplo, através da sua estética (vestuário, penteado, barba...) ou da linguagem que usa para se referir a si mesma (pronomes masculinos/femininos, etc...).

É evidente que a estigmatização e a exclusão social incidem sobre vários e distintos grupos sociais e não apenas sobre a população LGBT. No entanto, para compreender e combater da forma mais eficaz possível a discriminação dirigida a pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transexuais, importa antes de mais perceber as suas especificidades e formas de atuação particulares.

No caso dos LGB (lésbicas, gays, bissexuais), estas podem ser resumidas na tríade insulto, invisibilidade e isolamento:

Insulto - as pessoas LGB crescem e desenvolvem-se dentro de um quadro de insulto (Eribon, 1999). Basta pensar que só muito recentemente, em termos históricos, existem palavras para designar as pessoas LGB (e as suas identidades e comportamentos) que não sejam um insulto. A maioria das pessoas aprende, desde muito cedo – em alguns casos dentro do próprio núcleo familiar, mas também noutros contextos – palavras insultuosas como «paneleiro», «fufa», «bicha» ou «maricas» e, mais tarde, as pessoas não-heterossexuais apercebem-se de que elas são essas palavras, ou seja, que elas são um insulto. Queremos com isto dizer que o insulto dirigido a pessoas LGB é particularmente forte, porque incide sobre o núcleo da sua identidade (Vale de Almeida, 2009, 2010).

Invisibilidade - Ao contrário de outras características pessoais (como a cor da pele, o sexo, ou incapacidades físicas) que desencadeiam processos sociais de estigmatização e discriminação, a orientação sexual não é um atributo visível. Isto significa que não é possível reconhecer ou identificar uma pessoa LGB, a menos que esta exteriorize ou verbalize a sua orientação sexual. No âmbito do desenvolvimento da sua identidade, as pessoas LGB precisam de «sair do armário» para serem reconhecidas enquanto tal. Várias pessoas LGB mantêm-se invisíveis, de um modo geral ou apenas em contextos específicos – seja como estratégia para se protegerem da discriminação e do estigma, seja como resultado de dificuldades em rejeitar o insulto que lhes é dirigido (Carneiro, 2009).

Isolamento - Em paralelo, as pessoas LGB não se desenvolvem e crescem, na maioria dos casos, numa comunidade de pessoas LGB ou em contacto com pessoas na mesma situação, pelo que, as trajetórias de vida das pessoas LGB podem ser marcadas por um considerável isolamento, isto é, por uma dificuldade em estar em contacto e em estabelecer relações significativas com outras pessoas LGB, precisamente, porque estas tendem a ser invisíveis.

Daí que os processos de desenvolvimento da identidade lésbica, gay e bissexual exijam, muitas vezes, a procura de outros/as «iguais», e a implementação de estratégias comunitárias que permitam o desenvolvimento de identidades positivas (Carneiro, 2009).

Por outro lado, a transexualidade trata-se de uma experiência de não congruência entre identidade de género e o sexo atribuído no nascimento (p. ex., um homem trans tem uma identidade de género masculina e o sexo atribuído à nascença foi o feminino; e uma mulher trans tem uma identidade feminina e o sexo atribuído à nascença foi o masculino). Enquanto o conceito de orientação sexual diz respeito à atração que sentimos por outras pessoas, o

conceito de identidade de género refere-se à forma como nos identificamos. A identidade de género é o autorreconhecimento pessoal e profundo de cada pessoa em relação ao género (APA, 2008).

Para a maioria das pessoas, a sua identidade de género é congruente com o sexo que lhe foi atribuído aquando do nascimento (cissexuais). Pelo contrário, as pessoas transexuais são aquelas cujas identidades de género não são congruentes com o sexo que lhes foi atribuído aquando do nascimento e que, por isso, vivem socialmente – ou planeiam fazê-lo – de acordo com a sua identidade, independentemente de fazerem, ou não, tratamentos médicos de transição (APA, 2008; Serrano, 2007). Portanto, um homem trans tem uma identidade de género masculina (e o sexo atribuído à nascença foi o feminino), e uma mulher trans tem uma identidade feminina (e o sexo atribuído à nascença foi o masculino). As pessoas trans são muito diversas entre si, contudo, partilham o facto de se depararem com problemas e dificuldades específicas que decorrem da incongruência entre a identidade de género e o sexo atribuído à nascença, nomeadamente: a necessidade de adequar os papéis sociais, as expressões de género e o próprio corpo à sua identidade; mas também dificuldades e barreiras decorrentes do estigma e da discriminação.

A visibilidade social que nos últimos anos tem sido dada às questões LGBT (Nogueira & Oliveira, 2010) tem, certamente, efeitos positivos de redução do isolamento das pessoas não-heterossexuais. Contudo, continua a ser fundamental a existência de *role models*, diversos e positivos, que possibilitem às pessoas LGBT – especialmente às que vivem fora dos grandes centros urbanos – a perceção de que não são as únicas nessa situação, e de que a sua orientação sexual não é impeditiva do sucesso e da felicidade.

Capítulo II

Caraterização

5. INSERÇÃO TERRITORIAL

O concelho de Lagos localiza-se no sudoeste litoral da região do Algarve, sendo um dos 16 concelhos da região, ocupando um território de aproximadamente 213 km², sendo limitado a Norte pelos concelhos de Aljezur e Monchique, a Este pelo concelho de Portimão, a Oeste pelo concelho de Vila do Bispo e a Sul pelo Oceano Atlântico.

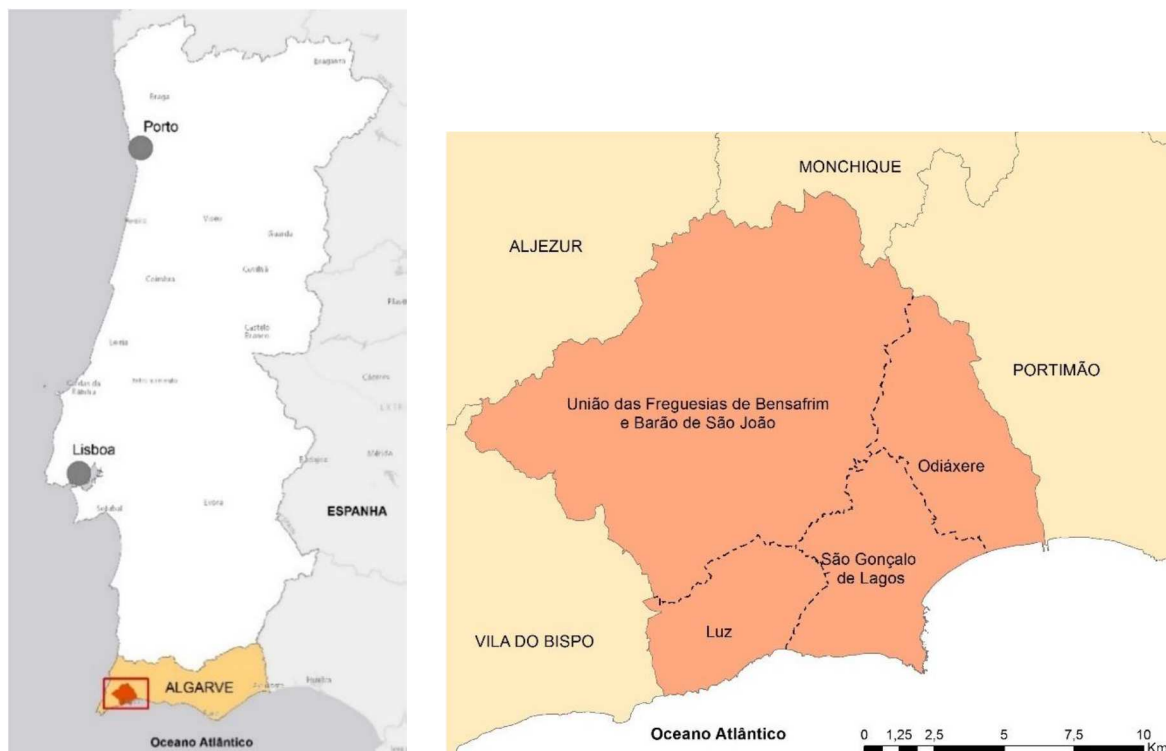


Figura 1 Enquadramento regional

Após a reorganização administrativa em 2013, a divisão administrativa atual encontra-se organizada em quatro freguesias: Freguesia de S. Gonçalo de Lagos (antiga União das Freguesias de São Sebastião e Santa Maria), União das Freguesias de Bensafrim e Barão de S. João, Freguesia da Luz e Freguesia de Odiáxere.

Ao nível da dinâmica socioeconómica e à semelhança da região, o concelho de Lagos caracteriza-se por uma forte especialização económica no alojamento, restauração e turismo.

6. DADOS DEMOGRÁFICOS E SOCIOECONÓMICOS

De acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística (2019) residem no município 30.408 habitantes, distribuídos por mais de 27 829 alojamentos familiares clássicos.

DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO RESIDENTE POR SEXO E GRANDES GRUPOS ETÁRIOS - ANO 2019

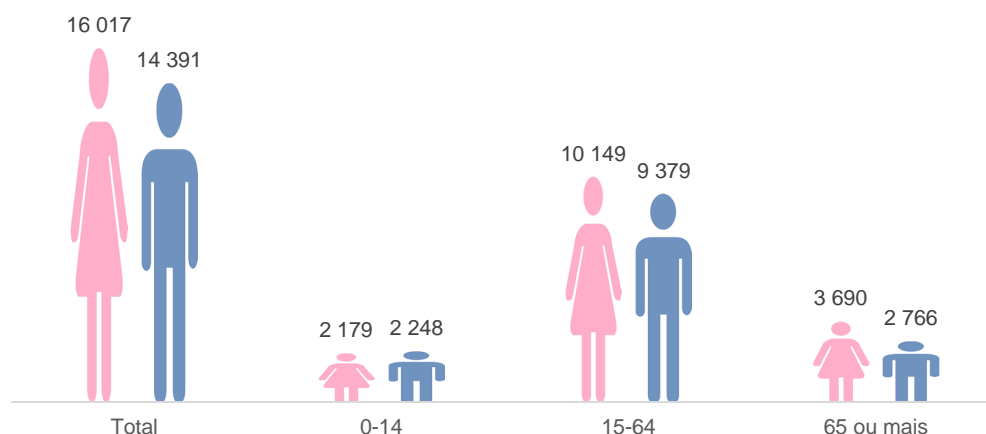


Gráfico n.º 1 - Distribuição da População Residente por sexo e Grandes Grupos Etários
Fontes: Instituto Nacional de Estatística (www.ine.pt) e Pordata (www.pordata.pt)

Em 2019, a população feminina residente situava-se em 16.017 indivíduos, correspondendo a 52,7% do total da população residente. Quanto à distribuição por grandes grupos etários, constata-se que no grupo etário compreendido entre o nascimento e a adolescência, a população masculina regista um maior número de indivíduos, invertendo-se a situação nos grupos etários subsequentes.

DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO ESTRANGEIRA COM ESTATUTO LEGAL DE RESIDENTE - ANO 2019

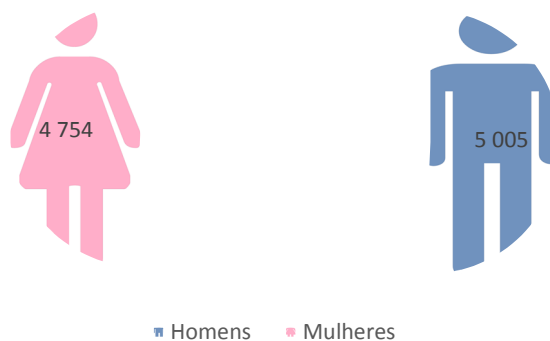


Gráfico n.º 2 - Distribuição da População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente
Fonte: Instituto Nacional de Estatística (www.ine.pt)

A população estrangeira com estatuto legal de residente corresponde a aproximadamente 33% do total da população do município, representando as mulheres 48% desta população. Lagos é um dos concelhos da região e do país com maior percentagem de estrangeiras/os face ao total da população residente. De facto, em 2019, a proporção da população estrangeira residente na região do Algarve era de 21% (23% homens/face ao total de homens residentes na região e 19% mulheres/face ao total de mulheres residentes na região) e a média nacional situava-se em 5,7% de estrangeiras/os. Esta característica do tecido social lacobrigense importa ser observada no planeamento e conceção de atividades que tenham como público-alvo a comunidade local.

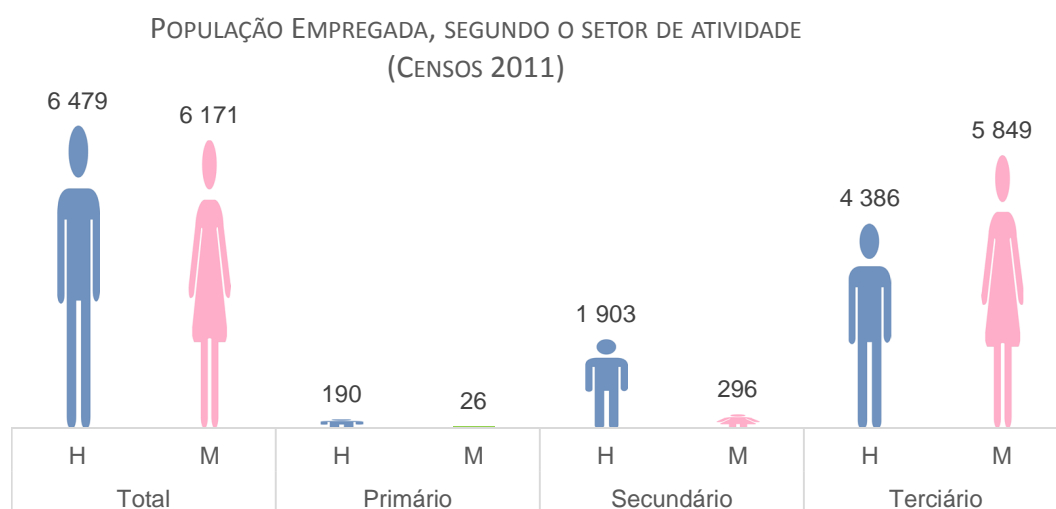


Gráfico n.º 3 – População Empregada, segundo o setor de atividade (Censos 2011)
Fonte: Instituto Nacional de Estatística (www.ine.pt); Pordata (www.pordata.pt)

Relativamente à distribuição das/os trabalhadoras/os por conta de outrem segundo o setor de atividade, verifica-se que o setor terciário é o principal setor de atividade económica local, assegurando 73% dos postos de trabalho. Observa-se que as mulheres correspondem a 51% da força de trabalho, sendo mais expressiva a sua representatividade no setor terciário correspondendo a 57% do total de trabalhadoras/es neste setor. Nos restantes setores – primário e secundário – a mão-de-obra é predominantemente masculina.

GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM, SEGUNDO O SETOR DE ATIVIDADE (EM EUROS) - ANO 2018

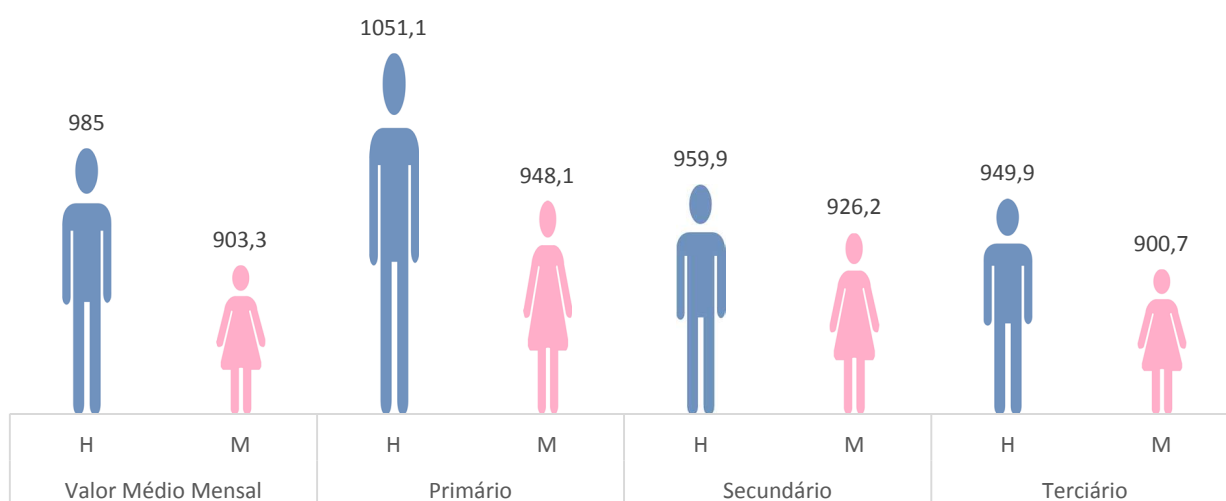


Gráfico n.º 4 – Ganho Médio Mensal das/dos Trabalhadoras/es por conta de Outrem, segundo o Setor de Atividade (em euros)
Fontes: Instituto Nacional de Estatística (www.ine.pt); Pordata (www.pordata.pt)

Quanto ao ganho mensal médio, valor que inclui remunerações, horas extra, subsídios ou prémios, regista-se que, no geral, as trabalhadoras por conta de outrem no concelho de Lagos auferem menos 81,70 euros mensais que os trabalhadores do sexo masculino. Se ponderarmos os ganhos no setor terciário, onde se situa a maioria da força de trabalho, verificamos que essa diferença perfaz um total mensal de 49,2 euros. Estes dados acrescem de importância se considerarmos que a desigualdade salarial poderá não só criar assimetrias nas relações conjugais, mas também condicionar a satisfação de necessidades básicas e o acesso à fruição cultural, desportiva e de lazer.

MÉDIA ANUAL DAS/OS DESEMPREGADAS/OS INSCRITAS/OS NOS CENTROS DE EMPREGO E DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ANO 2019

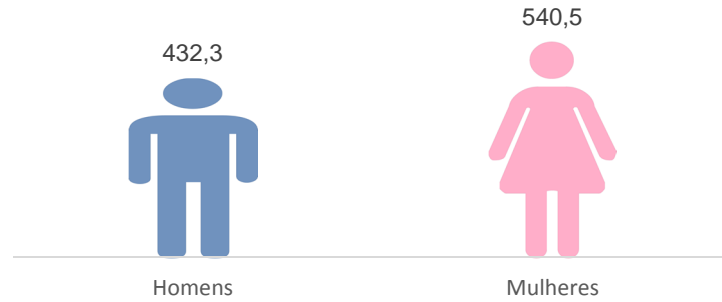


Gráfico n.º 5 – Média Anual das/os Desempregadas/os inscritos/as nos Centros de Emprego e Formação Profissional
 Fonte: Instituto Nacional de Estatística (www.ine.pt); Pordata (www.pordata.pt)

Quanto à média anual do desemprego registado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional relativo ao município de Lagos, regista-se que 56% das ocorrências se referem a inscrições do sexo feminino. A este número não deverá ser alheio quer o facto das mulheres em idade ativa se encontrarem em maior número, mas também por corresponderem à maioria da força produtiva do setor terciário, muito exposta à sazonalidade do emprego relacionada com o setor turístico (hotelaria, restauração e outros serviços).

DISTRIBUIÇÃO DAS/OS ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS POR NÍVEL DE ENSINO
 ANO LETIVO 2017/2018

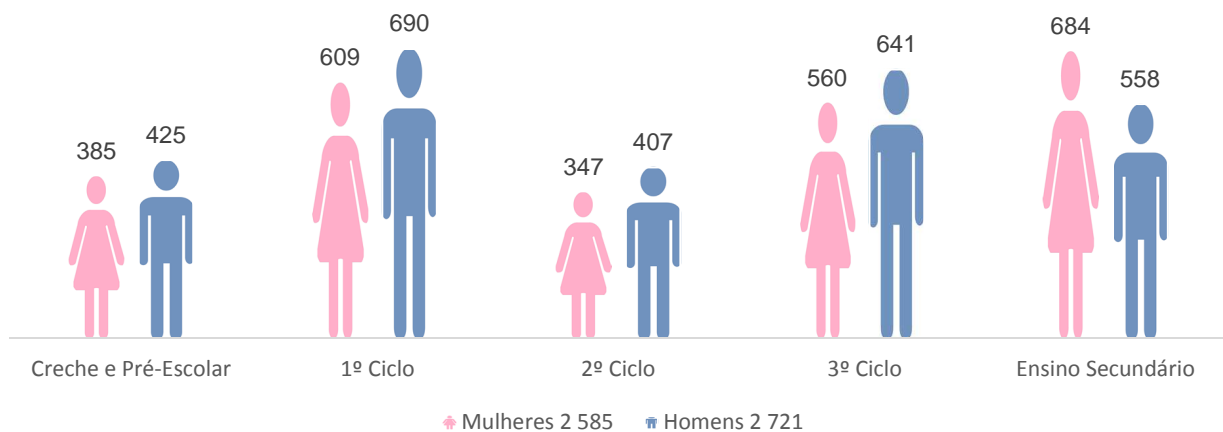


Gráfico n.º 6 - Distribuição das/os Alunas/os Matriculadas/os por Nível de Ensino – Ano Letivo 2017/2018
 Fonte: Instituto Nacional de Estatística (www.ine.pt)

No que respeita à população escolar, a mesma totalizava, no ano letivo 2017/2018, 5306 alunas/os matriculadas/os nos cinco níveis de ensino. Os alunos do sexo masculino são maioritários em todos os níveis de ensino à exceção do ensino secundário. No ensino secundário inverte-se esta tendência e as alunas do sexo feminino representam 55%. No município de Lagos, as taxas de abandono escolar relativas ao ano letivo 2017/2018 situaram-se em 0,47% no ensino básico e no ensino secundário 6,94%, podendo-se inferir que ao nível do ensino secundário, onde se situa o maior número de ocorrências, o abandono escolar de alunos do sexo masculino regista o maior número de ocorrências.

7. OCORRÊNCIAS REGISTRADAS POR VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NA ÁREA DO MUNICÍPIO

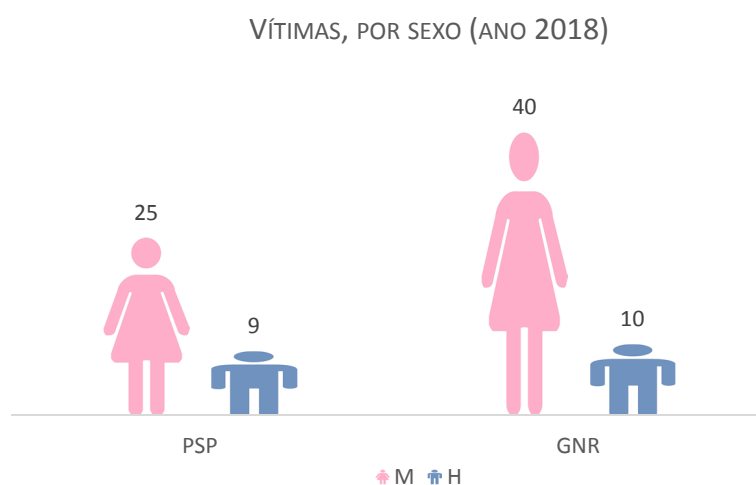


Gráfico nº7 – Representação das vítimas de violência por sexo; Fonte: PSP e GNR

Relativamente à representação do gráfico nº7, as vítimas de violência por sexo, de acordo com os dados facultados pelas forças de segurança, são na sua esmagadora maioria do sexo feminino (77%).

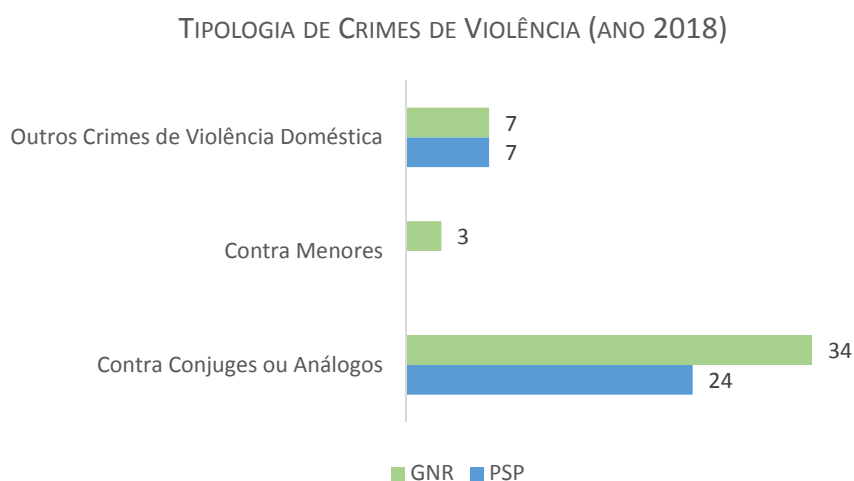


Gráfico nº8 – Representação de outros Crimes de Violência Doméstica; Fonte: PSP e GNR

No gráfico anterior, e no que concerne à representação de outros crimes de violência, de acordo com as fontes das forças da segurança verifica-se, que os crimes contra cônjuges ou análogos são predominantes, pois, como explanado no enquadramento conceptual relativo à violência contra as mulheres e a violência doméstica, a família e as relações de base afetiva são contextos preferenciais de exercício de violência sobre as mulheres e de reprodução de mecanismos que contribuem para perpetuar a violência de género.

NÚMERO DE ATENDIMENTOS DO GABINETE DE APOIO À VÍTIMA DE LAGOS ANO 2019

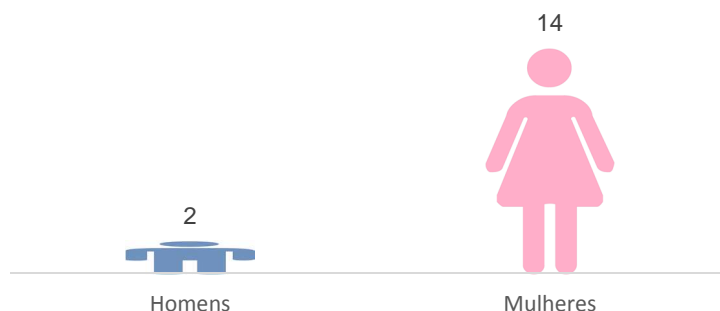


Gráfico nº 9 – Número de Atendimentos do Gabinete de Apoio à Vítima de Lagos – Ano 2019; Fonte: GAVA – Gabinete de Apoio à Vítima de Lagos

De acordo com os indicadores do GAVA – Gabinete de Apoio à Vítima de Lagos, que iniciou a sua intervenção neste território em abril de 2019, entre os meses de maio a dezembro deste mesmo ano, foram atendidas neste concelho 16 vítimas de violência doméstica, duas do sexo masculino e 14 do sexo feminino. Foram efetuados dois encaminhamentos de vítimas femininas para resposta de Casa-Abriço e uma vítima feminina para resposta de Acolhimento de Emergência. Relativamente à sua caracterização, 75% são de nacionalidade portuguesa, 56% tem ocupação profissional, e no que respeita ao tipo de violência, encontramos a combinação da violência física e psicológica em 62,5% dos casos.

TIPOLOGIA DAS PROBLEMÁTICAS SINALIZADAS NA CPCJ DE LAGOS QUADRO COMPARATIVO 2018-2019

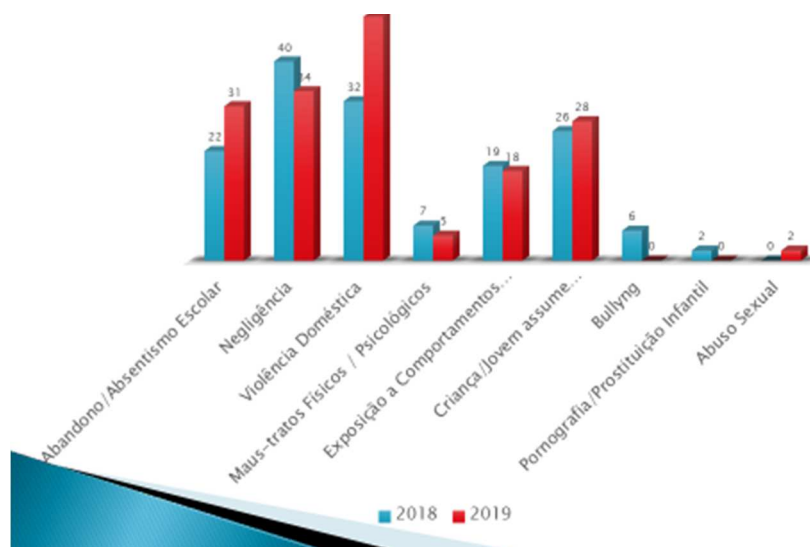


Gráfico nº 10 – Representação da problemática por tipologia das sinalizações da CPCJ; Fonte: Relatório de Anual CPCJ de Lagos (2019)

Relativamente ao gráfico anterior, de acordo com os dados fornecidos pela Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Lagos (CPCJ), constata-se que apesar da violência doméstica ser uma problemática expressiva, não era problemática predominante no ano de 2018. No ano de 2019 houve um aumento exponencial de sinalizações motivadas por situações de violência doméstica, representando a principal tipologia originadora de sinalizações junto da CPCJ de Lagos no ano em questão.

8. MUNICÍPIO E ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR

8.1 COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS MUNICIPAIS

A Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, também designada por Lei da Paridade veio estabelecer a representação mínima de 33% de elementos de cada um dos sexos na composição das listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais.

Neste enquadramento, os órgãos executivo e deliberativo municipais observam o estabelecido na Lei da Paridade, sendo o sexo masculino o mais representativo, representando as mulheres cerca de 40% do total de eleitos/as.

COMPOSIÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL, POR SEXO (ANO 2020)

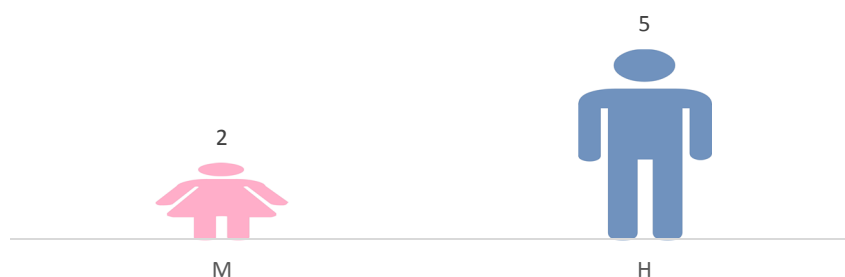


Gráfico nº 11 – Composição dos órgãos da Câmara Municipal por Sexo
Fonte: Câmara Municipal de Lagos (em 31/07/2020)

COMPOSIÇÃO DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL, POR SEXO (ANO 2020)

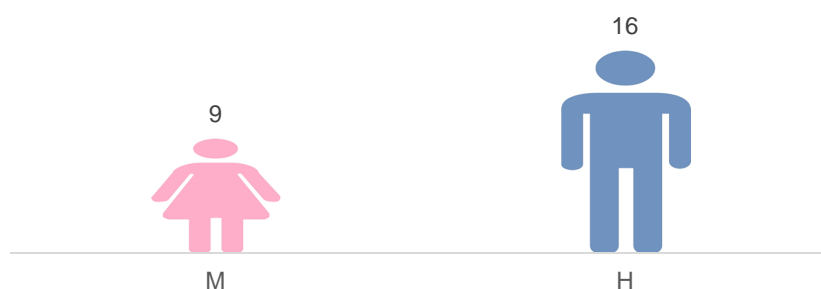


Gráfico nº 12 – Composição da Assembleia Municipal por sexo Fonte: Assembleia Municipal de Lagos (em 31/07/2020)

8.2 COMPOSIÇÃO DA ESTRUTURA MUNICIPAL

DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES MUNICIPAIS,
POR SEXO (ANO 2020)

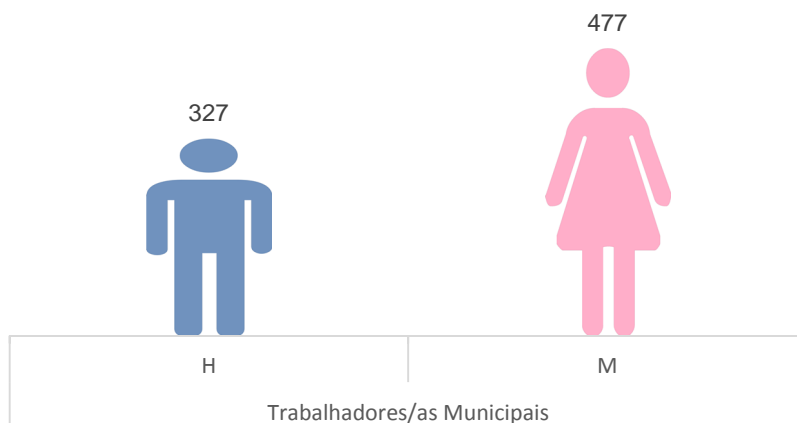


Gráfico n.º 13: Distribuição das/os Trabalhadoras/es Municipais por sexo
Fonte: Câmara Municipal de Lagos (em 16/01/2020)

Conforme é possível apurar, a Câmara Municipal de Lagos, em 16/01/2020, emprega 804 trabalhadoras/es, representando as mulheres 59% do total de recursos humanos da autarquia.

DISTRIBUIÇÃO DE DIRIGENTES, POR SEXO (ANO 2020)

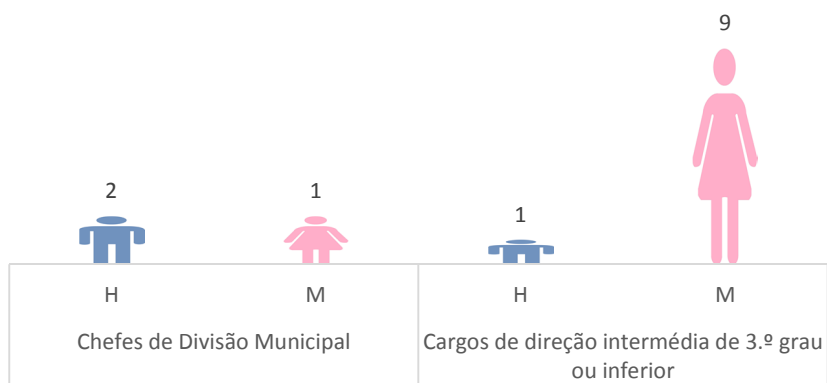


Gráfico n.º 14: Distribuição das/os Trabalhadoras/es Municipais por sexo
Fonte: Câmara Municipal de Lagos (em 31/07/2020)

Quanto à composição dos cargos dirigentes, regista-se a predominância das mulheres nos cargos de direção intermédia de 3º grau ou inferior, correspondendo a 90% do total.

8.3 ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR PARCEIRAS DA REDE SOCIAL (SEDIADAS NO CONCELHO)

REPRESENTAÇÃO POR SEXO NAS ENTIDADES PARCEIRAS DO TERCEIRO SETOR (ANO 2020)

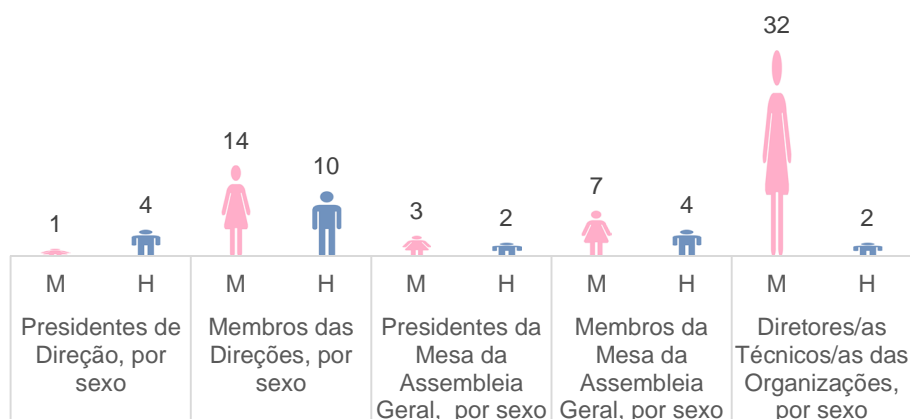


Gráfico n.º 15: Representação por sexo do Terceiro Sector

Fonte: Levantamento de Entidades do Terceiro Sector parceiras da Rede Social sediadas no Concelho (fevereiro de 2020)

Quanto à composição das direções e cargos dirigentes das entidades do terceiro setor parceiras da Rede Social de Lagos e sedeadas no nosso concelho, salienta-se a preponderância das mulheres na ocupação de cargos de direção técnica o que se poderá justificar pelo facto de se tratarem de entidades do setor social, ou seja da área da proteção social, correspondendo os cargos de direção técnica à gestão de estruturas destinadas ao apoio à pessoa idosa; deficientes, crianças e jovens, estando, ainda nos dias de hoje, as atividades relacionadas com o “cuidar” muito interligadas com o sexo feminino.

Capítulo III

Eixos de Intervenção

Eixo 1: Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens

1.1 VISÃO

Eliminar a discriminação e violência de género no concelho de Lagos.

1.2 OBJETIVO GERAL

Promover a igualdade entre mulheres e homens e contribuir para a eliminação da discriminação em função do sexo.

1.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Implementar a nível local as estratégias nacionais e políticas públicas promotoras da igualdade de género.
- Incorporar na definição das políticas locais a dimensão da igualdade de género, concorrendo para a construção de uma sociedade mais pluralista, participativa e igualitária.
- Assegurar a transversalidade da temática em todos os serviços municipais, na Rede Social e na comunidade.
- Estimular a definição de uma cultura organizacional que reforce os valores da igualdade de género, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, integrando-os nos seus planos e estratégias.
- Promover uma cultura e comunicação livres de estereótipos sexistas, promotores da igualdade entre mulheres e homens.
- Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.
- Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.

1.4 ESTRATÉGIA

A estratégia delineada para a prossecução deste Eixo passa por estimular uma cultura organizacional e uma ação intencional e integrada de diversos parceiros locais, promovendo uma dupla ação – interna (no município de Lagos) e externa (no território) - pelos valores da igualdade de género e, conseqüentemente, pela não discriminação entre mulheres e homens. Para tal, o planeamento estratégico preconizado no presente eixo incide sobre a concretização de um retrato da realidade local; pela capacitação e qualificação da rede de parceiros e da comunidade, nos seus vários ciclos de vida.

OBJETIVO ESPECÍFICO	AÇÃO	DESCRIÇÃO	CALENDARIZAÇÃO	RESPONSÁVEIS PELA EXECUÇÃO	PARCEIROS
Implementar a nível local as estratégias nacionais e políticas públicas promotoras da igualdade de género.	Nomear os/as Conselheiros/as Municipais para a Igualdade	Formalizar em Reunião de Câmara a nomeação de Conselheiros/as Municipais para a Igualdade	2020	CMLagos	
Incorporar, na definição das políticas locais, a dimensão da igualdade de género, concorrendo para a construção de uma sociedade mais pluralista, participativa e igualitária.	Constituição de Equipa para a Igualdade na Vida Local	Designar interlocutoras/es dos diferentes serviços internos da autarquia para acompanhamento, implementação e monitorização do Eixo PIMH e para a progressiva integração da perspetiva de género em todas as áreas de atuação da autarquia	2020	CMLagos	DECCAS DSTA (S. Formação; Recursos Humanos); DULF; DASU; GEE; Qualidade
	Introduzir nas medidas de política local a análise em função do seu impacto de género, nomeadamente a nível orçamental	Elaborar orçamentos municipais sensíveis ao género, através da inclusão de linhas orçamentais específicas	2023	CMLagos	CIG
	Promover a sistematização do tratamento de dados desagregados por sexo em todas as áreas de atuação da autarquia	Criar as condições para que todos os dados, quer os produzidos pela autarquia, quer os recolhidos junto de parceiros locais, observem a desagregação por sexo	2022	CMLagos	
Assegurar a transversalidade da temática em todos os serviços municipais, na Rede Social de Lagos e na comunidade	Ação de informação e capacitação junto das famílias	Ações dirigidas a agregados familiares em situação de fragilidade social	2020 2021 2022 2023	CLDS 4 G de Lagos	Rede Social
	Ações de formação em Igualdade de Género	Ações dirigidas a todas/os trabalhadoras/es da autarquia e da empresa municipal; Ações dirigidas às/aos técnicas/os das entidades parceiras da Rede Social	2021 2022 2023	CMLagos (DSTA/UTA/Serviço de Formação)	CIG GAVA/TAIPA
	Divulgar, através da <i>mailing list</i> de trabalhadoras/es municipais informação relativa à temática	Disseminar os conteúdos informativos que venham a ser produzidos sobre a temática	2020 2021 2022 2023		

OBJETIVO ESPECÍFICO	AÇÃO	DESCRIÇÃO	CALENDARIZAÇÃO	RESPONSÁVEIS PELA EXECUÇÃO	PARCEIROS
	Assinalar datas simbólicas	Ações de sensibilização/campanhas de rua no âmbito do Dia Internacional da Mulher (8 de março) e Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro)	8 de março 24 de outubro	CMLagos MDM GAVA/TAIPA MAPS	Agrupamentos de Escolas
	Bolsa de oferta formativa nas áreas da igualdade de género, prevenção da violência de género e violência doméstica e não discriminação	Criação de Bolsa com oferta formativa nas áreas de intervenção do PMIGND Lagos passível para ser mobilizada pelas entidades parceiras da Rede Social e pela Comunidade em Geral	2021 2022	CMLagos	
	Disseminação de informação sobre a matéria junto da comunidade	Disponibilizar, através de <i>link</i> no site da CMLagos, informação e documentação sobre a matéria (Guia de Recursos; Plano Municipal; Planos de Ação Anuais; Relatórios de Avaliação e Monitorização)	2020	CMLagos	
	Dinamização de evento com impacto na comunidade	Promover um seminário/ <i>workshop</i> /tertúlia sobre a temática da igualdade entre homens e mulheres	2021	CMLagos	CIG; GAVA/TAIPA; MDM Outras Entidades
Estimular a definição de uma cultura organizacional que reforce os valores da igualdade de género, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, integrando-os nos seus planos e estratégias.	Elaborar um diagnóstico interno sobre igualdade de género e conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	Recolha de informação quantitativa relativa aos recursos humanos da autarquia; Construção e aplicação de inquérito ao universo de trabalhadoras/es; Entrevistas semi-dirigidas a uma amostra selecionada	2021	UTHAS/Equipa Técnica afeta à área	DSTA/UTA GI
	Implementar medidas que promovam um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar	Adotar um sistema de levantamento de sugestões das/os trabalhadoras/es sobre a conciliação e, observada a sua exequibilidade, promover a sua implementação; Criar/replicar iniciativas promotoras da conciliação como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida.	2020/2021/2022	CMLagos	
	Reconhecer as boas-práticas existentes na Rede Social de Lagos e na comunidade local	Efetuar levantamento das boas-práticas, tendente à sua replicação Divulgar, através de <i>link</i> no site da CMLagos e de outros meios de comunicação da autarquia, as boas-práticas existentes	2020 2020/2021/2022	CMLagos	

OBJETIVO ESPECÍFICO	AÇÃO	DESCRIÇÃO	CALENDARIZAÇÃO	RESPONSÁVEIS PELA EXECUÇÃO	PARCEIROS
Promover uma cultura e comunicação livres de estereótipos sexistas e promotores da igualdade entre mulheres e homens	Assegurar uma comunicação institucional promotora da IMH	Atualização dos formulários e impressos municipais, com recurso a uma linguagem inclusiva	2020	CMLagos	
		Distribuir, via e-mail, o guião para a comunicação junto dos/as dirigentes municipais e das entidades parceiras da Rede Social	2020		CIG
	Assegurar formação junto das/os colaboradoras/es do Serviço de Comunicação na área da Comunicação Inclusiva	Dinamizar ação de formação sobre comunicação/linguagem inclusiva	2021	CMLagos	
Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	Sensibilizar as/os Educadoras/es de Infância e Auxiliares de Ação Educativa do Pré-Escolar Público, Privado e das IPSS's parceiras da Rede Social	Dinamizar ações sobre a promoção igualdade de género e não discriminação na infância	2021 e 2022	GAVA/TAIPA	Agrupamentos de Escolas do município; CASLAS; SCML; Ensino Privado
	Promover a Igualdade de Género em crianças do ensino pré-escolar	Dinamizar ações sobre a promoção da igualdade de género e combate aos estereótipos de género nos estabelecimentos de ensino públicos e privados	2021/2022/2023	GAVA/TAIPA	Agrupamentos de Escolas do município CASLAS
		Dinamizar ações sobre a promoção da igualdade de género e combate aos estereótipos de género nos estabelecimentos de apoio à infância das IPSS's		CLDS 4G	SCML Escolas Ensino Privado
Sensibilizar os/as dirigentes e técnicos/as desportivos (e culturais)	Incluir ações sobre a promoção igualdade de género e não discriminação no plano de formação que integra o Plano Estratégico de Desenvolvimento Desportivo para o Concelho de Lagos	2021/2022/2023	GAVA/TAIPA	CMLagos DECCAS/UTEJD	

EIXO 2: PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

2.1 VISÃO

Prevenir/erradicar a tolerância social às várias manifestações de violência contra as mulheres e à violência doméstica.

2.2 OBJETIVO GERAL

Promover uma cultura de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

2.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Implementar, a nível local, as estratégias nacionais e as políticas públicas de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica.
- Garantir e consolidar a resposta local de apoio às vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.
- Promover a prevenção e o combate à violência doméstica, violência de género e à violência no namoro.
- Qualificar profissionais e serviços da rede de parceria para a intervenção.

2.4 ESTRATÉGIA

A estratégia delineada para a prossecução deste Eixo visa normalizar junto da comunidade uma cultura de não-violência e intolerância a todas as manifestações de violência contra as mulheres e violência doméstica, através da dinamização de ações sensibilização junto da comunidade, nos seus vários ciclos de vida, de qualificação da intervenção local e da consolidação da resposta local de apoio à vítima.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESCRIÇÃO	CALENDARIZAÇÃO	RESPONSÁVEIS PELA EXECUÇÃO	PARCEIROS
Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica	Garantir a resposta local de apoio às vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica	Apoiar o Gabinete de Apoio à Vítima (GAVA) enquanto serviço especializado de apoio às vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, através do encaminhamento e sua divulgação/disseminação	janeiro a dezembro (funcionamento durante 3 dias por semana e em situações de emergência)	GAVA/TAIPA	Entidades Signatárias do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
	Capacitar as/os técnicas/os das entidades parceiras para as especificidades do atendimento/encaminhamento/accompanhamento de vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica	Dinamizar ações de sensibilização destinadas aos/às técnicos das entidades de primeira linha (forças de segurança)	2021/2022/2023	GAVA/TAIPA	PSP GNR
		Dinamizar ações de sensibilização destinadas aos/às técnicos das entidades parceiras da Rede Social	2021	GAVA/TAIPA	Entidades Parceiras da Rede Social de Lagos Outras Entidades
	Promover a prevenção e o combate à violência doméstica e de género	Desenvolver campanhas de sensibilização no âmbito do Dia Mundial da Consciencialização da Violência contra a Pessoa Idosa	15 junho 2021/2022/2023	GAVA/TAIPA	CMLagos - Gabinete de Apoio à Pessoa Idosa Conselho Municipal Sénior IPSS's com Valências na 3ª Idade
		Desenvolver campanhas de sensibilização no âmbito do Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra a Mulher	25 novembro 2020/2021/2022/2023	GAVA/TAIPA	CMLagos

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESCRIÇÃO	CALENDARIZAÇÃO	RESPONSÁVEIS PELA EXECUÇÃO	PARCEIROS
Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica	Promover a prevenção e o combate à violência no namoro	Ações de sensibilização no âmbito do Dia dos Namorados “Amor Saudável”	fevereiro 2020/2021/2022/2023	GAVA/TAIPA	Agrupamentos de Escolas e Escolas Ensino Privado
		Ações de sensibilização para alunas/os do 3º ciclo de escolaridade e ensino secundário “Violência no Namoro”	2020/2021/2022/2023	GAVA/TAIPA	Agrupamentos de Escolas e Escolas Ensino Privado

Eixo 3: COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO, E CARATERÍSTICAS SEXUAIS

3.1 VISÃO

Eliminar a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e caraterísticas sexuais.

3.2 OBJETIVO GERAL

Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos.

3.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Divulgar os serviços de apoio existentes a nível regional e nacional junto da comunidade.
- Assegurar a transversalidade da temática em toda comunidade escolar, garantindo as condições para uma educação e uma formação livres de discriminação.
- Capacitar a rede de parceria para a prevenção e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e caraterísticas sexuais.
- Combater a discriminação e prevenir e erradicar todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.

3.4 ESTRATÉGIA

A estratégia definida para a prossecução deste Eixo aposta na transversalização das questões de orientação sexual, identidade e expressão de género, e caraterísticas sexuais (OEIC), através da disseminação/divulgação das respostas e serviços de âmbito regional e nacional existentes e da capacitação da rede de parceria e da comunidade para a prevenção e o combate à discriminação e à violência em razão da OEIC.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	DESCRIÇÃO	CALENDARIZAÇÃO	RESPONSÁVEIS PELA EXECUÇÃO	PARCEIROS
Divulgar os serviços existentes a nível regional e nacional junto da comunidade	Garantir o acesso à informação, aos serviços de apoio, e às associações/grupos informais por parte das pessoas LGBTI e dos seus familiares	Divulgar através da página de Facebook da Rede Social, de email e do site da CMLagos os serviços de apoio existentes relacionados com a temática	De janeiro 2020 a 31 de dezembro 2023	UTHAS	Associação Xis
Assegurar a transversalidade da temática em toda comunidade escolar, garantindo as condições para uma educação e uma formação livres de discriminação	Combater o <i>bullying</i> em meio escolar;	Ação de sensibilização destinadas às/aos alunas/os e às/aos encarregadas/os de educação dos vários ciclos de ensino;	Anos letivos 2020/2021; 2021/2022; 2022/2023	Associação Xis MAPS	Agrupamentos de Escolas Júlio Dantas e Gil Eanes
	Dotar os agentes educativos de ferramentas de desconstrução de estereótipos e de combate à discriminação;	Ações de formação destinadas aos agentes educativos dos agrupamentos escolares do município	Anos letivos 2020/2021 a 2022/2023	Associação Xis MAPS	
Capacitar a rede de parceria para a prevenção e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais	Qualificar a intervenção técnica local nesta temática	Ações de formação destinadas às/aos técnicas/os das entidades parceiras da Rede Social de Lagos	2021;	Associação Xis MAPS	UTHAS CIG
Combater a discriminação e prevenir e erradicar todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada	Assinalar datas simbólicas com campanhas impactantes junto da comunidade	Assinalar o Dia Internacional contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	2021; 2022; 2023	Associação Xis MAPS	UTHAS CIG
	Dinamização de evento com impacto na comunidade	Promover um seminário/tertúlia/gala/marcha sobre a temática da igualdade entre homens e mulheres	2022	CMLagos	Associação Xis CIG MAPS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, J. F. 2013. *Desigualdades e Perspetivas dos Cidadãos: Portugal e a Europa*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- ANUÁRIO Estatístico da Região do Algarve (2018), Instituto Nacional de Estatística, I.P.
- APA. 2008. *Answers to your questions: for a better understanding of sexual orientation and homosexuality*. Washington, DC: APA. (Disponível em <http://www.apa.org/topics/lgbt/orientation.pdf>)
- CARNEIRO, N. S. 2009. «Homossexualidades» – *uma psicologia entre ser, pertencer e participar*. Porto: LivPsic Editores.
- CONNEL, R. 1987. *Gender and Power: society, the person, and sexual politics*, Stanford, CA, Stanford University Press
- COSTA, Dália. 2018. *Violência de Género*. 3ª Edição do Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género, Lisboa, CIEG. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
- CPCJ Lagos. 2019. Relatório Anual da Comissão e Proteção de Crianças e Jovens em Risco
- ERIBON, D. 1999. *Réflexions sur la question gay*. Paris: Fayard.
- HOLMES, M, 2007. *What is Gender? Sociological Approaches* Los Angeles: SAGE
- NOGUEIRA, C., & OLIVEIRA, J. M. 2010. Um olhar da psicologia feminista crítica sobre os direitos humanos de pessoas LGBT. In C. Nogueira & J. M. Oliveira (orgs.), *Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género* (pp. 9-17). Lisboa: CIG.
- PERÍSTA, Heloísa; SILVA, Alexandra. (2005), *Impacto em função do Género*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres.
- PERNAS, Gonçalo; FERNANDES, Manuel e GUERREIRO, Maria. 2008. *Guião para a implementação de planos de igualdade na Administração Pública Local*. Lisboa: ISCTE /CIG.
- RÊGO, Maria do Céu da Cunha. 2018. *Por que é que a Igualdade de Género é um bem para todas e todos?*, 3ª Edição do Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género, Lisboa, CIEG. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
- SANTOS, A. C. 2013. *Social movements and sexual citizenship in Southern Europe*. Basingstoke. Palgrave Macmillan.
- SERANO, J. 2007. *Whipping girl. A transsexual woman on sexism and the scapegoating of femininity*. Berkeley, CA: Seal Press.
- TORRES, Anália (Coord.). 2018 a). *Igualdade de Género ao Longo da Vida: Portugal no contexto europeu*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos
- TORRES, Anália. 2018 b). “*Sexo e Género: problematização conceptual e hierarquização das relações de género*”. Textos de Apoio ao Doutoramento em Estudos de Género, Unidade Curricular Teorias de Género, feministas e sobre as mulheres. Lisboa. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
- VALE DE ALMEIDA, M. 2009; 2010. in Conceição Nogueira e João Manuela Oliveira (orgs.) *Estudo Sobre a discriminação e orientação sexual e da identidade de Género*. Lisboa Comissão para a Igualdade de Género.

WEBGRAFIA

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

<http://www.cig.gov.pt>

European Institute for Gender Equality (EIGE)

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

Instituto Nacional de Estatística

<http://www.ine.pt>

Pordata - Base de Dados Portugal Contemporâneo

<http://www.pordata.pt>