

ALBERGARIA
A-VELHA
MUNICÍPIO

DIAGNÓSTICO E
PLANO
MUNICIPAL

IGUALDADE DE
GÉNERO E NÃO
DISCRIMINAÇÃO

ALBERGARIA-A-VELHA

FICHA TÉCNICA

PLANO DESENVOLVIDO POR:

Clarityworld, Lda

CLIENTE:

Município de Albergaria-a-Velha

Índice

Nota de Abertura	1
1. INTRODUÇÃO	2
2. BREVE ENQUADRAMENTO DO CONTEXTO EUROPEU	6
3. BREVE ENQUADRAMENTO DO CONTEXTO NACIONAL.....	13
4. ESTADO DE ARTE DA IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL	18
I. População e Saúde.....	21
II. Educação, Formação e Ciência.....	22
III. Digitalização e Tecnologias de Informação e Comunicação.....	24
IV. Trabalho e Emprego	25
V. Poder e Tomada de Decisão	27
VI. Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar	29
VII. Violência de Género	30
VIII. LGBTI.....	31
5. A IGUALDADE DE GÉNERO	32
6. MUNICÍPIO DE ALBERGARIA-A-VELHA BREVE RETRATO SOCIOECONÓMICO	34
7. IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNICÍPIO DE ALBERGARIA-A-VELHA.....	37
7.1 METODOLOGIA ADOPTADA PARA A ELABORAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	38
7.2 ANÁLISE INTERNA	39
7.2.1 Órgãos Municipais de Albergaria-a-Velha	40
7.2.2 A realidade interna do Município de Albergaria-a-Velha de acordo com o Balanço Social	41
7.2.3 Estratégias do Município de Albergaria-a-Velha no âmbito da Igualdade de Género	46
7.3 INQUÉRITO.....	47
7.3.1 PERFIL SÓCIO PROFISSIONAL DOS PARTICIPANTES NO DIAGNÓSTICO INTERNO	48
7.3.2 A ORGANIZAÇÃO: GESTÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL	52
7.3.3 PERCEÇÕES DOS INQUIRIDOS QUANTO AOS PERCURSOS PROFISSIONAIS.....	56
7.3.4 PERCEÇÕES DOS INQUIRIDOS QUANTO AO AMBIENTE DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ALBERGARIA-A-VELHA.....	58
7.3.5 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR.....	59
7.3.6 A PERCEÇÕES DOS INQUIRIDOS QUANTO À POLÍTICAS DE IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES	67
8. Conclusões do Diagnóstico.....	79
Pistas de ação a desenvolver em.....	82
função dos resultados do Inquérito Interno:	82
9. Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação	83
9.1 Objetivos do Plano.....	84
9.2 Acompanhamento, Monitorização e Avaliação	85
9.3 Plano de ação 2022-2024.....	86
Eixo I – VERTENTE INTERNA	87
Eixo II – VERTENTE EXTERNA.....	89

Índice de Gráficos

Gráfico 1- Distribuição da população de Albergaria-a-Velha, por sexo (em %).....	35
Gráfico 2 -Evolução do Número de habitantes em Albergaria-a-Velha (entre Censos 2011 e 2021)	35
Gráfico 3- Distribuição da população for faixa etária (em número)	35
Gráfico 4- Evolução entre Censos (2011 e 2020) do grau de ensino dos cidadãos de Albergaria, por sexo, em %	36
Gráfico 5 - Distribuição do universo de trabalhadores/as por sexo (%)	41
Gráfico 6 - Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, por cargo/carreira profissional, segundo o sexo, em 2020	41
Gráfico 7 - Taxa de feminização e de masculinidade das carreiras profissionais na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, em 2020 (%).....	41
Gráfico 8 - Distribuição dos/as Trabalhadores/as por tipologia de contrato laboral, segundo o sexo, em 2020, (%)	42
Gráfico 9- Distribuição dos/as trabalhadores/as por faixa etária e sexo (em número).....	42
Gráfico 10 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por carreira profissional e faixa etária (em%)	42
Gráfico 11 - Distribuição de trabalhadores homens por carreira profissional e faixa etária (%)	43
Gráfico 12 - Distribuição de trabalhadoras mulheres por carreira profissional e faixa etária (%)	43
Gráfico 13- Distribuição dos trabalhadores/as por carreira profissional e antiguidade (em %).....	43
Gráfico 14 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por antiguidade laboral e género (em %).....	44
Gráfico 15 - Distribuição dos trabalhadores/as pelo grau de ensino e por género (em%).....	44
Gráfico 16 - Horas de trabalho extraordinário, diurno/noturno, segundo o género (em %).....	45
Gráfico 17- Dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo, por género, em 2020 (em número).....	45
Gráfico 18 – Universo de participantes no inquérito interno, por género (em %).....	48
Gráfico 19- Trabalhadores(as) que responderam ao inquérito segundo a idade, por género	48
Gráfico 20 - Habilitações dos participantes no inquérito, por género (em número).....	49
Gráfico 21- Divisão/Gabinete/Unidade funcional de origem do/as trabalhadores/as que responderam ao inquérito, segundo o género (em número).....	49
Gráfico 22 - Local de residência dos trabalhadores inquiridos (em %).....	49
Gráfico 23 -Local de residência dos trabalhadores(as), por género (em %)	50
Gráfico 24 - Carreira profissional, por género (em número)	50
Gráfico 25- Vínculo Contratual, segundo género (distribuição pelo número de trabalhadores inquiridos).....	50
Gráfico 26- Tempo de serviço, por género (distribuição pelo número de trabalhadores inquiridos)	50
Gráfico 27 - Distribuição por faixa etária e género dos inquiridos (em %)	51
Gráfico 28-Modalidade de Trabalho, dos/as inquiridos/as segundo o género, em número	52
Gráfico 29- -Alteração do horário de trabalho nos 3 anos anteriores ao ano de 2020, por género, (em%).....	52
Gráfico 30- Motivos aduzidos para a alteração do horário de trabalho, por género (em número)	53
Gráfico 31- Impacto da alteração do horário de trabalho, segundo o género, (%)	53
Gráfico 32- Preferência de horário de trabalho, segundo o género (em %).....	53
Gráfico 33- Motivos aduzidos para justificar a vontade de mudança do horário de trabalho, segundo o género (em %).....	54
Gráfico 34- Frequência que o/a funcionário/a fica a trabalhar para além do horário normal de trabalho, por género (em %)	54
Gráfico 35- Motivos que levam os/as trabalhadores/as a ficarem para além do horário de trabalho, por género (em %)	54
Gráfico 36- Impactos resultantes de ficar a trabalhar para além do horário de trabalho, por género (em %)	55
Gráfico 37-Trabalhar para além do período normal de trabalho corresponde a trabalho extraordinário remunerado, segundo género (em%)	55
Gráfico 38-Perceções sobre situações que podem prejudicar a carreira profissional, segundo o género (em %)	56
Gráfico 39-Perceções sobre os fatores que podem conduzir a uma melhoria da situação profissional, universo dos inquiridos (em%)	56
Gráfico 40 - Perceções sobre os fatores que podem conduzir a uma melhoria da situação profissional, por género (em%)	57
Gráfico 41- Avaliação das funções caso fossem desempenhadas pelo sexo oposto, por género (em %)	57
Gráfico 42- Perceções dos inquiridos sobre Profissões de homens VS Profissões de mulheres, segundo o género (em %)	57
Gráfico 43- Classificação do clima de trabalho, por género (em %)	58
Gráfico 44- Trabalhadores(as) com descendentes a cargo, segundo género (em %).....	59
Gráfico 45 - Nº de descendentes por trabalhador, em %.....	59
Gráfico 46-Suportes formais e/ou informais onde os descentes dos trabalhadores/as ocupam os períodos extraescolares (em %) 60	60
Gráfico 47 - Trabalhadores/as com pessoas adultas dependentes a cargo, em %.....	60
Gráfico 48 - Quem cuida do(s) dependente(s) adulto(s) a cargo no período laboral, em %.....	60

Gráfico 49 -Número de tarefas que os Trabalhadores/as realizam antes de iniciar a jornada de trabalho, segundo o género (em %)	61
Gráfico 50-Tipologia de tarefas mais frequentes que os trabalhadores/as realizam antes de iniciar a jornada de trabalho, segundo o género (em %)	61
Gráfico 51- Tipologia de tarefas mais frequentes que os trabalhadores/as, que dizem efetuar apenas uma tarefa, realizam antes de iniciar a jornada de trabalho, por género (em %)	61
Gráfico 52 -Número de tarefas que os Trabalhadores/as realizam no período pós jornada de trabalho, segundo o género (em %)	62
Gráfico 53-Tipologia de tarefas mais frequentes que os trabalhadores/as realizam após a jornada de trabalho, por género (em %)	62
Gráfico 55- Divisão de tarefas, por género (em%)	63
Gráfico 56-Adequabilidade do horário de trabalho com a vida familiar, totalidade dos inquiridos e por género (em %)	63
Gráfico 57- Grau de conhecimento dos(as) trabalhadores(as) sobre os benefícios da entidade, totalidade dos inquiridos (em %).	64
Gráfico 58- Medidas de apoio que os/as trabalhadores/as gostariam de ver implementadas para melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar, totalidade dos inquiridos (em %)	64
Gráfico 59 – Perceção dos/as trabalhadores/as quanto à possibilidade de a entidade permitir trabalho a tempo parcial com vista à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, totalidade dos inquiridos (em %)	65
Gráfico 60- Perceções dos/as trabalhadores/as quanto à sensibilidade da organização em conciliar os turnos rotativos e a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, totalidade dos inquiridos (em %)	65
Gráfico 61- Posição dos/as trabalhadores/as quanto à organização familiar lhes permitir dispor de iguais condições de carreira, totalidade dos inquiridos (em %)	65
Gráfico 62 - Posição dos/as trabalhadores/as quanto à organização familiar lhes permitir dispor de iguais condições de carreira, por género (em %)	66
Gráfico 63-Posição dos/as trabalhadores/as quanto à sua facilidade em conciliar a vida familiar e profissional, totalidade dos inquiridos (em %)	66
Gráfico 64 -Posição dos/as trabalhadores/as quanto à sua facilidade em conciliar a vida familiar e profissional, por género, (em %)	66
Gráfico 65 - Perceção dos inquiridos quanto à igualdade do género, totalidade dos inquiridos (em %)	67
Gráfico 66- Importância para os inquiridos a temática da Igualdade de Género, totalidade dos inquiridos (em %)	67
Gráfico 67 - Importância para os inquiridos a temática da Igualdade de Género, por género (em %)	68
Gráfico 68- Grau de conhecimento dos(as) inquiridos(as) quanto à promoção do valor da Igualdade do Género nos Relatórios, Planos de Atividade, regulamentos da autarquia, dos/as inquiridos/as por género (em %)	68
Gráfico 69- Perceção do(as) inquiridos(as) sobre se é tido em conta o princípio da igualdade do género na nomeação para cargo de chefia ou órgão de decisão, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	68
Gráfico 70- Perceção do(as) inquiridos(as) quanto às ações que a organização leva cabo visando contribuir para que mulheres e homens se possam candidatar, em condições de igualdade, a funções de dirigente, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	69
Gráfico 71- Perceções dos trabalhadores quanto à realização de avaliações pela organização visando avaliar a satisfação do(s) Trabalhador(es) no seu local de trabalho, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	69
Gráfico 72 – Perceções dos(as) trabalhadores quanto à existência, na organização, de regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	69
Gráfico 73- Perceção dos trabalhadores(as) sobre a integração de algum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género, nas formações ministradas na organização, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	70
Gráfico 74- Perceção dos trabalhadores/as quanto à necessidade de serem desenvolvidas ações de formação no âmbito da Igualdade de Género, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	70
Gráfico 75 -Perceção dos trabalhadores/as quanto à necessidade de serem desenvolvidas ações de formação no âmbito da Igualdade de Género, por género (em %)	71
Gráfico 76- Perceções dos/as Trabalhadores/as quanto ao incentivo da organização na frequência de formação no âmbito da Igualdade do Género, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	71
Gráfico 77- Perceção dos trabalhadores/as quanto à atuação igualitária da entidade no exercício dos direitos parentais, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	71
Gráfico 78- Perceção dos trabalhadores/as quanto ao incentivo da organização para que os homens usufruam de licença de parentalidade, totalidade dos/as inquiridos/as, por género (em %)	72
Gráfico 79- Perceção dos trabalhadores/as quanto ao incentivo da organização para que os homens partilhem, com as mulheres, a licença de parentalidade, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	72
Gráfico 80- Perceção dos/as trabalhadores/as quanto à utilização de linguagem neutra e inclusiva pela organização, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	72
Gráfico 81-Perceção dos/as trabalhadores/as quanto à utilização de linguagem neutra e inclusiva pela organização, por género (em %)	72

Gráfico 82-Percepção dos/as trabalhadores/as quanto a terem estado em situações que foram discriminados pelo facto de serem homem ou mulher, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	73
Gráfico 83-Percepção dos/as trabalhadores/as quanto a terem estado em situações que foram discriminados pelo facto de serem homem ou mulher, por género (em %).....	73
Gráfico 84-Posição dos/as trabalhadores/as quanto às situações de desigualdade entre homens e mulheres afetarem as suas vidas, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %).....	74
Gráfico 85 - Posição dos/as trabalhadores/as quanto às situações de desigualdade entre homens e mulheres afetarem as suas vidas, por género (em %)	74
Gráfico 86-Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos tem vindo a aumentar", totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %).....	74
Gráfico 87- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares", totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %).....	75
Gráfico 88- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira. ", totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	75
Gráfico 89- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres.", totalidade dos inquiridos (em %)	75
Gráfico 90- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres.", por género (em %)	76
Gráfico 91- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira.", totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)	76
Gráfico 92 - Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira.", por género (em %)	76
Gráfico 93- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até um ano.", totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %).....	77
Gráfico 94- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até um ano.", por género (em %)	77
Gráfico 95-Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Deveriam ser tomadas medidas que visassem a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão nas organizações.", totalidade dos inquiridos (em %)	77
Gráfico 96- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Deveriam ser tomadas medidas que visassem a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão nas organizações.", por género (em %)	78



Nota de Abertura

A igualdade entre mulheres e homens é apenas um dos tópicos de um grande objetivo de cidadania numa sociedade que se afirma como moderna, desenvolvida e socialmente justa, a IGUALDADE. Por esse motivo é imprescindível desconstruir o conceito em múltiplos itens, tendo por base a maior aproximação possível à realidade contextual, interpretando os fatores condicionantes e incorporando novos fatores que possam transformar os estereótipos em ideias exequíveis, promovendo a liberdade e protegendo homens e mulheres da discriminação face a desigualdades várias.

Elaborar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade é uma responsabilidade enorme, sendo uma prioridade para qualquer município, só faz sentido se efetivamente houver compromissos com a exequibilidade das ações e os objetivos estabelecidos.

A 24 de março de 2017, o Município de Albergaria-a-Velha assinou o Protocolo para a Igualdade, na presença da Senhora Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade Dra. Teresa Fragoso, e desde essa data, desenvolveu um conjunto de ações conducentes ao conhecimento da realidade interna e à capacitação de técnicos e dirigentes em matéria de Igualdade.

Consideramos ser este o momento oportuno para levar a público o resultado desse compromisso e as ações necessária ao cumprimento deste desiderato: promover a igualdade entre os cidadãos, na organização Câmara Municipal e no território Albergariense.

Esperamos o compromisso dos colaboradores, das organizações e de cada cidadão, só assim conseguiremos dar cumprimento às metas estabelecidas, evoluindo para novos objetivos de plena democracia.

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.” (Dec. Universal dos Direitos do Homem, dezembro de 1948).

A Vereadora e Conselheira Municipal para a
Igualdade

Dr.ª Catarina Mendes¹

¹ Vereadora da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha com os pelouros da Educação; Ação Social, Inclusão, Envelhecimento ativo e saudável; Habitação; Emprego e Formação Profissional; Infância, Juventude e Família; Saúde; Cidadania e participação dos Jovens e Voluntariado



INTRODUÇÃO

As autarquias locais, pela sua proximidade com a comunidade onde estão inseridas, assumem um papel de extrema importância na adoção de medidas e ações visando a eliminação das desigualdades de género e de combate à discriminação. Vetores de discriminação e de desigualdade de género que ainda persistem na nossa sociedade, em vários quadrantes da dimensão política e pública, afetando a qualidade de vida de homens e mulheres nas suas mais diferentes dimensões.

Pela privilegiada visão integrada, que as autarquias locais possuem, quanto às condições de vida e das expectativas dos cidadãos que residem no seu território de atuação, apresentam-se como sendo as entidades com um importante papel na desconstrução dos estereótipos de género e na implementação de medidas concretas que promovam a formação de cidadãos cientes de que são titulares dos mesmos direitos, independentemente do género, raça, religião, língua, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

As autoras Perista e Silva (2008), no seu livro “Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção”² definiram e apresentaram uma visão muito clara quanto ao importante papel que as autarquias devem assumir no âmbito da igualdade do género e da não discriminação, fazendo uso das suas competências próprias ou delegadas. As autarquias, seja no âmbito das suas competências, seja através de modelos de cooperação, com os diversos atores locais, podem e devem desenvolver ações concretas e de impacto na comunidade, com resultados claros na diminuição das desigualdades entre

mulheres e homens e de combate à discriminação.

A importância e relevância dos municípios, como veículos privilegiados na assunção de medidas e ações de promoção da Igualdade de Género e de não Discriminação, é reconhecida e incentivada pelas diversas organizações internacionais, as quais têm produzido pensamento e ativado ações no âmbito da igualdade de mulheres e homens na vida local.

Neste contexto, a União Internacional das Autoridades e Poderes Locais (Unites Cities and Local Governments)³ destaca que as autarquias são elementos cruciais para a igualdade entre mulheres e homens, uma vez que se encontram numa posição privilegiada para contribuir para a melhoria de vida da sua população.

Em outra dimensão, a dimensão internacional, o Congresso das Autoridades Regionais e Locais, do Conselho da Europa⁴, na sua resolução nº 176, datada de 2004, deixou muito vincada a importância de as autarquias assumirem um compromisso claro em benefício da igualdade entre homens e mulheres e a adotarem planos locais para a promoção da igualdade entre os sexos.

A reforçar a posição do Congresso das Autoridades Regionais e Locais, o Conselho de Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros, em 2006, fizeram emanar a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local⁵. Este documento, volta a reforçar a importância das autarquias no seu papel de implementação das políticas de igualdade de sexos ao nível local e regional, convidando coletividades locais, dos 32 países signatários, para que façam uso dos seus

² PERISTA, Heloísa, SILVA, Alexandra (2008), “Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua Promoção”, Centro de Estudos para a Intervenção Social (p.7)

³ In <http://www.cities-localgovernments.org/>

⁴ In Resolution 176 (2004) on gender mainstreaming at local and regional level: a strategy to promote equality between women and men in cities and regions.

⁵ In “A Carta Europeia para a Igualdade das mulheres e dos homens na vida local”: Council of European Municipalities and Regions

poderes e parcerias em prol de uma igualdade para todas e todos.

Neste contexto, a Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, por considerar a Igualdade de Género e a não Discriminação um domínio estratégico de extrema importância, na promoção dos direitos humanos, de cidadania e de construção de uma sociedade mais justa, entende ser o tempo adequado e oportuno para elaborar o seu Plano Municipal de Igualdade de Género e não Discriminação.

Não obstante todas as medidas e ações que o município, nos últimos anos, tem desenvolvido em prol da sua comunidade e, dessa forma, ter dado um forte contributo para mitigar as desigualdades e a discriminação no concelho de Albergaria-a-Velha, entende que o Plano Municipal para Igualdade de Género e não Discriminação é um instrumento fundamental para que, doravante, seja possível aferir o impacto na comunidade do conjunto de medidas a implementar, através de uma monitorização que permita adaptar e alinhar as diferentes ações mediante os contextos e resultados obtidos.

Estamos perante um documento que não será único nem estanque, seja no diagnóstico, ou seja nas medidas que nele serão vertidas. Antes pelo contrário, estamos perante a primeira semente de um documento que, sendo estratégico e de cariz evolutivo, servirá o Município e a comunidade de Albergaria-a-Velha, para a próxima década.

Ademais, a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND)⁶, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, faz saber que:

“A ENIND assume a territorialização como prioridade. Estabelecem-se 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 o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. Assumem-se, assim, as autarquias locais e sua rede de parcerias como agentes estratégicos do mainstreaming do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da Igualdade entre homens e mulheres (...) Do ponto de vista da ação estratégica, o mainstreaming nas diferentes áreas de política da administração local deverá consubstanciar-se na elaboração de planos municipais para a igualdade que traduzam, à escala local, a estrutura da ENIND e respetiva articulação e concretização em planos setoriais locais, salvaguardando a autonomia das autarquias e a especificidade regional”.

Neste contexto, pela natural proximidade que o município de Albergaria-a-Velha tem com os seus munícipes e a privilegiada visão integrada que possui das condições de vida e das expectativas dos cidadãos, a elaboração de um plano municipal para a igualdade contribuirá, em primeiro lugar, para potenciar, de forma adequada e sistemática, a igualdade do género no município e combater a discriminação em razão do sexo, em todos os domínios da vida em sociedade, melhorando os índices de equidade e de qualidade de vida, mas também, alinhará Albergaria-a-Velha naquela que é a estratégia nacional corporizada pelo Portugal + Igual.

Assim, o município de Albergaria-a-Velha, como agente facilitador e parceiro no estabelecimento das necessárias sinergias com as diversas entidades localizadas no seu território, observa este documento como um instrumento que deve ser partilhado com todo o ecossistema e

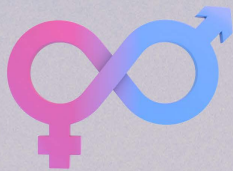
⁶ Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio

servir de elemento congregador de todos os agentes e forças vivas do concelho, na implementação de ações e medidas visado fortalecer o concelho de Albergaria-a-Velha, num espaço ainda mais igualitário.

Neste sentido, este Plano consubstancia-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. Balizado por um Diagnóstico e pelo conhecimento da situação de partida, permitirá a formulação de um desígnio, acompanhado pelas diferentes ações, metas e mecanismos de monitorização das trajetórias.

É, pois, um instrumento de política global que estabelece estratégias de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como, metas a alcançar em cada momento da sua aplicação. Define ainda, os recursos mobilizáveis e os/as responsáveis pela sua prossecução. Destina-se a todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Albergaria-a-Velha, entidades parceiras da Rede Social, outras coletividades e municípios em geral.

Em síntese, o Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação pretende trabalhar a integração da dimensão da igualdade de género, ao nível da autarquia e de parceiros da Rede de Apoio e integrar a igualdade de género na gestão e quotidiano do município; promover a melhoria generalizada dos serviços e das relações de trabalho, em termos de igualdade de género; dotar os/as trabalhadores/as de competências adequadas à promoção da igualdade de género e combate aos estereótipos de género e integrar a perspetiva de género na área da comunicação interna/ externa da autarquia, promovendo a adoção de uma política comunicacional não discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género.



BREVE ENQUADRAMENTO DO CONTEXTO EUROPEU



Um dos valores fundamentais de construção da União Europeia assenta sobre a igualdade entre homens e mulheres, como princípio fundamental na construção de uma sociedade mais inclusiva. Desde os tratados fundacionais da UE, até aos dias de hoje, as matérias relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres têm sido sempre um vetor fundamental e de especial relevância nas matérias de desenvolvimento económico e social dentro da UE.

Esta dimensão é, desde logo, visível, pelo próprio Tratado de Roma que instituiu a CEE, assinado em 25.03.1957, em que o artigo 119º já estabelecia que:

“Cada Estado-membro garantirá, durante a primeira fase, e manterá em seguida a aplicação do princípio da igualdade de remunerações entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos por trabalho igual (...). A igualdade de remuneração, sem discriminação em razão do sexo implica:

- a) *Que a remuneração do mesmo trabalho pago à tarefa seja estabelecido na base de uma mesma unidade de medida;*
- b) *Que a remuneração do trabalho pago por unidade de tempo seja a mesma para um mesmo posto de trabalho”.*

Não obstante as matérias relacionadas com a igualdade de remunerações, por trabalho igual entre homens e mulheres, ter sido o primeiro foco da CEE visando o princípio da igualdade, o certo é que, esta visão inicial e fundacional da União Europeia quanto à igualdade foi a alavanca suficiente para que, subsequentemente, se estabelecesse um caminho evolutivo e de maior relevância jurídica, visando proibir a discriminação no trabalho entre homens e mulheres.

Neste domínio, importa fazer referência às alterações instituídas pelo Tratado de Amesterdão, assinado em 02.10.1997, o qual veio afirmar as matérias da igualdade no seu artigo 3º, estendendo a sua importância para além das questões relativas à componente de remuneração equitativa para trabalho igual entre homens e mulheres.

“Promover, em toda a Comunidade, o desenvolvimento harmonioso, equilibrado e sustentável das atividades económicas, um elevado nível de emprego de proteção social, a igualdade entre homens e mulheres, um crescimento sustentável e não inflacionista, um alto grau de competitividade e de convergência dos comportamentos das economias, um elevado nível de proteção e de melhoria da qualidade do ambiente, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social e a solidariedade entre Estados-membros”

No Tratado de Amesterdão é ainda incorporado, dentro do artigo 3º, uma nova alínea que reforça e destaca princípio da igualdade de género como um dos objetivos da UE:

“Na realização de todas as ações previstas no presente artigo, a Comunidade terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres”

Neste contexto, importa fazer referência àquela que se apresenta como o pilar central dos direitos fundamentais dos cidadãos europeus, corporizada pela Carta dos Direitos Fundamentais da CE onde, no seu artigo 25º, a igualdade de género está bem patente a sua importância enquanto direito fundamental.

“Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.”⁷

⁷ In Artigo 25º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Este documento fundamental, veio reunir, pela primeira vez, todos os direitos que até agora estavam distribuídos em diferentes instrumentos legislativos, como as leis nacionais e convenções internacionais do Conselho da Europa, das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho. Pela visibilidade, importância e clareza que passou a atribuir aos direitos fundamentais, a Carta dos Direitos Fundamentais contribuiu para o desenvolvimento do conceito de cidadania da União, bem como, para a criação de um espaço de liberdade, segurança e justiça.

O Tratado de Lisboa, assinado em 13.12.2007, assumiu-se como o documento mais reformista da União Europeia, por ter incutido um conjunto de alterações significativas e importantes ao Tratado da UE em que, as matérias relativas à igualdade de género e do direito das mulheres se assumiram como prioritárias dentro dos objetivos da UE. É ainda relevante deixar expresso que, foi o Tratado de Lisboa que tornou juridicamente vinculativa a Carta dos Direitos Fundamentais da UE (antes CE) para todos os Estados-membros, obrigando-os desta forma a respeitar e a cumprir os direitos, liberdades e princípio ali consagrados.

Neste contexto, importa ainda fazer referência ao artigo 21º do Tratado de Lisboa, em que sob a epígrafe “Igualdade entre homens e mulheres”, afirma-se o seguinte:

“Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado”

O artigo 21º do Tratado de Lisboa vem assim afirmar a igualdade de direitos e de tratamento entre homens e mulheres, incluindo as matérias

de igualdade no acesso ao emprego, de salário e de condições de trabalho. Incutindo ainda, ao Estado a tomarem as medidas necessárias em favor do sexo que esteja em desvantagem, para que o equilíbrio entre homens e mulheres seja alcançado nas mais diversas dimensões.

A própria Estratégia de Lisboa 2010, também conhecida como Agenda de Lisboa ou Processo de Lisboa, no seu plano de desenvolvimento estratégico da União Europeia, assinalou a relevância de existir uma participação equilibrada de mulheres e homens na vida local, como um dos princípios fundamentais da democracia e de justiça.

Dentro do escopo dos principais e estratégicos documentos de alcance internacional, identificam-se as conclusões tidas pelo Conselho Europeu, em 07 de março de 2011, quanto ao Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020). O Conselho foi perentório em afirmar a necessidade em se reforçar “a governação através da integração da perspectiva de género em todas as áreas políticas, incluindo nas ações externas da União Europeia”.

Um outro instrumento que se apresentou como unificador e um forte dinamizador, corporizando a vontade do Concelho, foi a “Estratégia da Comissão Europeia para a Igualdade entre homens e mulheres 2010 - 2015”, programa de trabalho da Comissão no domínio da Igualdade entre homens e mulheres, tendo, igualmente, como objetivo, promover progressos a nível nacional, e de proporcionar uma base para a cooperação com as outras instituições europeias e com as partes interessadas.

De entre todas as iniciativas mais recentes, importa fazer destaque à Resolução adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 25 de setembro de 2015, “Transformar o nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento

sustentável”, que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2016 e à Comunicação da Comissão intitulada como “Uma União da Igualdade: Estratégia para Igualdade de Género 2020-2025” de 05.03.2020

A Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas “Transformar o nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável”, vem dar seguimento aos progressos que foram alcançados com o 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milénio emanados no quadro da Declaração do Milénio aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em setembro de 2000 e que definiu a agenda para o período 2000 a 2015.

Assim, a Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas “Transformar o nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável”, apesar de ter a sua base fundacional nos 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, tem como ambição ir mais além, assumindo o lema de que ninguém deve ser deixado para trás.

Importa referir que esta Resolução, com vigência até 2030, incorpora um conjunto de objetivos de largo espectro, por contemplar múltiplas dimensões relacionados com o desenvolvimento sustentável (social, económica e ambiental). Este plano estratégico de ação internacional, visa alcançar um mundo mais justo, mais digno, mais inclusivo e sustentável, contemplando metas muito ambiciosas e que implicam a conjugação de esforços de múltiplos atores, nomeadamente dos países desenvolvidos e em desenvolvimento, do setor público, do setor privado, do terceiro setor e da sociedade civil.

Para esta finalidade, o plano é composto por uma agenda composta por 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), a serem implementados em todos os países, incluindo os países desenvolvidos. No âmbito do escopo dos

17 objetivos do ODS, encontram-se definidas 169 metas para erradicar a pobreza e promover a vida digna para todos, sem exceção, dentro dos limites do planeta.



No âmbito do conjunto dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estipulados pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a Igualdade de Género assume particular relevância por ser um dos eixos estratégicos fundamentais, incluindo diversas orientações para a promoção da igualdade de género, a saber:

- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda a parte;
- 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 os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da

responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;
- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, a todos os níveis.

No contexto Europeu, a Comissão na sua comunicação ao Parlamento de 05.03.2020 apresenta a sua visão estratégica para a igualdade de género definindo-a como: “Uma União da Igualdade: Estratégia para Igualdade de Género 2020-2025”. A estratégia da

Comissão assume, como objetivo fundamental, a construção de uma Europa em que a igualdade de género seja concretizada até 2025, em que a violência de género, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre mulheres e homens sejam uma coisa do passado. Uma Europa em que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na nossa sociedade europeia e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias.

O plano de ação da estratégia “Uma União da Igualdade: Estratégia para Igualdade de Género 2020-2025” é adotada em novembro de 2020 e visa promover uma abordagem transformadora e intersectorial, integrando a dimensão de género em todas as políticas e ações. Procura igualmente combater as causas estruturais da desigualdade e da discriminação em razão do género, nomeadamente, envolvendo ativamente os homens e os rapazes na luta contra as normas e os estereótipos de género.

O presente plano de ação, no âmbito da sua transversalidade inclusiva, procura abordar todas as dimensões intersectoriais de discriminação, prestando especial atenção, por exemplo, às mulheres com deficiência, às mulheres migrantes e à discriminação com base na idade ou na orientação sexual.

Do plano de ação “Uma União da Igualdade: Estratégia para Igualdade de Género 2020-2025” consegue-se extrair 5 importantes pilares de ação:

- 1) Maior integração da perspectiva de género em todas as políticas e todos os setores externos, bem como, adotar uma abordagem transformadora em matéria de género, interseccional e baseada em direitos, assumindo-se a igualdade de género como prioridade transversal da

ação externa da UE nos seus trabalhos de programação, em que, 85% das novas ações externas deverão contruir para esse objetivo.

- 2) Em conjunto com os Estados-Membros da UE, promover o compromisso estratégico da UE a nível multilateral, regional e nacional, e intensificar, conjuntamente, a implementação do plano em cada país e região parceiros, em estreita cooperação com os governos parceiros, a sociedade civil, o setor privado e outras partes interessadas fundamentais.
- 3) Colocar a ênfase nos domínios de intervenção principais: assegurar a proteção contra todas as formas de violência baseada no género; promover a saúde sexual e reprodutiva e direitos conexos; reforçar os direitos económicos e sociais e o empoderamento das mulheres e raparigas; promover uma participação e liderança em condições de igualdade; implementar a Agenda «Mulheres, Paz e Segurança», dando resposta aos desafios e explorando as oportunidades oferecidas pela transição ecológica e a transformação digital;
- 4) Dar o exemplo ao estabelecer, ao mais alto nível político e de direção da UE, uma liderança sensível ao género e respeitadora do equilíbrio entre homens e mulheres. Para tal, é necessário obter a adesão dos dirigentes, investir nos conhecimentos e nos recursos e empreender ações comuns com os Estados-Membros da EU;
- 5) Elaborar relatórios e comunicação sobre os resultados, estabelecer um sistema de acompanhamento quantitativo, qualitativo e inclusivo, para aumentar a responsabilização pública, garantir a transparência e o acesso à informação e melhorar a sensibilização para o impacto

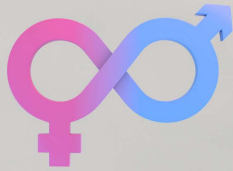
do trabalho da UE em todo o mundo” (Comunicação conjunta ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre o III plano de ação da UE em matéria de igualdade de género, Bruxelas, 25.11.2020).

Desde a sua fundação, que a União Europeia tem partilhado com os seus Estados-Membro a visão comum de igualdade entre homens e mulheres como elemento fundamental do desenvolvimento económico e social. Ao longo da sua história, e para além de todas as iniciativas legislativas, a UE tem implementado, ao longo do tempo, um conjunto de planos e ações com o propósito de incentivar os diferentes Estados-Membros a percorrerem um caminho positivo, visando alcançar o princípio pleno da igualdade e de não discriminação, nas suas mais diferentes dimensões.

Breve cronograma das iniciativas da UE no âmbito da Igualdade de Género e não Discriminação ao longo do tempo:

ANO	INICIATIVA
1948	Declaração dos Direitos Humanos
1953	Conselho «a Europa: Convenção para a proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais
1957	Tratado de Roma
1966	Convenção das Nações Unidas sobre Direitos Cívicos e Políticos
1975	Conferência Mundial das Nações Unidas para o Ano Internacional da Mulher, México
1979	Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as Mulheres
1980	Conferência Mundial das Nações Unidas para a Década da Mulher, em Copenhaga
1985	III Conferência das Nações Unidas para a Década da Mulher, em Nairobi
1993	Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher
1995	IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, em Pequim
2000	Convenção das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional e o Protocolo Adicional Relativo à Prevenção, à Repressão e à Punição do

	Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças
2000	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
2000	Declaração do Milénio das Nações Unidas e Objetivos de Desenvolvimento do Milénio
2010	Estratégia de Lisboa
2010	Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade do Género e Empoderamento das Mulheres, CPLP
1948	Declaração dos Direitos Humanos
2010	Decisão do Conselho da Europa, que estabelece que as políticas de conciliação profissional com a familiar, juntamente com o acesso a estruturas de acolhimento de crianças, a preços acessíveis e a inovação na forma como o trabalho é organizado, devem visar aumentar as taxas de emprego, nomeadamente entre os jovens, os trabalhadores mais idosos e as mulheres.
2010	Recomendação CM/Rec (2010) 5 do Comité de Ministros do Conselho da Europa aos Estados-Membros sobre medidas para o combate à discriminação em razão da Orientação Sexual ou da Identidade de Género.
2014	Plano de Acção para a Promoção da Igualdade e Equidade de Género 2014-2016 (CPLP)
2015	Resolução adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, intitulada "Transformar o Mundo: a agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável"
2016	Plano de Acção para a Promoção da Igualdade e Equidade do Género 2016-2018 (CPLP)
2017	Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, Centro de Convenção de Istambul
2017	Plano de Acção para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres 2017-2020, (CPLP)
2018	Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023
2020	Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020 - 2025



3.

**BREVE
ENQUADRAMENTO
DO CONTEXTO
NACIONAL**

Apesar todas as dinâmicas implementadas de âmbito europeu, também, a nível nacional, e do ponto de vista legislativo e de iniciativas nacionais, têm vindo a ser dados passos para que sejam implementadas políticas publicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género.

Desde logo, a própria Constituição da República Portuguesa de 1976 que, na sua versão original, foi disruptiva e provocou uma alteração de paradigma em matéria de Igualdade de Género e de Não Discriminação, quando ao inscreveu no seu artigo 13º, sob a epígrafe “Principio de Igualdade”, que *“Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”*, no seu número 1 e *“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 ou condição social”* no seu número 2, consagrando a igualdade entre homens e mulheres como um princípio inabalável.

Assim, o Artigo 13º da Constituição da República Portuguesa induziu, de imediato, uma sequência de eventos de transformação do quadro jurídico nacional, com imediatas repercussões na ordem jurídica infraconstitucional portuguesa. Historicamente, faz ainda sentido fazer referência a três diplomas, publicados em 1974, dois anos antes da publicação da Constituição da República, que abriram o acesso das mulheres, respetivamente, a todos os cargos da carreira administrativa local (Decreto-Lei nº 492/74, de 27 de setembro), à carreira diplomática (Decreto-Lei nº 308/74, de 6 de julho) e à magistratura (Decreto-Lei nº 251/74, de 12 de junho) e, ainda, um outro importante diploma legal que aboliu todas as restrições baseadas no sexo quanto à capacidade eleitoral dos cidadãos (Decreto-Lei nº 621-A/74, de 15 de novembro).

Não obstante a Constituição da República Portuguesa ter sido o agente de mudança, o certo é que, ao longo das últimas décadas, o enquadramento legislativo evoluiu no sentido de ser estabelecido, no quadro jurídico português, um conjunto de normas visando contribuir, por essa via, para uma maior equidade entre homens e mulheres nas suas diversas dimensões, em que se destaca:

ANO	INICIATIVA
1976	Constituição da República Portuguesa
1978	Decreto-Lei nº.496/77, de 25 de junho, introduz alterações no Código Civil de 1966, impondo a plena igualdade de direitos e deveres dos cônjuges
1979	Decreto-Lei nº.392/79, de 20 de setembro que veio garantir às Mulheres a Igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no Trabalho e no Emprego
1980	Aprovação do novo Código da Publicidade (Decreto-Lei nº.330/90, de 23 de outubro)
1994	Resolução do Conselho de Ministros nº.32/94, de 17 de maio, sobre a promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres
1997	I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (Resolução do Conselho de Ministros nº 49/97, de 29 de março)
1999	Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (Resolução do Conselho de Ministros nº.55/99, de 15 de junho)
1999	Lei nº.174/99, de 21 de setembro, que aprova a lei do serviço militar, não estabelecendo quaisquer diferenças entre cidadãos do sexo feminino e do sexo masculino
2000	Portaria nº.1212/2000, de 26 de dezembro – Institui o regime de majoração dos apoios financeiros para profissões significativamente marcadas por discriminação do género
2001	Lei nº.10/2001, de 21 de maio – Institui relatório anual sobre a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres
2003	II Plano Nacional para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros nº 184/2003, de 25 de novembro)
2003	Plano Nacional contra a Violência Doméstica (Resolução do Conselho de Ministros nº.88/2003, de 7 de julho)
2006	Lei Orgânica nº.3/2006, de 21 de agosto – Lei da Paridade
2007	Lei Orgânica da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

2007	III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010) (Resolução do Conselho de Ministros nº.82/2007, de 22 de junho)
2007	III Plano Nacional contra a Violência Doméstica (Resolução do Conselho de Ministros nº.83/2007, de 22 de junho)
2007	I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos
2009	Lei nº.112/2009, de 16 de setembro – Estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e à assistência das suas vítimas
2010	Resolução do Conselho de Ministros nº.39/2010, de 25 de maio – Aprova o quadro de referência do Estatuto das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade
2010	Resolução da Assembleia da República nº.80/2010, de 30 de julho: Recomenda ao Governo a tomada de medidas de combate às discriminações entre mulheres e homens nas competições desportivas
2010	II Plano Nacional contra Tráfico de Seres Humanos (R.C.M. nº.94/2010, de 29 de novembro).
2011	IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013) (R.C.M. nº.5/2011, de 18 de janeiro)
2011	IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica 2011-2013 (Resolução do Conselho de Ministros nº.100/2010, de 17 de dezembro)
2012	Resolução do Conselho de Ministros nº.19/2012, de 8 março, que determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização de empresas
2013	Lei nº.75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais (artigo 33º, nº 1, al. q)
2013	V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017 (R.C.M. nº.103/2013, de 31 de dezembro)
2013	V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (Resolução do Conselho de Ministros nº.102/2013, de 31 de dezembro)
2017	Lei nº.62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e das empresas cotadas em bolsa
2017	Resolução da Assembleia da República nº.260/2017, de 30 de novembro, que recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos

	horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar
2018	IV Plano de Ação de Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (Resolução do Conselho de Ministros nº.80/2018, de 19 de junho)
2019	Lei nº.6/2019, de 28 de março, que estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública

À parte de toda a legislação que foi produzida, ao longo das últimas décadas, e dos impactos positivos que, das mesmas, advieram, importa salientar, com o devido destaque, três iniciativas que, a longo do tempo, foram determinantes para impulsionar a sensibilização e a transformação comportamental da sociedade portuguesa para os valores da igualdade e não discriminação:

- Os planos nacionais para a Igualdade (1997-2002, 2003-2006, 2007-2010, 2011-2013 e 2014-2018), aprovados por Resoluções do Conselho de Ministros de diferentes Governos Constitucionais. Estes planos, pela sua constância e presença nos diferentes programas governamentais, têm sido o instrumento estrutural para corporizar, no plano nacional, todo um conjunto de ações e medidas visando impulsionar a consciencialização e a transformação da sociedade para um caminho de um país mais igualitário em que as ondas de discriminação fossem paulatinamente amenizadas
- A relevância política que o XIX Governo Constitucional atribuiu às matérias da Igualdade de Género e não Discriminação, quando criou a Secretaria de Estado da Igualdade. Este movimento possibilitou atribuir uma importância superior às questões da igualdade de género e não discriminação, permitindo desencadear um conjunto de iniciativas que impulsionaram, nomeadamente, a

concretização dos Planos Municipais para a Igualdade do Género, com linhas de financiamento junto do próprio POISE.

É sobre a égide da Secretaria de Estado que o XIX Governo Constitucional assumiu, no âmbito seu programa governativo, o compromisso mais firme com a execução das políticas públicas, no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género, através da execução dos Planos Nacionais para a Igualdade do Género.

Neste âmbito, importa fazer referência ao V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não – Discriminação 2014-2017, o qual, teve o seu enquadramento nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, designadamente, no âmbito da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa. Este Plano visou promover a igualdade de género em todas as áreas de governação, assumindo como objetivo geral, promover a igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação em função do sexo ou da orientação sexual. Evidenciou ainda, uma forte componente de transversalidade da dimensão da igualdade de género, na atividade da administração central e local.

- Mais recentemente, em 2018, e numa visão estratégica prospetiva, surge a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação denominada como “Portugal +Igual”. Esta estratégia tem como objetivo dar início a um novo ciclo de planeamento, através de uma abordagem mais estratégica e ampla. Assume-se, com esta estratégia, um claro compromisso de que todas as medidas e ações a adotar tenham uma amplitude coletiva

envolvendo todos os setores. Perspetivando-se uma linha temporal estratégica de atuação até 2030, é objetivo que as medidas a implementar assentem numa visão comum de modo a terem um efeito mais estruturante e sustentável no futuro.

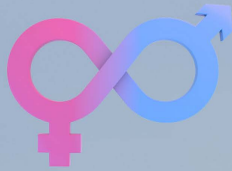
Apresentando-se a estratégia “Portugal + Igual”, como o guião que comporta as linhas estratégicas gerais em que vão assentar todas as medidas e ações a desenvolver nos próximos anos, importa, fazer referência, muito sintética, ao mesmo.

Assim e atento ao momento temporal em que decorre a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação de Albergaria-a-Velha, importa destacar as quatro grandes metas de ação global e estrutural que a estratégia “Portugal + Igual” comporta até 2030, a saber:

- a) A integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual; identidade e expressão de género, e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios;
- b) Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
- c) Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
- d) Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTI.

Importa referir que, para cada um dos planos de ação, foram definidos objetivos estratégicos e específicos visando alcançar, até 2030, os grandes desígnios plasmados neste documento estratégico.

As autarquias, como grandes agentes de mudança do território, devem observar estratégia “Portugal + Igual” como o seu guião fundamental para, dentro daquilo que são as suas competências legais ou delegadas, implementarem as suas próprias medidas e ações de forma sinérgica e em conjunto com os diferentes atores sociais, culturais, económicos, entre outros, para incentivar e potenciar as mudanças que ainda têm que ocorrer, seja no espectro local ou seja no espectro nacional, contribuindo, decisivamente, para uma sociedade mais igualitária e justa.



4.

ESTADO DE ARTE DA IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL



Não obstante todo o conjunto de iniciativas legislativas, planos estratégicos, medidas e ações que foram implementadas, a nível nacional, nas últimas décadas, constata-se, à data, através do documento “ Igualdade de Género em Portugal – Boletim estatístico 2021⁸” que as questões da Igualdade de Género e não Discriminação, na sociedade portuguesa, têm ainda um longo caminho a ser percorrido, visando alcançar o grande desígnio de uma sociedade verdadeiramente igualitária, nas suas múltiplas dimensões.

Desde 1980, por ocasião da 2ª Conferência Mundial sobre as Mulheres, das Nações Unidas, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) deu início à publicação de um boletim estatístico com o objetivo de identificar e divulgar dados que possam refletir as realidades das vidas de mulheres e homens. Este boletim é o verdadeiro observatório sobre o estado de arte da Igualdade de Género em Portugal, e que importa fazer destaque dos seus principais indicadores, para ser possível efetuar um enquadramento que permita perceber o contexto nacional.

Assim e segundo o boletim estatístico Igualdade de Género em Portugal 2021, produzido pela Comissão para a Cidade e a Igualdade de Género (CIG) a população portuguesa, residente em Portugal, continua a ser maioritariamente composta por mulheres. Contudo, e apesar das mulheres terem uma maior esperança de vida, possuem menos anos de vida saudável do que os homens. É também referenciado que a segregação das escolhas educacionais tem levado à segregação do mercado de trabalho, sendo esta circunstância mais penalizadora para as mulheres.

Por outro lado, embora em Portugal a participação das mulheres no mercado de trabalho seja das mais elevadas no contexto da

União Europeia, a taxa de desemprego e o trabalho a tempo parcial continua a ser mais penalizador para as mulheres, verificando-se que, quase metade das mulheres que trabalham a tempo parcial, o faz por não conseguir encontrar um emprego a tempo inteiro e não por opção própria.

Uma outra circunstância que se verifica neste boletim, e que é transversal a toda a UE27, é uma incidência da feminização nas matérias relativas às tarefas domésticas e de cuidado dos seus descendentes e ascendentes, com consequências na sua carreira profissional.

É evidente neste boletim, que as mulheres continuam a ocupar posições com menor remuneração e estão em minoria nos cargos de poder e de tomada de posição, apesar de se verificar uma tendência de maior escolaridade nas mulheres do que nos homens.

Persiste, ainda, na sociedade portuguesa, um padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao trabalho doméstico e do homem como executante secundário da produção doméstica. Neste domínio, constata-se que as medidas de conciliação, por vezes, têm o efeito perverso de reforçar o papel das mulheres como cuidadoras. Esta circunstância dificulta o investimento das mulheres na sua carreira profissional, o que explica o *gender pay gap* que ainda persiste:

“as remunerações médias, tanto ao nível da remuneração base, como dos ganhos, são sempre superiores nos homens em todos os níveis de qualificação, em todos os níveis de habilitação, para todos os graus de antiguidade e em todos os grandes grupos profissionais. De destacar que estas disparidades salariais entre mulheres e homens, acumuladas ao longo da vida, resultam numa disparidade ainda maior nas pensões, estando as mulheres idosas

⁸ Igualdade de Género em Portugal 2021 - Boletim Estatístico, CIG

particularmente mais expostas ao risco de pobreza do que os homens”⁹

Do ponto de vista da violência de género, estamos ainda perante uma matéria que continua a afetar a sociedade portuguesa e que atinge, de forma desproporcional, as mulheres. Continua a constatar-se que estes crimes são praticados, em muitas das vezes, em círculos onde existe grau de parentesco entre as vítimas, nomeadamente o da conjugalidade ou ex-conjugalidade.

Relativamente às questões LGBTI, observa-se uma tendência crescente de casamentos entre pessoas do mesmo sexo, em resultado da publicação da Lei nº 9/2010 de 31 de maio, e uma tendência também crescente nos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil e conseqüente alteração do nome próprio, em resultado da Lei nº 38/2018 de 7 de agosto.

Um importante aspeto que este boletim introduz, é a análise de impacto da pandemia COVID19. O contexto pandémico, do seu ponto de vista de contágio teve maior impacto nas mulheres, em virtude da maior exposição ao vírus estar ligada aos setores de saúde humana e apoio social, onde as mulheres, em Portugal, têm maior representação. Contudo e apesar das mulheres estarem mais expostas ao vírus, o maior número de mortes ocorreu junto dos homens.

Do ponto de vista do desemprego, a pandemia teve um efeito mais nefasto nas mulheres, principalmente junto das mais jovens, em resultado da diminuição do número de horas de trabalho e pelo efeito do *Lay-off*.

Ainda sobre a dimensão do emprego/desemprego, a esmagadora maioria

das mulheres, com o propósito de assegurarem as tarefas de cuidado e outras responsabilidades familiares e/ou pessoais, deixaram de procurar ativamente trabalho.

Nas páginas seguintes apresentam-se um conjunto de dados que permitem ter a perceção, sobre o estado de arte, em Portugal, da Igualdade de Género nas suas mais diversas dimensões.

⁹ in *Igualdade de Género em Portugal 2021 – Boletim Estatístico*

I. População e Saúde

1. Dados Demográficos

No ano de 2021, a população residente em Portugal¹⁰ era de 10,3 milhões repartidos da seguinte forma:

Mulheres – 52,4%

Homens – 47,65%

Apesar da população portuguesa ser maioritariamente composta por mulheres, verifica-se que estão a nascer mais rapazes do que raparigas, sendo o índice de masculinidade, à nascença, superior a 100. Não obstante esta evidência, a partir dos 25 anos e na atual configuração da pirâmide etária portuguesa, as mulheres passam a ser em número superior aos homens, proporção que vai crescendo à medida que a idade avança.

embora, seja tendencialmente superior no caso das mulheres, as quais, em média, vivem cerca de 84 anos, enquanto os homens vivem, em média, cerca de 78 anos. Não obstante as mulheres esperarem viver, em média, quase mais 6 anos do que os homens, os homens, aos 65 anos conseguem viver mais anos de vida saudável do que as mulheres.

A evolução do índice sintético de fecundidade, passou de 3 crianças vivas nascidas por mulher em idade fértil (dos 15 aos 49 anos de idade) em 1970, para 1,4 crianças por mulher em 2020.

Constata-se, igualmente, um aumento da idade da mulher ao nascimento do primeiro filho, que passou de 24,4 anos (em 1970) para 30,7 anos (em 2020).

2. Agregados domésticos privados monoparentais

Ao longo dos últimos anos, tem-se verificado uma tendência de aumento dos agregados domésticos privados monoparentais, mantendo-se igualmente a tendência de, na grande maioria dos casos, o núcleo familiar monoparental integrar uma mulher como progenitora (84.7%).

3. Esperança de vida e Fecundidade

Atualmente, a esperança média de vida à nascença, como indicador global de saúde, tem evoluído de forma positiva tanto para os homens como para as mulheres,

¹⁰ INE/Pordata

II. Educação, Formação e Ciência

1. Escolaridade

Observado o contexto atual, por cada 110 pessoas com o ensino superior completo, cerca de 61 são mulheres, e cerca de 39 são homens. Não obstante as mulheres terem adquirido uma maior presença no ensino superior face aos homens, quando se observa a população sem nenhum nível de escolaridade, são as mulheres que têm uma maior representatividade (cerca de 356 mil) face aos homens (cerca de 121 mil). Contudo, no que respeita ao 1º ciclo do Ensino Básico completo, o número de mulheres (969,5 mil) com este nível de ensino já é superior ao número de homens (802,8 mil). Cenário que se inverte no 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico, onde as mulheres estão ligeiramente menos representadas.

Neste contexto, é de notar que o equilíbrio entre géneros é quase atingido no secundário e pós-secundário.

Em síntese:

As mulheres estão duplamente representadas em maioria essencialmente em dois grupos:

- a) No grupo que não apresenta nenhum nível de escolaridade completo, o que poderá traduzir a falta de escolarização da população feminina mais idosa;
- b) No grupo com ensino superior completo, que representará a camada mais jovem da população feminina.

No que diz respeito à taxa de abandono escolar, importa fazer referência aos seguintes aspetos:

- a) Genericamente, a taxa de abandono escolar precoce tem vindo a sofrer uma redução progressiva.
- b) Ao longo do tempo, a taxa de abandono escolar precoce tem sido mais evidente nos homens do que nas mulheres, verificando-se, em 2020 que taxa nos homens foi de 12,6% e nas mulheres de 5,1%.
- c) Não obstante a taxa de abandono ser mais evidente nos homens, o *gap*, entre homens e mulheres tem vindo a diminuir, em 2010 situava-se em 8,4p.p. e, em 2020, passou para 7,5p.p.

2. Pessoal Docente

Ao nível da docência, as mulheres estão mais representadas na educação pré-escolar e em todo o Ensino Básico (99,1%), enquanto que os homens estão mais representados na docência do ensino superior (54%)¹¹.

Importa ainda fazer referência que, na carreira docente do ensino superior, as mulheres estão mais representadas nas categorias mais baixas e os homens nas mais altas.

¹¹ Fonte: DGCEE – Estatísticas da Educação 2019/20

3. Pessoal Não Docente

No espectro do da educação pré-escolar, ensinos básicos e secundário o pessoal não docente é predominantemente feminino. (87% do pessoal não docente são mulheres e apenas 13% são homens)

III. Digitalização e Tecnologias de Informação e Comunicação

1. Educação nas áreas STEM¹²

As áreas STEM continuam a ter uma adesão muito superior do género masculino, em relação ao género feminino. Em 2020, a representação das mulheres diplomadas nas áreas STEM era de 36%, enquanto os homens atingiam uma representação de 64%.

Não obstante este cenário a nível nacional, importa referir que o número de mulheres que ingressam pelas áreas STEM em Portugal é superior à média da UE27.

Apresenta-se como relevante sublinhar que, dentro das áreas STEM, a representação feminina é inferior nas áreas das Engenharias, Indústrias Transformadoras e Construção (representação de 31,1%), no entanto, a sua representatividade sobe para 46,8% nas áreas das Ciências, Matemática e Informática¹³.

2. Educação nas TIC

Considerando-se que as TIC são uma dimensão imprescindível em todos os setores da economia atual, as mulheres continuam sub-representadas neste domínio face à representatividade atual dos homens. Importa ressaltar que, em geral, as TIC, são um setor com ainda pouca adesão, seja de homens ou de mulheres. Em 2020 o número total de diplomados foi de 6 300. Deste universo, 20,1% eram mulheres e 79,9% eram homens¹².

3. Recursos Humanos em Atividades de I&D – Setor de Execução

O número de investigadores (cerca de 29 mil) em atividades de investigação e desenvolvimento é superior ao número de investigadoras (cerca de 221 mil), sendo a taxa de feminização de 42,4%.

Verifica-se uma assimetria de género muito clara ao nível dos setores de execução, com os homens a estarem mais representados no setor empresarial privado do que as mulheres. Nesta dimensão a taxa de feminização é de apenas 27,7% e o *gap* entre mulheres e homens é de 44,6 p.p.. No sentido inverso, as mulheres estão mais representadas no setor do Estado (57,6%)¹⁴, do que os homens.

4. Recursos Humanos em Atividades de I&D – Domínio de Investigação

Neste domínio da investigação, cabe as mulheres a predominância de representatividade em quase todas as áreas, com exceção das Ciências Exatas, onde assumem uma representação de apenas 32,8% e nas Ciências da Engenharia e Tecnologias, onde a taxa de feminização é de apenas 27,7%.

Em concreto, a representatividade dos homens é maior nas atividades de investigação e desenvolvimento da engenharia e da tecnologia, enquanto as mulheres assumem maior representação nas Ciências médicas e de Saúde.

¹² Classificação Internacional do tipo de Educação (ISCED) da Unesco, as áreas STEM são constituídas pelas áreas das Ciências, Matemática e Informática e área da Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção

¹³ Fonte: DGCEE/ – MCTES; PORDATA

¹⁴ Fonte: DGCEE – Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional 2019 (Dados Globais)

IV. Trabalho e Emprego

1. Emprego

No ano de 2020, o número de pessoas empregadas em Portugal foi de 4,8 milhões, sendo que, 2,4 milhões eram homens e 2,3 milhões eram mulheres e em que, dois terços da população empregada exerce a sua atividade no setor dos serviços. É no setor dos serviços onde se verifica uma taxa de feminização mais elevada (57,2%), pelo contrário, é no setor terciário onde as mulheres assumem menor representatividade (15,5%).

Do ponto de vista da análise quanto ao exercício de atividade a tempo parcial, é sobre as mulheres que se verifica uma maior preponderância neste regime, em cada 10 trabalhadores/as a tempo parcial, 6 são mulheres.

Sobre esta análise e comparativamente com as suas pares da UE27, as mulheres portuguesas trabalham menos a tempo parcial quando comparadas com a média da UE27. A principal razão par esta realidade é o facto de as mulheres não encontrarem um emprego a tempo inteiro, e não por opção própria.

Do ponto de vista da antiguidade laboral, em Portugal a taxa de emprego com 15 ou mais anos é de 49,9% para as mulheres e de 58,8% para os homens, o que se traduz num *gap* 8,9 p.p. entre ambos os géneros. Verifica-se ainda, uma taxa de inatividade, com 15 ou mais anos, superior nas mulheres do que nos homens, o que se traduz num *gap* de 9,6p.p.entre géneros. Estes diferenciais, podem somente ser resultado de um maior número de mulheres reformadas, acrescido de uma maior permanência das raparigas no sistema de ensino e, ainda, refletir a circunstância de, tradicionalmente, a categoria de doméstica ter uma maior predominância de mulheres.

No entanto, se atendermos aos referenciais europeus, que balizam a análise da taxa de emprego, com 15 ou mais anos, na faixa etária dos 20 aos 64 anos, o *gap* entre homens e mulheres desce para os 5,9p.p. Por outro lado, e dentro dos objetivos inscritos na Estratégia Europa2020 de fixar a meta de 75% para a taxa de emprego no grupo etário de 20 a 64 anos, Portugal superou a meta estabelecida no caso dos homens (77,8%), mas, no caso das mulheres, a meta ainda não foi alcançada (71,9%). Contudo, a participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho é das mais elevadas no contexto da União Europeia, dado que é digno de relevo.

2. Remunerações

Não obstante ter sido publicada a Lei nº60/2018, de 21 de agosto, que aprovou medidas de promoção de igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual, o certo é que, atualmente, as mulheres continuam a auferir menos do que os homens, verificando-se um *gap* de remuneração de géneros entre os 149,20€ e os 223,10€ mensais. Constata-se ainda que, quanto maior for a qualificação, maior o *gender gap* existente entre elas e eles, em prejuízo para as mulheres.

Do ponto de vista geral, os homens, em média, auferem 1.069,20€ de remuneração base, enquanto as mulheres auferem, em média, 920,00€, traduzindo-se num *gap* de cerca de 14%. Este diferencial torna-se mais substantivo com a antiguidade laboral. Para uma antiguidade de 20 ou mais anos, as mulheres, auferem, em média, menos 24,6% dos que os homens.

3. Desemprego

Os números de pessoas desempregadas, em 2020, foram de 350,9 mil, atingindo 170 mil homens e 180 mil mulheres.

Em Portugal, verifica-se uma taxa de desemprego que mais afeta os jovens e as mulheres.

Um dado curioso, é a circunstância de a taxa de desemprego na faixa etária entre os 55 anos e os 64 anos, afetar mais os homens (6,6%) do que as mulheres (5,1%).

Por outro lado, as taxas de desemprego são mais acentuadas entre as pessoas com apenas o ensino secundário e pós-secundário e o 3º ciclo de ensino básico, sendo as mulheres as mais afetadas.

Somente no grupo de pessoas com o ensino superior completo é que, em geral, as taxas de desemprego afetam mais os homens (6,6%) do que as mulheres (5,3%).



V. Poder e Tomada de Decisão

1. Nível Político

A publicação da Lei Orgânica nº3/2006 de 21 de agosto veio assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos para os órgãos de soberania. Representação que subiu para os 40% com a Lei Orgânica nº1/2019 de 29 de março. Com a força destes dois diplomas legais, as mulheres passaram a assumir uma representação equilibrada em relação aos homens, no espectro dos cargos de tomada de decisão política e pública.

2. Administração Pública

Por força da Lei nº26/2019, de 28 de março, passou a existir um regime visando a representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos de Administração Pública, estabelecendo-se como limiar mínimo de representação, a proporção de 40% de pessoas, de cada sexo, nos cargos e órgãos que a lei refere.

Contudo, ao se proceder à análise de representação nos cargos de chefia na Administração Pública Central, no ano de 2020, consta-se que os homens são maioritários em todos os cargos de Direção Superior de 1º e 2º grau (respetivamente 66,4% e 55%). No entanto, no que respeita aos cargos de dirigentes de 2º grau, já foi atingido o limiar mínimo de representação de 40%, sucedendo o mesmo nos cargos de dirigentes de 1º grau.

Na Administração Local, em 2020, as mulheres estavam sub-representadas em todos os cargos de dirigentes superiores, tanto de 1º,

como de 2º grau, sendo a taxa de feminização apenas de 26,4% e 37,5% respetivamente.

3. Setor das Empresas Cotadas em Bolsa

Também para esta dimensão, emanou para o quadro jurídico português a Lei 62/2017, de 01 de agosto, que veio estabelecer um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Em resultado da publicação deste instrumento legal, têm-se verificado uma subida constante da proporção de mulheres nos Órgãos de Administração (as mulheres representam já 26%) e Fiscalização (as mulheres representam 35%) das empresas cotadas em bolsa.

4. Setor das Empresarial do Estado

Tal como se verifica no setor das empresas cotadas em bolsa, também no setor Empresarial do Estado se verifica uma tendência ascendente da representação das mulheres nos órgãos de administração, passando de 27% em 2017 para 38% em 2020.

5. Setor das Empresarial Local

O Setor Empresarial Local foi o setor que, imediatamente à publicação da Lei 62/2017, de 01 de agosto, registou a maior subida na

representatividade das mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local de 20% para 35%, contudo, durante o ano de 2019 a representatividade das mulheres, neste setor, desceu para os 29%, representatividade que se manteve em 2020. Significa que, neste setor, o limiar mínimo de representatividade ainda não foi alcançado.



VI. Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

1. Licenças de Parentalidade

As licenças de parentalidade, em Portugal, têm seguido uma trajetória ascendente nos últimos anos, contatando-se uma crescente sensibilidade, nesta matéria, por parte dos homens. Se, em 2009, 8,6% dos homens requereram o subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, em 2020, foram já 43,8% dos homens que requereram o mesmo subsídio.

No entanto, em 2019, em cada 100 crianças que nasceram, praticamente 94 mulheres gozaram licença de 120/150 dias e cerca de 39 homens partilharam essa licença.

É, igualmente, salientado pelos inquiridos, as virtuosidades de flexibilizar os horários de trabalho para mães e pais com filhos pequenos (52,9% Homens e 45,7% das mulheres), como também, alargar os períodos de licença parental para mães e pais (33,7% das mulheres e 25,9% dos homens).

2. Dados relativos à Conciliação

Dos resultados obtidos, através do inquérito realizado pelo INE em 2019¹⁵, constata-se que as tarefas de cuidado continuam a recair essencialmente sobre as mulheres. Os homens têm ainda uma participação muito residual quanto à partilha das tarefas de cuidado. Por seu turno, um dado que não deixa de ser curioso, quando questionados sobre a opção ideal para que as mães e os pais possam conciliar o trabalho com a vida familiar, em todos os grupos etários inquiridos, as mulheres entendem, como opção ideal, caber ao pai a faculdade de trabalhar a tempo inteiro e as mulheres trabalharem fora de casa apenas a tempo parcial. Esta posição foi igualmente reforçada pelos homens do inquérito elaborado pelo INE.

¹⁵ Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade 2019



VII. Violência de Género

1. Violência Doméstica

A violência doméstica, continua a atingir, de forma desproporcional, as mulheres. Em 2020, 75% das vítimas de violência doméstica, foram mulheres, e a grande maioria dos denunciados foram homens (81,4%). Acresce que, a violência doméstica contra cônjuge ou análogo, assumiu 85% de toda a violência doméstica.

No entanto, embora se verifique um aumento gradual no número de pessoas condenadas pelo crime de violência doméstica contra cônjuge ou análogo, o número de condenações é ainda residual face ao número de participações registadas pelas forças de segurança. Neste contexto, em 2020, foram registadas 27.763 ocorrências e foram condenadas 1.715 pessoas.

2. Crimes contra a Liberdade e a Autodeterminação

Do ponto de vista dos crimes que atenta à Liberdade e a Autodeterminação, são os crimes de abuso sexual de menores onde se verificou, em 2020, maior preponderância (53%) e o crime de violação a ter um peso de 18% no espectro da totalidade de todos os crimes. De referir que, 96,4% dos condenados nesta tipologia de crime, foram homens.

3. Mutilação Genital Feminina

Segundo o Registo de Saúde Eletrónico, foram identificadas, pelo SNS, no ano de 2019, 129 mulheres que foram sujeitas a Mutilação Genital Feminina (MGF).

A maior predominância de práticas de MGF em Portugal, ocorre em pessoas com origem na Guiné-Bissau (62%) e na Guiné-Conacri (28,68%). Um aspeto importante a salientar é a existência de registo de duas mulheres vítimas de MGF, de origem portuguesa, cuja prática ter sido realizada fora de Portugal e nenhuma durante a permanência da família em Portugal.

VIII. LGBTI

1. Casamentos entre Pessoas do Mesmo Sexo

A publicação da Lei nº9/2010, de 31 de maio, veio permitir o casamento civil entre casais do mesmo sexo, verificando-se, desde essa data a uma tendência crescente do número de casamentos celebrados entre pessoas do mesmo sexo. Somente em 2020, fruto certamente da pandemia é que esta tendência foi quebrada.

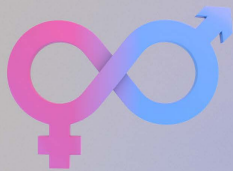
Ao longo do tempo, constata-se que o número de casamentos entre pessoas do sexo masculino foi sempre superior ao casamento entre pessoas do sexo feminino. Em 2020, dos 445 casamento celebrados entre pessoas do mesmo sexo, 209 foram entre pessoas do sexo feminino e 236 entre pessoas do sexo masculino.

Em 2020, registram-se 233 procedimentos de mudança do sexo no registo civil, sendo que 83 foi no sentido Homem->Mulher e, 150, no sentido Mulher-> Homem

2. Procedimento de Mudança da Menção do Sexo no Registo Civil

Com a introdução das iniciativas legislativas, a Lei nº7/2011 de 15 de março e, posteriormente, com a Lei nº38/2018 de 7 de agosto, passou a ser permitido, em Portugal, às pessoas procederem ao registo de mudança de sexo e de nome próprio, bem como, passou a consagrar, no quadro legislativo nacional, o direito à autodeterminação da identidade e expressão de género e à proteção das características de cada pessoa.

Ao longo de todo o período de vigência deste quadro normativo, tem-se verificado uma tendência crescente relativamente a procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil e da consequente alteração de nome próprio.



5.

A IGUALDADE DE
GÉNERO



A igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental para todos e todas, constituindo um valor capital para a democracia. A fim de ser completamente conseguido, não é suficiente que este direito esteja legalmente reconhecido, sendo necessário o seu efetivo exercício em todos os aspetos da vida: política, económica, social e cultural, conforme expresso na Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local.

Não obstante todo o conjunto de iniciativas legislativas e de ações que foram sendo implementadas ao longo do tempo, do reconhecimento formal e dos progressos alcançados, a igualdade plena, nas suas mais diversas dimensões, entre homens e mulheres ainda não é uma realidade. Hoje em dia, ainda se verificam desigualdades salariais entre homens e mulheres quando exercem as mesmas funções laborais, ainda não se verifica uma plena partilha das atividades domésticas e de cuidado, com também permanecem as desigualdades políticas, económicas e culturais.

Toda esta realidade, que comporta desigualdades entre géneros, com penalização clara para as mulheres, resulta de construções estereotipadas que, ao longo do tempo, foram sedimentando em vários domínios, como a educação, a cultura, nos media, no mundo do trabalho ou na própria organização da sociedade.

Torna-se assim evidente, a necessidade de serem desenvolvidas medidas de intervenção visando desconstruir todos estes estereótipos para se alcançar uma sociedade mais justa.

Importa salientar que, Igualdade não é igualitarismo. Pretende-se sim, que todos, independentemente do sexo biológico, do género, da orientação sexual e da identidade de género, tenham os mesmos acessos e direitos,

seja na saúde, educação, trabalho e rendimentos, seja na participação social e política ou nas liberdades, entre outros e que se diferenciem nas identidades que foram definidas por si e não por estereótipos e tabus.

Dentro do espectro da Igualdade de Género, é relevante enquadrar o conceito de “Género”, o qual se apresenta como sendo mais complexo do que o conceito de sexo, que é unicamente delimitado pelas características biológicas com que cada pessoa nasce. Assim o conceito de “Género” é o resultado de uma construção social, acerca do papel de cada um dos sexos na sociedade, introduzindo aspetos históricos, psicológicos e culturais nesta construção.

Desta forma, os papéis atribuídos aos dois géneros, sendo construídos ao longo do processo de socialização, dependem fortemente da “cultura, origem étnica, religião, educação, classe e ambiente geográfico, económico e político em que vivemos. (...)”

*O género descreve assim o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres e forma a sua identidade social (...)*¹⁶

¹⁶ Comissão europeia, 2004, p. 11



6.

ALBERGARIA-A-VELHA

BREVE RETRATO SOCIOECONÓMICO

O Concelho da Albergaria-a-Velha tem uma área com 158,8 km² e, segundo os dados resultantes do Censos 2021, comporta 24.842 habitantes, dos quais, 12.771 são do sexo feminino (51,4%) e 12.071 são do sexo masculino (48,6%). Estamos perante um território com uma densidade populacional de 156 indivíduos por Km².

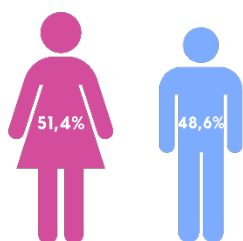


Gráfico 1 - Distribuição da população de Albergaria-a-Velha, por sexo (em %)

No que se refere à evolução da população imigrante, em 2020, residiam em Albergaria-a-Velha 549 indivíduos de nacionalidade não portuguesa, representando 2% do total da população. Importa salientar o crescimento, em 15%, da população imigrante a residir em Albergaria-a-Velha entre 2019 e 2020

Relativamente ao Censos de 2011, o território viu diminuir, globalmente, os seus habitantes em -1,6%. No computo geral, é nas mulheres que se verifica o maior contributo para a diminuição populacional (-1,9%), quando comparado com os homens (-1,3%).

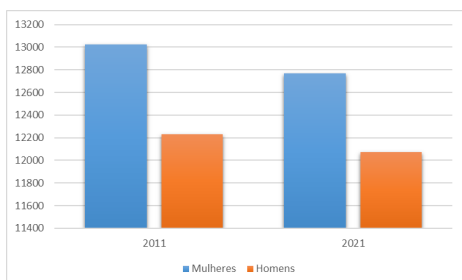


Gráfico 2 - Evolução do Número de habitantes em Albergaria-a-Velha (entre Censos 2011 e 2021)

No que diz respeito à estrutura etária do município, a população jovem (com menos de 15 anos) representa 23% do total da população, enquanto, a população em idade ativa (dos 15 aos 64 anos) representa 54%.

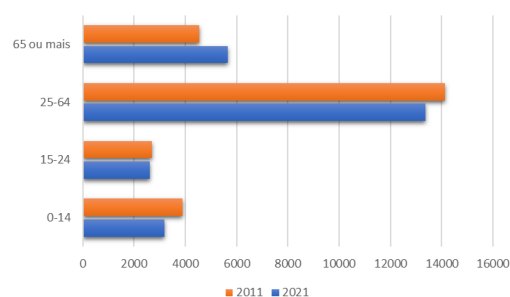


Gráfico 3 - Distribuição da população for faixa etária (em número)

Não obstante o envelhecimento populacional ser uma tendência que se verifica no território nacional, em Albergaria-a-Velha também se verifica semelhante tendência. Neste contexto, o índice de envelhecimento de Albergaria-a-Velha, em 2021, apontava para a existência de 177 seniores por cada 100 jovens com menos de 15 anos, o que é algo de enorme relevância. Importa ainda sublinhar, o aumento da população nos últimos escalões da pirâmide, sendo que, em 2021, a população com 65 e mais anos em Albergaria-a-Velha representava 23% do total da população do município.

Do ponto de vista dos agregados, o território de Albergaria-a-Velha congregava, em 2021, 9.654 Agregados Domésticos Privados e 15 Agregados Institucionais. Do ponto de vista evolutivo, quando se procede à comparação com os Censos de 2011, o território viu crescer a tipologia de Agregados Doméstico Privado em 4,5% e a tipologia de Agregado Institucional em 25%.

Não obstante este crescimento verificado em uma década, e por observação pormenorizada

da dimensão dos Agregados Domésticos Privados, verifica-se que, 51% dos agregados familiares é composto por uma ou duas pessoas, dimensão que mais cresceu entre Censos. Em sentido contrário, os agregados com 3 ou mais pessoas teve um decréscimo no mesmo período.

Tabela 1- Evolução entre Censos da dimensão dos Agregados domésticos privados

	2011	2021	Tx Cres
1 pessoa	1561	1962	26%
2 pessoas	2844	3330	17%
3 pessoas	2481	2261	-9%
4 pessoas	1683	1568	-7%
5 ou mais	672	533	-21%

Educação

A trajetória evolutiva, quanto às habilitações académicas da população residente em Albergaria-a-Velha é bastante positiva, visto que, a taxa de população sem qualquer grau de ensino, entre Censos (2020-2011) teve uma diminuição de 25% no homens e de 38% nas mulheres e, pelo contrário, verifica-se um aumento muito substantivo dos residentes com o ensino secundário e pós secundário (Homens +73% ; Mulheres +68%), como também dos residentes com o ensino superior (Homens +48% ; Mulheres +46%)

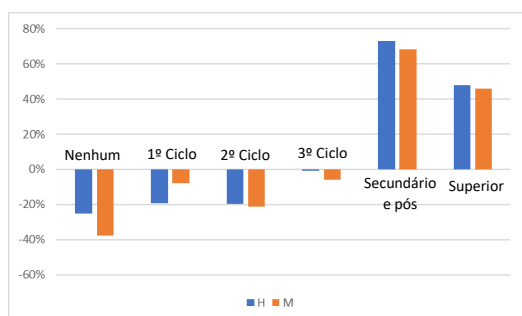


Gráfico 4- Evolução entre Censos (2011 e 2020) do grau de ensino dos cidadãos de Albergaria, por sexo, em %

Significa isto que, em 2020, 33% da população residente em Albergaria-a-Velha possui habilitações de grau de ensino secundário ou superior quando, em 2011, essa taxa era de 20%, um incremento positivo de 13% entre Censos.

Emprego

Em dezembro de 2021 encontravam-se registado no IEFP 490 desempregados, sendo que, 293 eram mulheres e 197 eram homens.

Em 2020, no município de Albergaria-a-Velha, estiveram, em média, por mês, 646 desempregados inscritos nos centros de emprego – menos 44% do que em 2009 (1.154)

Entre 2009 e 2019, o número de empresas não financeiras aumentou em Albergaria-a-Velha em cerca de 9,6% (de 2.576 para 2.824). Em 2019, no espectro dos trabalhadores por conta de outrem do município de Albergaria-a-Velha, os homens ganhavam em média, por mês, 1.229 euros e as mulheres 958 euros, verificando-se uma disparidade salarial entre homens e mulheres no município de Albergaria-a-Velha de 271 euros, mais 55 euros do que em 2009 (preços correntes)

Poder de Compra per capita

Ao longo da última década o índice de poder de compra *per capita* tem vindo a subir em Albergaria-a-Velha. Se, em 2009, este indicador estava 27% abaixo da média nacional, em 2019, já se encontrava 14% abaixo da média nacional, uma recuperação em 13% do poder de compra *per capita*, o que significa um incremento significativo no bem-estar e qualidade de vida.

7.

IGUALDADE DE
GÉNERO NO
MUNICÍPIO DE
ALBERGARIA-A-
VELHA

7.1 METODOLOGIA ADOPTADA PARA A ELABORAÇÃO DO DIAGNÓSTICO

Toda a circunstância de pandemia que envolveu e esteve presente em todo o período de construção do presente Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação inviabilizou que fossem implementadas um conjunto de outras iniciativas mais extensivas e que permitissem o envolvimento mais ativa de diversos atores e stakeholders.

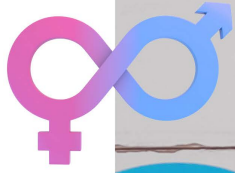
Assim, o diagnóstico balizou a sua análise, sobretudo, em ferramentas de análise documental, nomeadamente, o balanço social, o Diagnóstico Social do Concelho e da recolha de informação junto de canais públicos e pela promoção de um inquérito que foi lançado para junto do/as trabalhadores/as da autarquia.

Não obstante esta circunstância pandémica e de todas as limitações que dela resultaram, as metodologias de recolha de informação e de análise foram suficientes para preparar um plano que fosse consistente e coerente com o estado de maturidade do município no âmbito da Igualdade de Género.

A análise do balanço social de 2020 permitiu caracterizar, de uma forma genérica, os recursos humanos do Município, no âmbito do género. Porquanto instrumento de gestão obrigatório para todas as entidades públicas com mais de 50 pessoas, o balanço reúne informações que permite obter uma perspetiva global sobre a forma como uma autarquia se organiza em matéria de recursos humanos, numa ótica de planeamento e gestão.

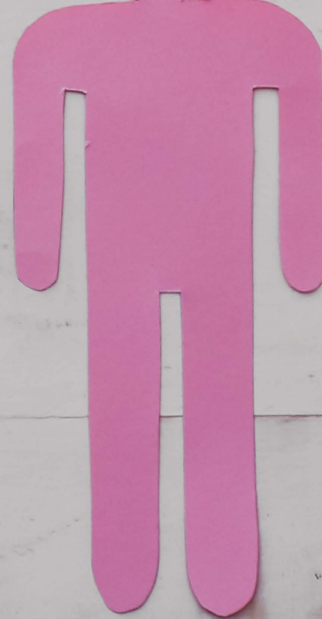
Por outro lado, o diagnóstico que foi endereçado aos/as trabalhadores/as, pela sua abrangência temática, permitiu inferir o estado de maturidade dos/as trabalhadores/as quanto às matérias de Igualdade de Género e não Discriminação, bem como, perceber sobre as principais dificuldades e anseios, nesta matéria, que se vislumbram como necessários colmatar para estabelecer uma maior consciencialização quanto às matérias da igualdade, mas também quanto às condições para promover a qualidade de vida e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os/as colaboradores/as.

Em suma, a análise de diversos documentos estratégicos, de âmbito municipal, permitiu observar os diferentes alinhamentos quanto à igualdade de género e estabelecer um retrato quanto ao estado de arte e a visão do município, sobre esta matéria.



7.2

ANÁLISE INTERNA



7.2.1 Órgãos Municipais de Albergaria-a-Velha

Nos termos do artigo 6º da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que aprovou o regime jurídico das autarquias locais, são órgãos representativos do Município a Assembleia Municipal – órgão deliberativo e a Câmara Municipal – órgão executivo.

Dito isto, a composição dos órgãos municipais pode influir nas políticas locais e, por via disso, nos diferentes segmentos da sociedade. Torna-se, pois, importante a participação política equilibrada dos sexos.

Não é despidendo referir que o artigo 109º da CRP dispõe que *“A participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos”*.

Para o atual mandato autárquico, que compreende o período 2021-2025, verificamos que o número de eleitos do sexo feminino, para o executivo municipal é inferior em uma unidade relativamente aos eleitos do sexo masculino. Não obstante esta circunstância, é neste órgão que se verifica o maior equilíbrio entre homens e mulheres.

Cargo	H	M
Presidência	1	0
Vereadores	3	3
Total	4	3

Quadro 1- Executivo Municipal (2021-2025)

Ao nível da Assembleia Municipal, são 8 as mulheres que constituem este órgão e que comporta um total de 21 elementos.

Neste contexto a participação das mulheres é de as 33%, enquanto que os homens têm uma representação de 66% .

Tabela 2 – Composição da Assembleia Municipal, por sexo (mandato 2021-2025)

Cargo	H	M
CDS-PP	8	5
PPD/PSD	5	2
PS	1	0
Total	14	7

Do ponto de vista das presidências, no espectro das juntas de freguesia do território de Albergaria-a-Velha, somente uma mulher ocupa a posição de presidente, num universo de 6 juntas de freguesia.

Tabela 3- Presidências de juntas de Freguesia por sexo (mandato 2021-2025)

Presidências	H	M
J.F Albergaria e Valmaior	1	0
J.F. Alquerubim	1	0
J.F. Angeja	1	0
J.F. Branca	1	0
J.F. Ribeira de Fráguas	1	0
J.F. S. João de Loure e Frossos	0	1

7.2.2 A realidade interna do Município de Albergaria-a-Velha de acordo com o Balanço Social

Em 31 de dezembro de 2020, a Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha contava com duzentos e quarenta trabalhadores, correspondendo a uma taxa de feminização de 61%.

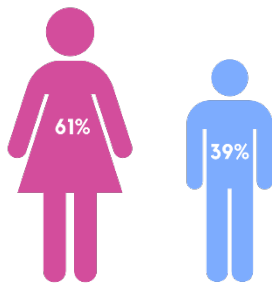


Gráfico 5 - Distribuição do universo de trabalhadores/as por sexo (%)

Cerca de 92% dos trabalhadores/as enquadram-se nas carreiras profissionais de Assistente Operacional (51%), Assistente Técnico (23%) e de Técnico Superior (18%).

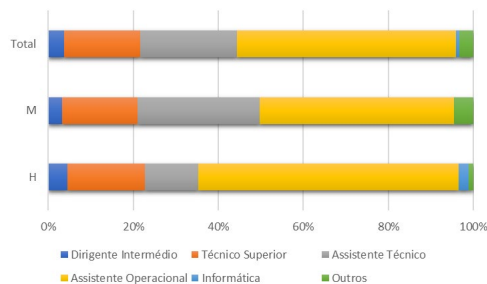


Gráfico 6 - Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, por cargo/carreira profissional, segundo o sexo, em 2020

Com exceção da carreira profissional de Informática, todas as outras têm uma representação feminina superior à dos homens.

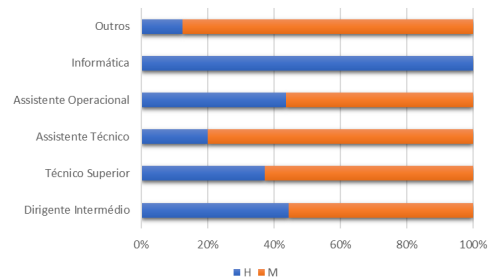


Gráfico 7 - Taxa de feminização e de masculinidade das carreiras profissionais na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, em 2020 (%)

Quanto à tipologia de contrato laboral, a quase totalidade dos homens (85%) e a totalidade das mulheres (82%) possui um Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo Indeterminado.

Não obstante, verifica-se que, proporcionalmente, são os homens (10%) que se encontram em superioridade numérica no âmbito dos Contratos em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, comparativamente com as mulheres (8%) em igual circunstância de contrato laboral. O mesmo se verifica para contratos em Comissão de serviço/regime de substituição (homens 5% e mulheres 4%). A presente distribuição permite-nos inferir de uma maior vulnerabilidade laboral junto dos homens.

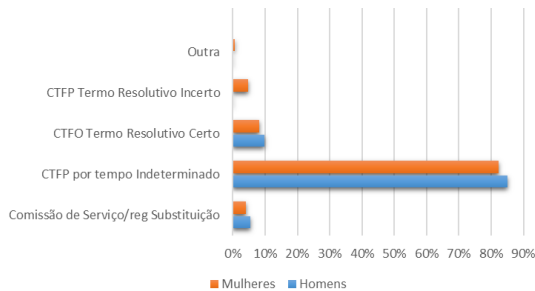


Gráfico 8 - Distribuição dos/as Trabalhadores/as por tipologia de contrato laboral, segundo o sexo, em 2020, (%)

Em 2020 a faixa etária com maior predominância no espectro global de todos/as trabalhadores/as do município é a faixa etária dos 40-44 anos. É neste intervalo de idade onde se encontram 22% de todos/as trabalhadores/as do município de Albergaria-a-Velha.

Ao observarmos a faixa etária acima dos 50 anos constata-se um equilíbrio entre homens e mulheres, ambos possuem uma representação de exatamente 53%. Por outro lado, se atentarmos à faixa etária abaixo dos 39 anos, as mulheres possuem uma representação superior à dos homens, 25% e 12%, respetivamente. Significa isto que, a renovação de quadros, ao longo do tempo, tem estado a ocorrer no sentido de maior predominância de entrada de mulheres em detrimento de novas entradas de homens.

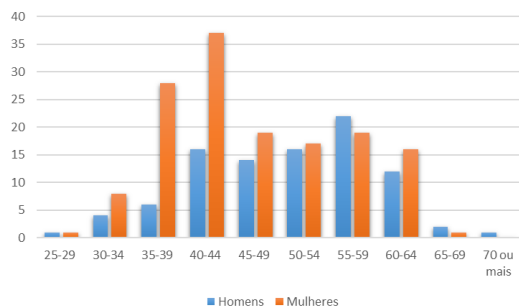


Gráfico 9 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por faixa etária e sexo (em número)

Quando se procede à distribuição dos/as trabalhadores/as por carreira profissional e faixa etária, rapidamente se percebe que a carreira de Assistente Operacional é aquela que comporta todas as faixas etárias e, onde, se verifica a maior predominância de trabalhadores/as com mais 50 anos (30%).

Tabela 4 - Contagem de trabalhadores/as por carreira profissional e faixa etária (em número)

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 ou mais
Dirigente Intermédio				2	3	2		1	1	
Técnico Superior		1	9	17	12	3	1			
Assistente Técnico	1	5	9	15	7	4	8	6		
Assistente Operacional	1	5	16	18	11	23	29	19	2	
Informática				1			1	2		
Outros		1				1	2			1

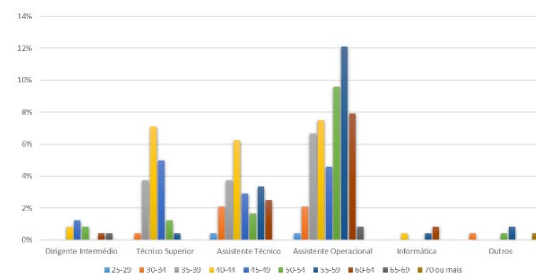


Gráfico 10 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por carreira profissional e faixa etária (em%)

Ao se proceder à desagregação por sexo, e efetuando a distribuição da carreira profissional por faixa etária, verifica-se que, no caso dos homens, a carreira profissional de assistente operacional é aquela que comporta maioritariamente os trabalhadores com faixas etárias mais elevadas. Cerca de 43% dos homens possuem mais de 50 anos e enquadram-se na carreira de Assistente Operacional.

Por outro lado, as carreiras em que o universo dos homens se apresenta com maior juventude (menos de 39 anos) é a de Assistente Operacional e de Assistente Técnico, ambas as carreiras possuem um peso de representação de 4% de todos os homens trabalhadores no município de Albergaria-a-Velha. A carreira mais

representativa na faixa etária intermédia é a de Técnico Superior.

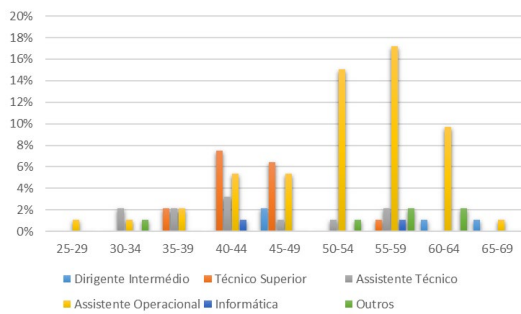


Gráfico 11 - Distribuição de trabalhadores homens por carreira profissional e faixa etária (%)

Por seu turno, no que diz respeito às mulheres inseridas na carreira de Assistente Operacional, verifica-se que estamos perante uma carreira que se distribui de uma forma mais equilibrada por quase todas as faixas etárias.

Contudo, no universo das mulheres a carreira de Assistente Operacional é aquela que se apresenta com maior percentagem de mulheres acima dos 50 anos (22%). Uma representação bastante inferior quando comparada com a dos homens.

É igualmente a carreira de Assistente Operacional que se apresenta com trabalhadoras mais jovens (menos de 39 anos), cerca de 12% seguida da carreira de Assistente Técnico com 7% das mulheres.

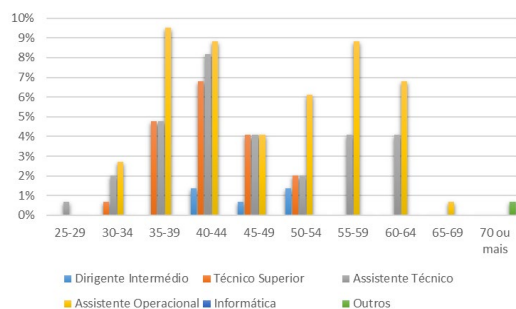


Gráfico 12 - Distribuição de trabalhadoras mulheres por carreira profissional e faixa etária (%)

Tabela 5- Distribuição dos/as trabalhadores/as segundo a carreira profissional e idade, por sexo em 2020 (em número)

	Dirigente Intermédio		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Outros	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
25-29					1	1						
30-34			1	2	3	1	4				1	
35-39			2	7	2	7	2	14				
40-44			2	7	10	3	13	5	1			
45-49	2	1	6	6	1	6	5	6				
50-54					3	1	3	14	9			1
55-59					2	6	16	13	1			2
60-64	1					6	9	10				2
65-69	1						1	1				
70 ou mais												1

Quanto ao tempo de trabalho, é na faixa dos 10 aos 14^ª anos de antiguidade que se concentra o maior número de trabalhadores/as (23%) seguido in Ex équo pela faixa de até 5 anos de antiguidade e pela faixa dos 15 aos 19 anos de antiguidade. Ambas as faixas de antiguidade com uma representação de 18% dos trabalhadores/as.

É ainda na faixa dos 10 aos 14 anos de antiguidade que se concentra a maior percentagem de trabalhadores/as na carreira de Assistente Operacional (14%), seguida da carreira de Técnico Superior (7%).

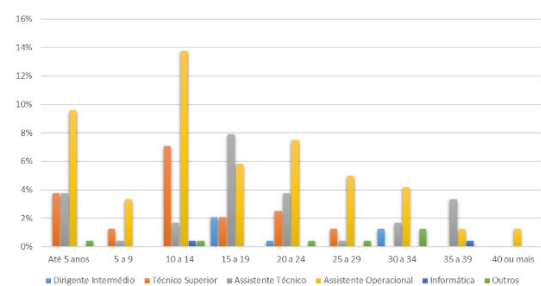


Gráfico 13- Distribuição dos trabalhadores/as por carreira profissional e antiguidade (em %)

Quando se procede à análise da antiguidade dos/as trabalhadores/as por sexo, verifica-se que a maioria das mulheres (54%) possui um grau de antiguidade no município de, até 14 anos, e que, 46% das mulheres tem uma antiguidade superior a 14 anos. Comparando a

antiguidade de, até 14 anos, constata-se que somente 32% dos homens possui essa antiguidade. Este dado vem reforçar a ideia, já anteriormente transmitida, de estar a ocorrer uma renovação de quadros no município, com vantagem para as mulheres e que se pode observar através do quadro abaixo.

Ainda sobre o espectro da antiguidade laboral dos homens, contata-se que, ao contrário do verificado nas mulheres, a antiguidade com maior predominância nos homens situa-se acima dos 24 anos, faixa em que se enquadram 58% dos homens trabalhadores no município de Albergaria-a-Velha.

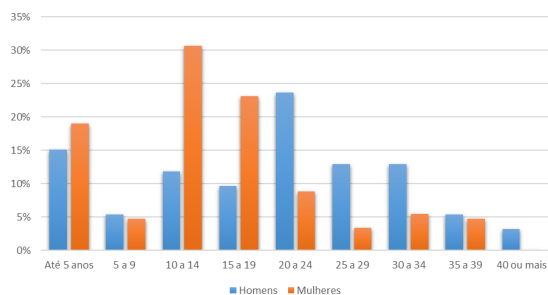


Gráfico 14 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por antiguidade laboral e género (em %)

No que respeita ao nível de escolaridade, verifica-se que, de um modo acentuado, as mulheres são mais qualificadas em termos de habilitações do que os homens. Não obstante o grau de ensino de nível de 12^a ou equivalente ser o predominante entre os/as trabalhadores/as (63%), quando se desagrega, este indicador por género, obtemos uma realidade bastante díspar entre homens e mulheres. Assim e em termos percentuais, 72% das mulheres possuem habilitações iguais ou superiores ao 9^o ano de escolaridade, enquanto, nos homens, essa é uma realidade de apenas 42%.

No sentido inverso, são os homens que apresentam o menor grau de habilitações de ensino, cerca de 58% apenas possui habilitações abaixo do 12^a ano de escolaridade, enquanto essa realidade apenas se verifica em 28% das mulheres.

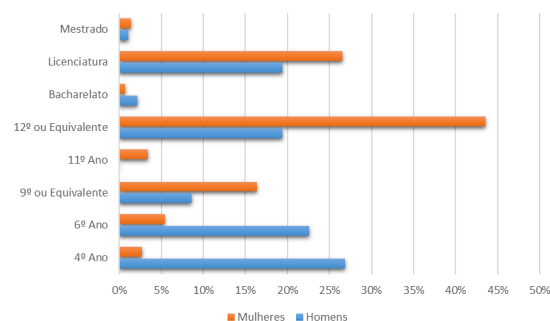


Gráfico 15 - Distribuição dos trabalhadores/as pelo grau de ensino e por género (em %)

No ano de 2020 foram registadas 962 horas de trabalho extraordinário no município de Albergaria-a-Velha, em que 785 horas ocorreram em trabalho extraordinário diurno e 177 horas em trabalho extraordinário noturno.

Maioritariamente, coube aos homens a execução do trabalho extraordinário que foi prestado pelos/as trabalhadores/as.

Do total do número de horas prestadas em regime extraordinário, os homens consumiram 72% do total de horas e as mulheres 28%.

É no trabalho diurno que se observa um maior número horas de trabalho extraordinário, e em que os homens são os que consomem quase a sua totalidade, quando comparados com os tempos consumidos pelas mulheres.

Mesmo no trabalho extraordinário noturno, que não tendo a mesma dimensão do diurno, a proporção das horas consumidas, pelos homens, é quase o dobro do trabalho prestado pelas mulheres.

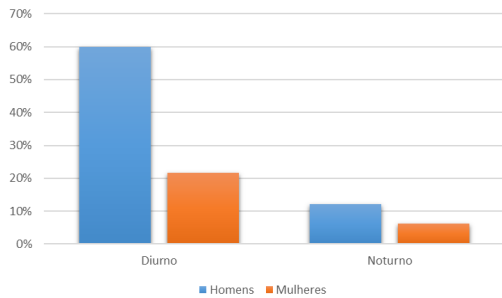


Gráfico 16 - Horas de trabalho extraordinário, diurno/noturno, segundo o género (em %)

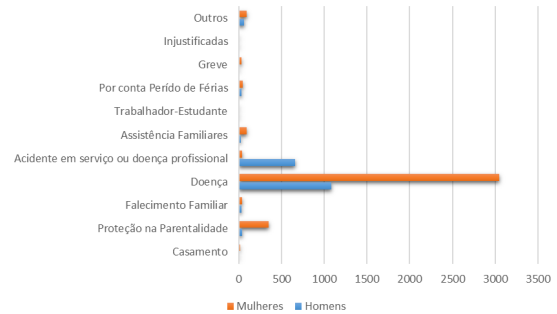


Gráfico 17- Dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo, por género, em 2020 (em número)

No ano de 2020, foram registados 5.6790 dias de ausência, tendo as mulheres sido responsáveis por 3.744 dias de ausência e os homens por 1.925 dias. A doença é a justificação que comporta o maior número de dias de ausência (4.127 dias) representando 72% do total das ausências.

É no universo das mulheres que a ausência por doença tem maior peso (81%), quando comparada com o universo dos homens (56%). Já o segundo motivo de ausência prende-se com motivos relacionados com acidentes em serviço ou doença profissional, apresentado um peso de 12% sobre o total de dias de ausência. No entanto, e se os motivos por doença têm um maior peso nas mulheres, as ausências devidas acidentes ou doença profissional adquirem um maior relevo nos homens, representando 55% da totalidade dos dias de ausência no universo dos homens, enquanto nas mulheres teve um peso de 1%.

7.2.3 Estratégias do Município de Alberagaria-a-Velha no âmbito da Igualdade de Género

Não existindo, em sede de Orçamento Municipal para 2022, um capítulo próprio, para as matérias da Igualdade de Género e não Discriminação, consegue-se observar que, a estratégia para 2022, contempla um conjunto de medidas que, disseminadas por diversos eixos estratégicos, concorrem para o desiderato da Igualdade de Género e para a promoção da qualidade de vida dos municípios.

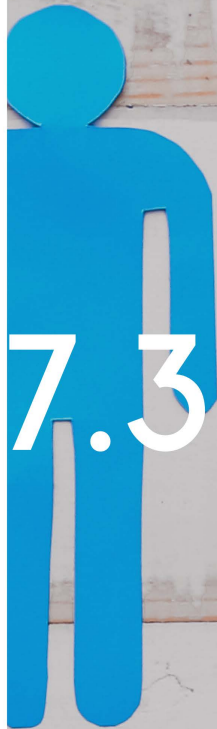
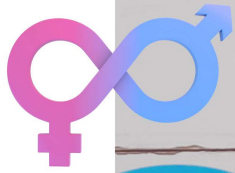
Neste âmbito, dá-se, desde logo, destaque à continuidade dos projetos CLDS 4ª Geração, como instrumento de inclusão e de ser um importante elevador social. O reforço da coesão social e institucional, o combate à pobreza, a promoção da saúde e da educação, o envelhecimento ativo, a estratégia de captação de investimento, entre outras, são matérias que se podem observar no Orçamento para 2022 e que promovem a equidade social e de oportunidades.

É de relevar, os gabinetes de apoio à Vítima e ao Emigrante, como importantes estruturas de suporte, orientação e de proteção a grupos socialmente vulneráveis.

Importa sublinhar a visão do município, no que toca à promoção da qualidade de vida dos seus munícipes, seja na dimensão da política fiscal possibilitando às famílias terem maior rendimento disponível, como seja na dimensão da mobilidade, através do projeto ALBUS, o qual

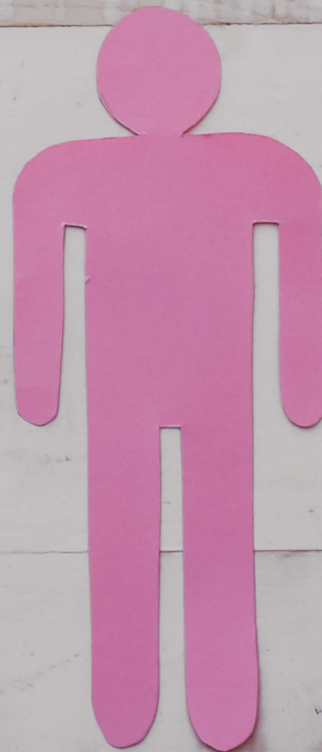
se apresenta como um forte contribuinte para a promoção de uma mobilidade de proximidade e de apoio à população mais vulnerável.

Ainda sobre este âmbito importa referir o apoio do município às IPSS's do concelho, que muito contribui para reforçar o trabalho abnegado destas organizações no combate à pobreza e às desigualdades.



7.3

INQUÉRITO



7.3.1 PERFIL SÓCIO PROFISSIONAL DOS PARTICIPANTES NO DIAGNÓSTICO INTERNO

Do total dos 240 trabalhadores/as, que o Balanço Social do Município de 2020 faz referência, responderam ao inquérito 77 indivíduos, o que corresponde a uma taxa de resposta de 32% do universo total dos/as trabalhadores/as do Município de Albergaria-a-Velha.

Do conjunto de respostas obtidas, as mulheres foram as que registaram a participação mais elevada (66%), quando comparadas com a participação dos homens (33%).

Importa referir que, atento às restrições impostas pela pandemia, o canal de resposta ao inquérito foi o formato online, sendo que, naturalmente, a maioria dos participantes foram aqueles que, no seu posto de trabalho, possuíam acesso a um computador.

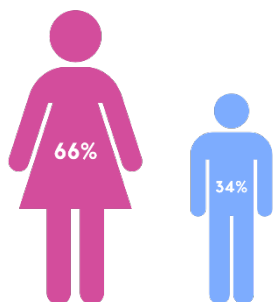


Gráfico 18 – Universo de participantes no inquérito interno, por género (em %)

Do universo dos/as trabalhadores/as que responderam ao inquérito, observa-se que, a faixa etária mais participativa encontra-se nos espectros centrais, isto é, nos intervalos de 36-45 anos e 46-55 anos. Por comparação com o

gráfico de distribuição, por classe etária, dos efetivos registados no Balanço Social de 2020, constata-se uma correspondência e uma proporcionalidade entre o número de efetivos existentes e o número de pessoas que responderam ao inquérito. É ainda observada uma predominância da participação feminina (66%), em relação à masculina (34%), e que está em correspondência com a proporcionalidade de género que se verifica no número de efetivos do município.

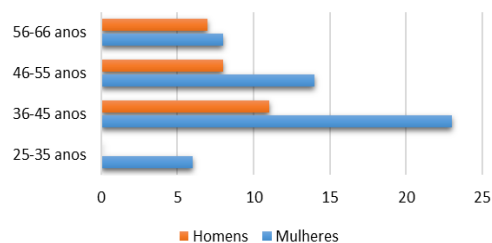


Gráfico 19- Trabalhadores(as) que responderam ao inquérito segundo a idade, por género

Do ponto de vista das habilitações literárias, 77% do universo que respondeu ao inquérito possui o grau de licenciatura ou o 12º ano completo. Importa referir que, dentro do universo das mulheres inquiridas, 55% possui habilitações ao nível do ensino superior, enquanto, no universo dos homens, a percentagem é de 31%.

Um outro dado que é relevante, é a circunstância de se verificar que as habilitações referentes de 1º e 2º ciclo se circunscrevem ao sexo masculino. O menor grau de habilitações que se verifica junto das mulheres, que

responderam ao inquérito, circunscreve-se ao 3º ciclo.

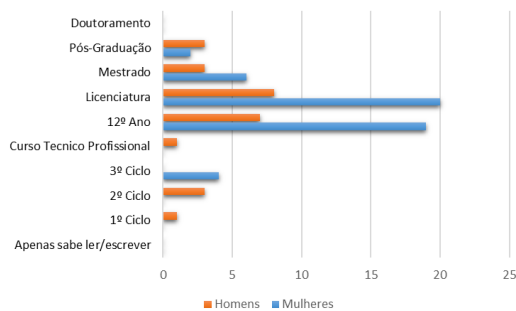


Gráfico 20 - Habilitações dos participantes no inquérito, por género (em número)

No que se refere à origem funcional dos/as trabalhadores/as que responderam ao inquérito, dá-se relevo às 4 unidades funcionais com maior preponderância de respostas, destacando-se a Divisão de Cultura e Desporto com um peso de 22% nas respostas, seguindo-se a Divisão de Planeamento, Gestão Urbanística e Requalificação Urbana com um peso de 16%, a Divisão de Educação e Ação Social e a Divisão Administrativa assumem o mesmo peso nas respostas de 13%.

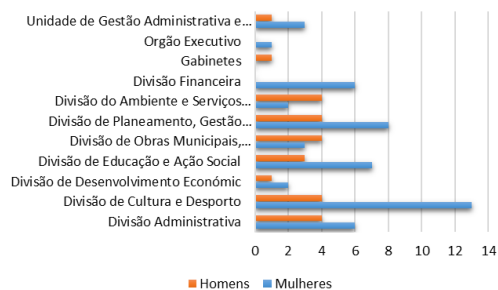


Gráfico 21- Divisão/Gabinete/Unidade funcional de origem do/as trabalhadores/as que responderam ao inquérito, segundo o género (em número)

Ainda sobre a análise da distribuição funcional dos inquiridos, verifica-se, ainda que ténue, uma maioria do género masculino nas divisões de Ambiente e Serviços Urbanos e na Divisão de Obras Municipais, Equipamentos e Vias, sendo que, nas restantes divisões cabe ao género feminino sobrepor-se, em número de respostas dadas, ao género masculino.

Neste inquérito tentou-se perceber o local de residência dos inquiridos, com o propósito de ter alguma perceção do tempo despendido nas deslocações entre a habitação e o local de trabalho e se existiria alguma diferenciação significativa entre os géneros neste indicador.

Dos dados recolhidos, constata-se que 64% do universo dos inquiridos reside e trabalha no concelho de Albergaria-a-Velha, enquanto 36% reside em concelho limítrofe a Albergaria-a-Velha.

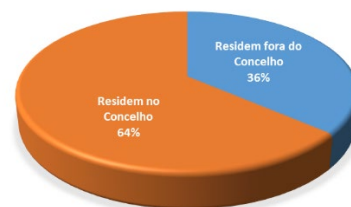


Gráfico 22 - Local de residência dos trabalhadores inquiridos (em %)

Acresce que, quando efetuada a comparação entre géneros, observa-se um equilíbrio na repartição de ambas as variáveis do indicador em análise. Apesar de, no universo das mulheres se verificar uma percentagem superior à dos homens, no que toca à sua habitação localizar-se fora do concelho de trabalho, esta percentagem é de apenas 2% superior à dos homens, o que se pode afirmar existir um esforço quase igualitário, entre géneros, neste domínio.

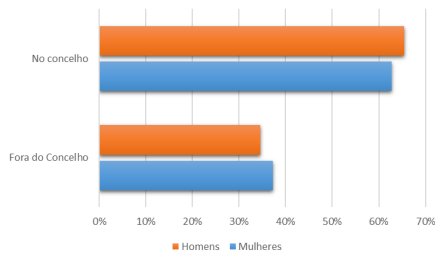


Gráfico 23 - Local de residência dos trabalhadores(as), por género (em %)

Ao nível da carreira profissional, foram as carreiras de Técnico/a Superior e de Assistente Técnico que congregaram a maior participação de resposta ao inquérito. É nestas duas carreiras profissionais que se concentraram 70% das respostas fornecidas.

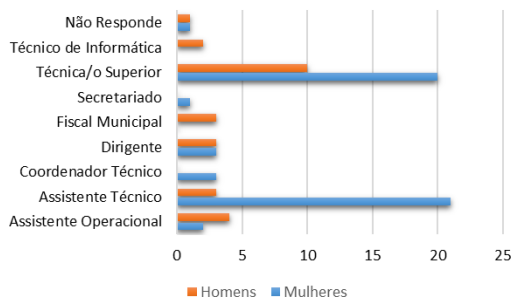


Gráfico 24 - Carreira profissional, por género (em número)

Quanto ao vínculo contratual, quase a totalidade das mulheres e dos homens tem contrato por tempo indeterminado (94% no universo das mulheres e 96% no universo dos homens, sendo que, apenas 4% dos homens e 2% das mulheres, que responderam ao inquérito, têm um contrato por tempo determinado.

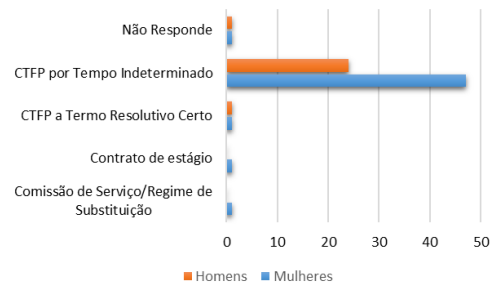


Gráfico 25 - Vínculo Contratual, segundo género (distribuição pelo número de trabalhadores inquiridos)

Na dimensão da antiguidade laboral, a maioria das pessoas que reponderam ao inquérito (69%) trabalha há mais de 11 anos na Câmara. De salientar que, proporcionalmente, é entre as mulheres que se verifica o menor número de anos ao serviço no município quando comparado com o universo dos homens. Isto é, 34% das mulheres que reponderam ao inquérito trabalha no município há menos de 11 anos, igual circunstância que abrange apenas 20% homens que responderam ao inquérito.

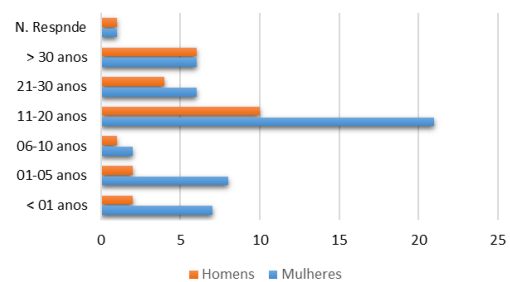


Gráfico 26 - Tempo de serviço, por género (distribuição pelo número de trabalhadores inquiridos)

Do ponto de vista da idade, 73% dos inquiridos possuem idade superior a 40 anos e 23% com idade inferior a 40 anos. É, no universo dos homens que se verifica uma idade mais avançada, constando-se que, 88% destes estão em idade acima dos 40 anos enquanto, no

universo das mulheres, estamos perante uma percentagem de 65% para a mesma faixa etária.

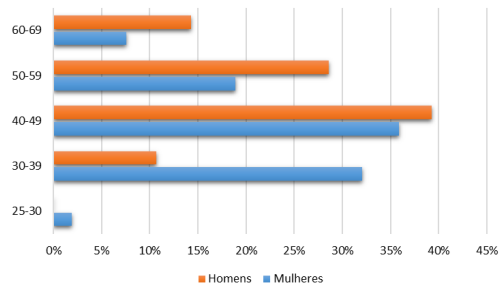


Gráfico 27 - Distribuição por faixa etária e género dos inquiridos (em %)

7.3.2 A ORGANIZAÇÃO: GESTÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL

Tomando apenas por referência, as pessoas que responderam ao inquérito, a modalidade de horário que abarca mais pessoas respondentes é a de horário rígido a tempo inteiro. Cerca de 45% de todos/as os/as inquiridos/as pratica este horário, seguindo-se a modalidade de horário flexível/isenção de horário praticado por 41% dos/as respondentes.

Proporcionalmente, os homens, trabalham, maioritariamente, de acordo com um horário rígido a tempo inteiro (50% dos homens face a 43% das mulheres) e as mulheres trabalham de acordo um horário flexível/isenção de horário (45% das mulheres face a 34% dos homens). As diferenças que se verificam nos regimes de horário laboral estão, em certa medida, relacionadas com a natureza das funções exercidas por uns e por outros.

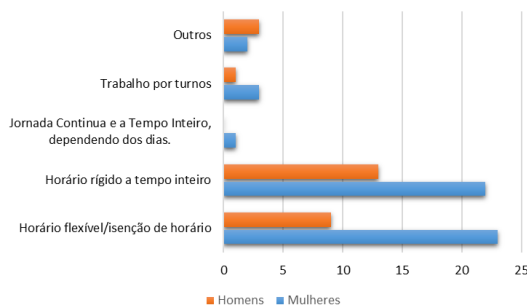


Gráfico 28-Modalidade de Trabalho, dos/as inquiridos/as segundo o género, em número

Dentro deste universo de respondentes tentou-se determinar eventuais alterações ao horário de trabalho que possam ter ocorrido, num período anterior a 3 anos consecutivos, e indagar sobre os impactos que essa alteração

possa ter provocado no quotidiano dos trabalhadores/as.

Considerando a situação pandémica que, obrigatoriamente, condicionou e alterou todas as rotinas estabelecidas, tomou-se em consideração os três anos anteriores ao início da pandemia, isto é, os anos de 2019, 2018 e 2017. Tomou-se esta opção de análise por se considerar que, analisar os anos de 2020 e 2021 seria introduzir uma anomalia, circunscrita no tempo, que iria provocar uma falsa interpretação dos dados.

Assim, e em relação a uma alteração do horário de trabalho, em janela temporal dos 3 anos antes identificados, constata-se que, somente 42% do universo viu seu horário de trabalho alterado, sendo que, dentro deste, a alteração de horário foi uma realidade para 43% das mulheres e para 73% dos homens que responderam ao inquérito.

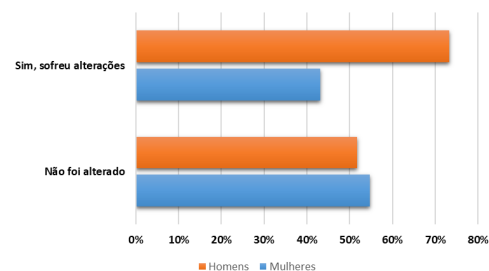


Gráfico 29- Alteração do horário de trabalho nos 3 anos anteriores ao ano de 2020, por género, (em%)

Quanto aos motivos assinalados para tal alteração, as exigências funcionais foram o motivo mais referido em todo o universo dos respondentes. No entanto, verifica-se um maior

peso desse motivo entre os homens (100%), do que entre as mulheres (29%).

A alteração, por iniciativa própria ou por motivos de ordem pessoal, constitui-se como fator assinalado somente por 10% das mulheres, motivo que não foi evocado pelos homens que responderam ao inquérito.

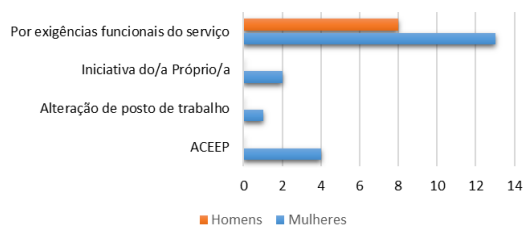


Gráfico 30- Motivos aduzidos para a alteração do horário de trabalho, por género (em número)

Em termos do impacto, resultantes da alteração do horário de trabalho, 31% dos trabalhadores que viram o seu horário de trabalho ser alterado afirma que a alteração não assumiu qualquer impacto, seja no domínio profissional, seja no domínio familiar. Contudo, 68% dos trabalhadores afirma que a alteração de horário de trabalho teve impacto no domínio profissional e/ou familiar.

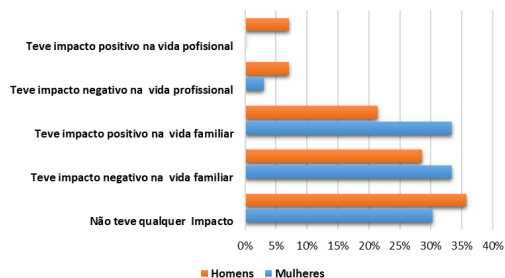


Gráfico 31- Impacto da alteração do horário de trabalho, segundo o género, (%)

Quando questionado, todo o universo de inquiridos/as, sobre a possibilidade de escolherem o horário, verifica-se que 44% dos

inquiridos/as que responderam à pergunta, encontra-se satisfeito com o atual horário de trabalho, não pretendendo, portanto, qualquer alteração. Proporcionalmente, a satisfação pelo atual horário de trabalho é mais acentuada nas mulheres (58%) do que nos homens (42%).

Do restante universo que optaria por alterar o seu horário de trabalho atual, a opção maioritária recai sobre a modalidade de jornada contínua (66%), sendo mais relevante no universo das mulheres que pretende alterar o horário de trabalho (77%), do que nos homens com igual pretensão (54%).

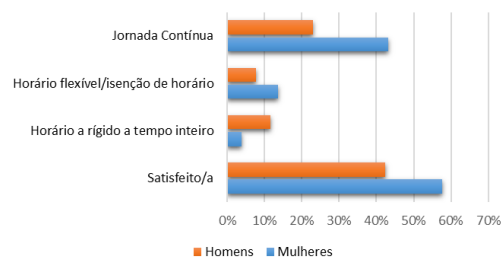


Gráfico 32- Preferência de horário de trabalho, segundo o género (em %)

Quanto aos motivos elencados para a mudança do horário de trabalho, o argumento de obterem mais tempo para a conciliação da vida profissional com a vida familiar é o que colhe a maior adesão por parte dos/as inquiridos/as (56%). Cerca de 60% das mulheres assume este argumento como justificação para a alteração do seu horário de trabalho, enquanto nos homens é um argumento que se observa em 45% dos respondentes.

O apoio a outras pessoas em situação de dependência é apontado por 3% das mulheres e 9% dos Homens. Já o apoio a descendentes é evocado por 20% das mulheres e 18% dos homens.

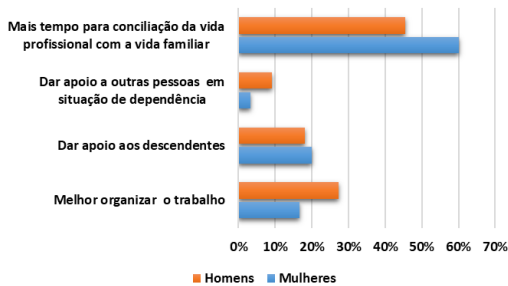


Gráfico 33- Motivos aduzidos para justificar a vontade de mudança do horário de trabalho, segundo o género (em %)

Cerca de 86% das pessoas que responderam ao questionário costuma ficar a trabalhar para além do horário de trabalho, enquanto 12% diz nunca o fazer.

Importa salientar que, 80% dos trabalhadores que dizem ficar para além do horário de trabalho fazem-no sempre que é necessário, com maior preponderância para o universo das mulheres (89%) face ao universo dos homens (64%)

Quanto à condição de ficar todos os dias para além do horário de trabalho, 11% refere fazê-lo. Relativamente a esta última condição, é dentro do espectro do universo dos homens que se verifica uma maior adesão (23%), quando comparado com o espectro do universo das mulheres (5%).

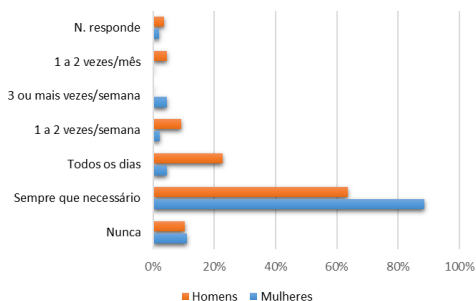


Gráfico 34- Frequência que o/a funcionário/a fica a trabalhar para além do horário normal de trabalho, por género (em %)

Como justificação avançada, pelos inquiridos, para ficarem para além do horário de trabalho, dois argumentos assumem igual peso nas respostas (25%), ser a única forma de dar resposta às solicitações e, por solicitações do serviço.

A justificação relativa às solicitações do serviço obtém maior preponderância no universo das mulheres (31%), enquanto, nos homens (27%), a justificação que colhe maior adesão é a de permitir cumprir melhor com as funções/tarefas, conforme o gráfico abaixo apresenta.

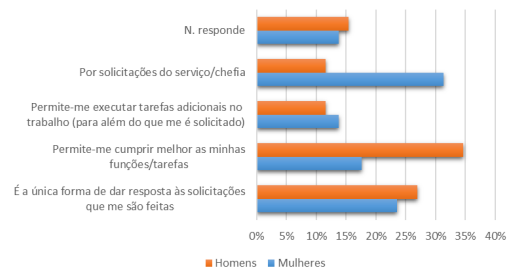


Gráfico 35- Motivos que levam os/as trabalhadores/as a ficarem para além do horário de trabalho, por género (em %)

Ficar a trabalhar para além do horário de trabalho não tem qualquer impacto na vida de 46% dos/as inquiridos/as. O impacto decorrente de ficar a trabalhar para além do horário de trabalho para as mulheres é o de sobrecarregar o parceiro nas tarefas diárias de organização doméstica e, para os homens, é o serem obrigados a recorrerem a outras pessoas/serviços para tomar conta dos filhos (27% e 18% respetivamente).

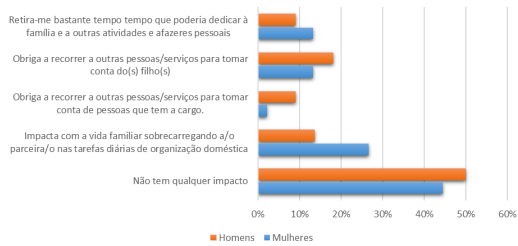


Gráfico 36- Impactos resultantes de ficar a trabalhar para além do horário de trabalho, por género (em %)

Do conjunto de trabalhadores que afirma ficar a trabalhar para além do horário normal, esse trabalho não corresponde, para a maioria das mulheres (74%) e dos homens (73%) a trabalho extraordinário (remunerado). Um elemento que importa salientar é o elevado número de inquiridos/as que, apesar de terem afirmado trabalhar para além do horário normal de trabalho, não quiseram responder a esta pergunta (50%).

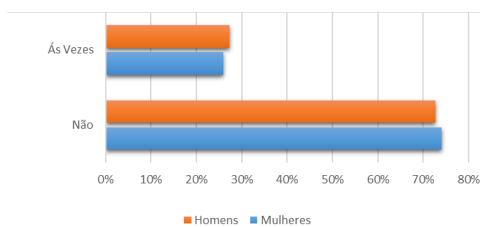


Gráfico 37-Trabalhar para além do período normal de trabalho corresponde a trabalho extraordinário remunerado, segundo género (em%)

7.3.3 PERCEÇÕES DOS INQUIRIDOS QUANTO AOS PERCURSOS PROFISSIONAIS

Nesta secção pretende-se analisar as perceções dos/as trabalhadores/as sobre os fatores que podem ser geradores positivos ou condicionar o desempenho profissional e, nessa medida, a progressão na carreira.

De entre a diversidade de fatores, os “problemas de saúde” foram considerados, pela maioria dos inquiridos (41%), como o fator mais relevante que pode afetar a carreira profissional, seguindo-se as questões relacionadas com as responsabilidades familiares, que colhe adesão de 11% dos inquiridos. Este resultado não é alheio ao facto do momento em que o inquérito foi realizado, em plena pandemia resultante do COVID-19.

Se, as responsabilidades familiares, são o segundo argumento apontado pelas mulheres (12%) como fator que condiciona a progressão das suas carreiras, para os homens o argumento relativo a conflitos com colega de trabalho ou chefia é tido como o segundo fator com maior taxa de respostas (13%).

Os fatores de maternidade ou paternidade, sendo considerados por alguns inquiridos/as (8%), no computo geral, não assumem expressão significativa naquilo que são os fatores elencados e que possam afetar a progressão de carreira profissional.

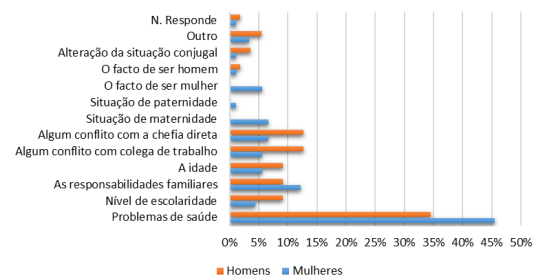


Gráfico 38-Perceções sobre situações que podem prejudicar a carreira profissional, segundo o género (em %)

Em contraponto, 15% dos/as inquiridos/as apontam o aumento salarial como fator que é capaz de contribuir para melhorar a situação profissional, seguindo-se a necessidade de empenho à organização (13%) e a confiança da chefia no/a trabalhador/a (12%).

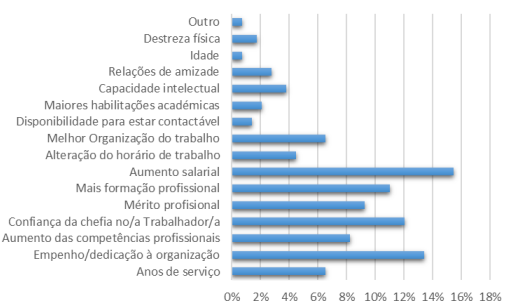


Gráfico 39-Perceções sobre os fatores que podem conduzir a uma melhoria da situação profissional, universo dos inquiridos (em%)

Quando desagregados os dados por género, o aumento salarial é o fator principal e comum entre homens e mulheres. No entanto, para os homens o mérito profissional (12% dos homens)

é apontado como o segundo fator que mais contribui para melhorar a situação profissional, enquanto as mulheres (16%) apontam como segundo fator o empenho/dedicação à organização.

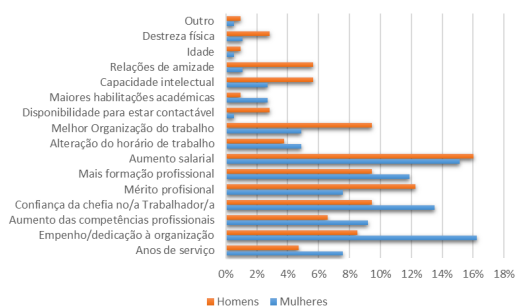


Gráfico 40 - Perceções sobre os fatores que podem conduzir a uma melhoria da situação profissional, por género (em%)

Da análise, importa ainda destacar ao fator da Formação Profissional e das Habilitações Académicas, pela circunstância de aparentar existir uma perceção clara entre a importância da formação profissional em detrimento das habilitações académicas adquiridas através do ensino regular. De entre a totalidade dos/as inquiridos/as, a necessidade de maior formação profissional é o fator que se posiciona em terceiro lugar das escolhas, reunindo a adesão de 11% dos/as inquiridos/as, e o fator de maiores habilitações académicas é tido como importante para, somente, 2% dos/as inquiridos/as.

O aumento salarial (15%), o empenho/dedicação à organização (13%) e a confiança da chefia no/a trabalhador/a (12%), são os três fatores que os/as inquiridos/as mais consideram como importantes visando a melhoria da situação profissional.

Do ponto de vista da perceção, quanto ao desempenho das funções, uma parte significativa dos/as trabalhadores/as (87%)

considera que, se a sua função fosse desempenhada por uma pessoa do sexo oposto sê-lo-ia feito de igual forma. Porém, os homens são ligeiramente mais críticos na avaliação que fazem, já que 11% julgam que se as suas funções fossem desempenhadas por mulheres o seriam de forma pior ou muito pior, a mesma opinião é partilhada por 8% das mulheres, que consideram que se as suas funções fossem desempenhadas por homens, seriam concretizadas de forma pior ou muito pior.

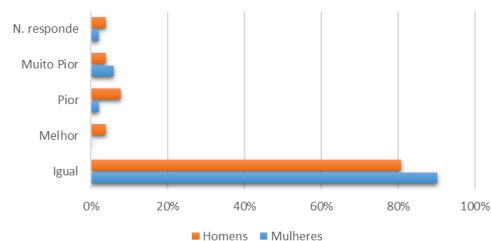


Gráfico 41- Avaliação das funções caso fossem desempenhadas pelo sexo oposto, por género (em %)

Em complemento à análise anterior, e que refuta a coerência das opiniões do universo em análise, 92% dos/as inquiridos/as consideram não existir profissões só para homens e profissões só para mulheres no município de Albergaria-a-Velha. Verificando-se uma consistência e maturidade quanto à igualdade de género dos inquiridos, no que toca ao exercício de profissões na organização.

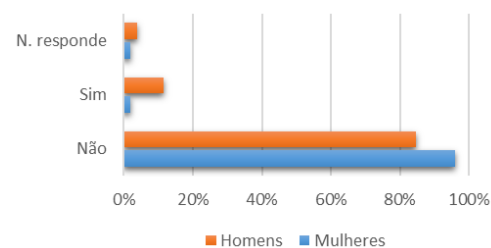


Gráfico 42- Perceções dos inquiridos sobre Profissões de homens VS Profissões de mulheres, segundo o género (em %)

3.4 PERCEÇÕES DOS INQUIRIDOS QUANTO AO AMBIENTE DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ALBERGARIA-A-VELHA

De todo o universo de respondentes, 62% dos trabalhadores avaliam o clima de trabalho na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha como bom ou muito bom. As mulheres avaliam o clima de forma mais positiva do que os homens (69% e 50% respetivamente). No sentido oposto, 8% dos homens e 2% das mulheres avaliam o clima de trabalho como mau ou muito mau.

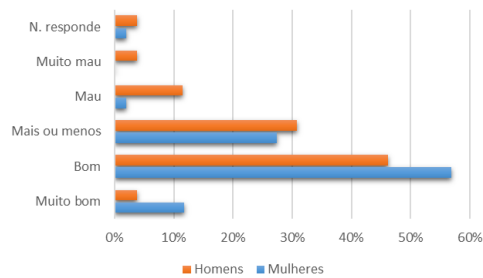


Gráfico 43- Classificação do clima de trabalho, por género (em %)

7.3.5 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR

A família, a maternidade e a paternidade são componentes muito importantes e impactantes no âmbito das responsabilidades diárias dos homens e das mulheres. Não obstante, no panorama geral, está a existir um movimento cada vez mais crescente, de partilha de responsabilidades entre géneros nestas matérias, o certo é que estamos perante um movimento com uma dinâmica ainda muito incipiente. Persiste ainda nos dias de hoje, um pendó com impacto diferenciado nas mulheres e homens. Essa diferença reside tanto ao nível das expectativas como das práticas e comportamentos.

Do ponto de vista do universo inquirido, verifica-se que, 50% tem descendentes a cargo. Este valor é proporcionalmente um pouco mais elevado entre os homens (60%) do que entre as mulheres (50%).

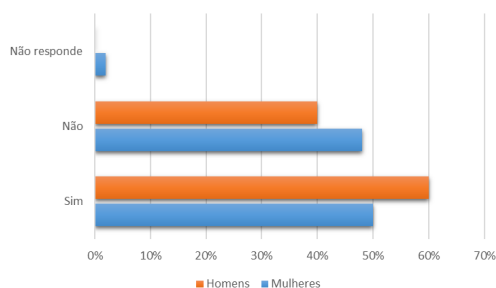


Gráfico 44- Trabalhadores(as) com descendentes a cargo, segundo género (em %)

A estrutura familiar dos/as inquiridos/as é, maioritariamente, constituída por um ou dois filhos, verificando-se uma proporcionalidade igualitária de 25% entre os/as inquiridos/as com um descendente e entre os/as inquiridos/as com dois descendentes. Somente uma percentagem muito residual (2%) afirma que na sua estrutura familiar é constituída por mais de dois descendentes.

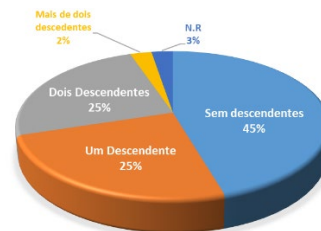


Gráfico 45 - Nº de descendentes por trabalhador, em %

Em complemento das estruturas escolares formais, é dentro da estrutura familiar que os/as inquiridos/as mais recorrem para dar suporte aos períodos extraescolares dos seus filhos. Verifica-se que, 35% dos/as inquiridos/as afirma que os seu(s) descendente(s) ficam em casa sozinhos ou acompanhados pelo(s) irmão(s) durante o período extraescolar, enquanto 28% recorre ao apoio dos avós. Deste universo, 33% recorre a centros de explicação, ATL's ou Atividades Extracurriculares para ocupar os períodos extraescolares dos seus descendentes.

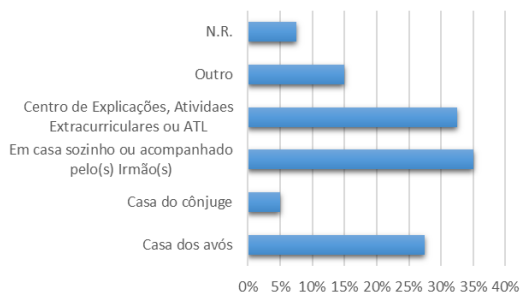


Gráfico 46 - Suportes formais e/ou informais onde os descendentes dos trabalhadores/as ocupam os períodos extraescolares (em %)

Uma outra variável que importa observar é a existência no seio familiar de pessoas dependentes a cargo. Condição esta que, a existir, acarreta um conjunto de responsabilidades adicionais e é gerador de desgaste físico e emocional dos cuidadores. No âmbito do universo dos/as inquiridos/as identifica-se que, 10% têm a seu cargo pessoas adultas dependentes e, destes, 1% afirma ter duas ou mais pessoas adultas dependentes a seu cargo.

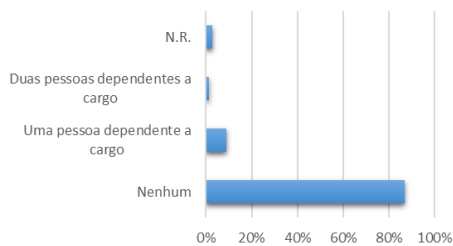


Gráfico 47 - Trabalhadores/as com pessoas adultas dependentes a cargo, em %

Do universo de inquiridos, com pessoas adultas a seu cargo, 29% recorre a uma instituição social ou a terceiras pessoas para garantir o acompanhamento diário da pessoa adulta a cargo, durante o período laboral. Cerca de 14% refere outros recursos ou condições,

nomeadamente, cuidado diário ser efetuado de forma alternada entre os cônjuges.

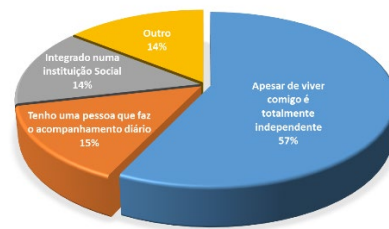


Gráfico 48 - Quem cuida do(s) dependente(s) adulto(s) a cargo no período laboral, em %

Do ponto de vista daquilo que é a programação do dia-a-dia, importa perceber a sobrecarga de tarefas que antecedem e sucedem à jornada de trabalho de cada um dos/as inquiridos/as. Neste âmbito, 55% dos/as inquiridos/as afirma realizar múltiplas tarefas antes do início da jornada de trabalho, enquanto, somente 3% afirma não realizar qualquer tarefa. Neste universo, é às mulheres a quem cabe a maior responsabilidade das tarefas que antecedem a jornada de trabalho, 92% das mulheres afirma realizar uma ou mais tarefas nesse período, comparativamente com 65% dos homens.

É no género masculino que se verifica a maior percentagem de indivíduos que afirmam não realizar qualquer tarefa antes da jornada de trabalho (31%), enquanto nas mulheres esta percentagem situa-se nos 6%.

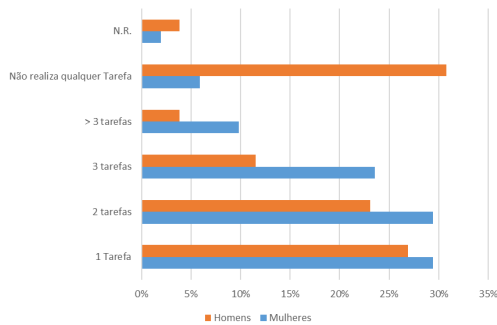


Gráfico 49 -Número de tarefas que os Trabalhadores/as realizam antes de iniciar a jornada de trabalho, segundo o género (em %)

Quanto às tarefas que trabalhadores e trabalhadoras realizam antes de chegar ao trabalho, o “Preparar refeições” e o “Cuidar da casa” são as mais frequentes de entre os/as inquiridos/as, 31% e 21% respetivamente. Já a tarefa de “levar as crianças à escola”, é a terceira tarefa mais frequente, realizada por 17% dos/as inquiridos/as. Da análise dos dados recolhidos, verifica-se ainda a existência de uma tendência concomitante aos papéis de género mais tradicionais, relativamente aos papéis assumidos entre homens e mulheres. Desde logo, ao observarmos a tarefa mais frequente e exercida pelos/as inquiridos/as – “Preparar as Refeições” – a mesma, é realizada por 31% das mulheres e 21% dos homens. Numa outra perspetiva, a tarefa – “Cuidar da Casa” é realizada por 31% das mulheres e 10% dos homens. Um dado que se apresenta como interessante é o facto de competir, maioritariamente, aos homens (homens 19%; mulheres 6%) a tarefa de “Cuidar dos filhos/as, neto(s) ou outras crianças”, no entanto, a tarefa de “Levar as Crianças à Escola” volta a ser assumida maioritariamente pelas mulheres (homens 12%; mulheres 19%). Assim, entre os/as inquiridos/as, as tarefas domésticas parecem ainda persistir como trabalho mais feminizado.

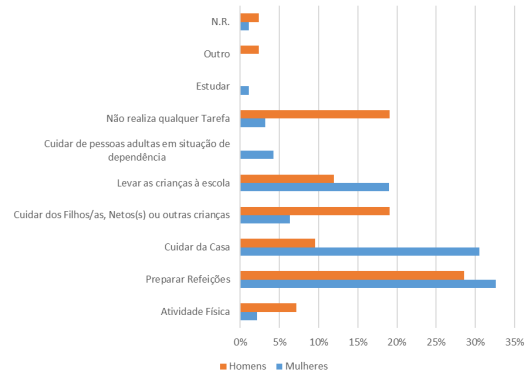


Gráfico 50- Tipologia de tarefas mais frequentes que os trabalhadores/as realizam antes de iniciar a jornada de trabalho, segundo o género (em %)

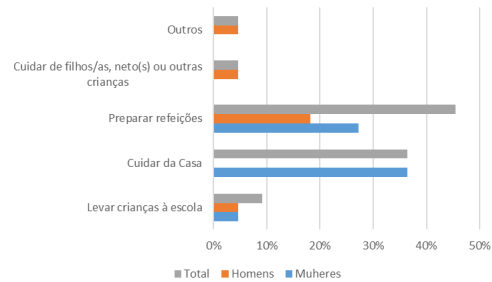


Gráfico 51- Tipologia de tarefas mais frequentes que os trabalhadores/as, que dizem efetuar apenas uma tarefa, realizam antes de iniciar a jornada de trabalho, por género (em %)

Na dimensão do pós jornada de trabalho, somente 4% de todos os inquiridos assumiram que não realizam qualquer tarefa, sendo, no universo dos homens que se verifica uma maior preponderância de resposta (12%), enquanto, todo o género feminino inquirido, assume realizar pelo menos uma tarefa no período pós jornada de trabalho.

É sobre o género feminino que recaem o maior número de tarefas no período dos pós jornada de trabalho. Do total de inquiridos/as, 45% das mulheres refere efetuar 3 ou mais tarefas neste período, em contraponto de 13% dos homens

que assumem executar o mesmo número de tarefas.

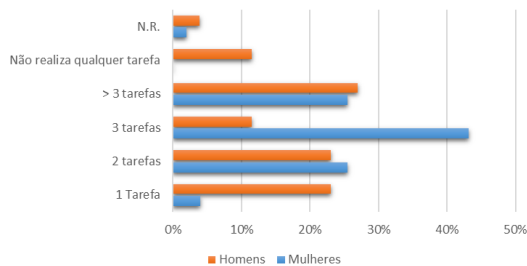


Gráfico 52 -Número de tarefas que os Trabalhadores/as realizam no período pós jornada de trabalho, segundo o género (em %)

No período pós jornada de trabalho também se verifica que as tarefas de “Cuidar da Casa” e de “Preparar o Jantar” são as que os/as inquiridos/as mais identificam como sendo frequentes, 28% e 27%, respetivamente. Tal como observado anteriormente, as tarefas domésticas voltam a assumir maior preponderância junto das mulheres, é disso exemplo a tarefa de “Cuidar da Casa” que é assumida por 30% das mulheres e 23% dos homens e a tarefa de “Preparar o Jantar” que é assumida por 32% das mulheres e 16% dos homens.

Ao observarmos a tarefa “Cuidar da Casa,” nos dois períodos distintos do dia, no antes e pós jornada de trabalho, verifica-se que os homens aumentam a sua participação nesta tarefa no período pós jornada de trabalho em quase 20%, quando comparada com o período de pré jornada de trabalho. Por outro lado, no período pós jornada de trabalho, os homens diminuem a sua participação na preparação da refeição, quando comparado com o período anterior ao início da jornada de trabalho. Estes dois fatores podem indiciar, para o período pós jornada de trabalho, uma maior divisão das tarefas entre

géneros em concreto na tarefa de “Preparar o Jantar” e na tarefa de “Cuidar da Casa”.

Um outro especto que é merecedor de referência é a questão de quem acompanha os descendentes no trajeto casa-escola-casa. Se, no período antes da jornada de trabalho compete, maioritariamente, às mulheres a tarefa de “Levar os descendentes à escola”, no período pós jornada de trabalho, já cabe, maioritariamente, aos homens a tarefa de ir buscar os descendentes à escola. Verifica-se assim, uma alternância de responsabilidades nesta tarefa concreta, o que permite inferir a existência de uma partilha de responsabilidades desta tarefa entre géneros. Neste período de pós jornada de trabalho, 16% dos homens assumem esta tarefa de ir buscar os descendentes à escola, enquanto, no escopo do universo das mulheres, esta tarefa é assumida por 9%, verificando-se uma quebra de quase 10% face ao período do antes da jornada de trabalho.

Um dado que se apresenta igualmente relevante é a de que, fora do escopo das tarefas doméstica a “atividade física” é aquela que colhe maior adesão dos inquiridos (14%). Já o apoio ao estudo dos descendentes é praticado por 10% dos inquiridos, sendo no universo dos homens que se verifica uma maior preponderância desta tarefa (15%) quando comparado com o universo das mulheres (9%).

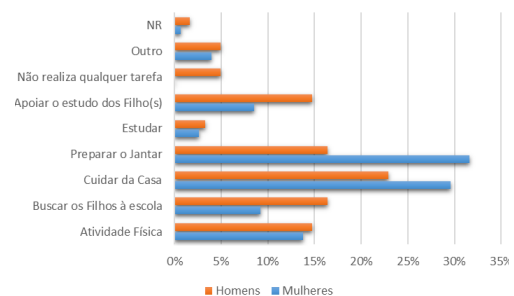


Gráfico 53 -Tipologia de tarefas mais frequentes que os trabalhadores/as realizam após a jornada de trabalho, por género (em %)

Do ponto de vista daquela que é a informação transmitida pelos inquiridos, quanto à partilha de tarefas no seu quotidiano, 86% da totalidade do universo afirma que “existe uma partilha equitativa das tarefas” ou que “existe auxílio de parte das tarefas diária”, 33% e 53% respetivamente. Somente 11% da totalidade dos inquiridos afirma que assumem, sozinhos, a totalidade das tarefas, sem a colaboração do seu companheiro(a) ou cônjuge.

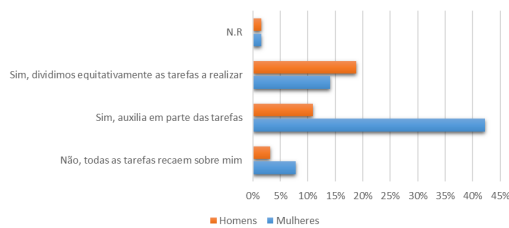


Gráfico 54- Divisão de tarefas, por género (em%)

No entanto e quando se procede à segmentação, por género, das respostas dadas pelos inquiridos, observa-se um dado que é contraditório no que diz respeito à perceção da divisão equitativa das tarefas. Consta-se que, 55% dos homens considera existir uma divisão equitativa das tarefas, enquanto 21% das mulheres é da mesma opinião. Ora, observando-se os indicadores anteriores, que apontam para uma feminização das tarefas, principalmente de domínio doméstico, a informação prestada pelos homens quanto a este vetor não é coerente com os dados anteriores. Pode isto significar uma perceção exacerbada dos homens quanto ao seu contributo nas tarefas familiares, cuja dimensão necessita ser trabalhada no domínio da sensibilização. Situação contrária é a opinião quanto ao “auxílio, em parte, das tarefas”, em que 64% das mulheres e 32% dos homens considera suceder. Este dado reforça a

perceção exacerbada dos homens e que foi identificada anteriormente.

Atento a que, o dia-a-dia dos/as inquiridos/as é, essencialmente, dividido em dois grandes momentos, o período laboral e o período fora do horário de trabalho, em que, o primeiro, para além de consumir uma grande parte do dia assume-se, do ponto de vista do horário, maioritariamente, estanque, importa perceber, do ponto de vista dos/as inquiridos/as, se o horário de trabalho praticado consegue compatibilizar com a vida familiar.

A maioria dos inquiridos/as (53%) assume, que o horário de trabalho nem sempre se adequa com a vida familiar, por outro lado, 40% dos inquiridos/as afirma existir uma adequabilidade do horário de trabalho com a vida familiar, e um universo muito residual (4%), é que assume a não adequabilidade do horário de trabalho com a vida familiar.

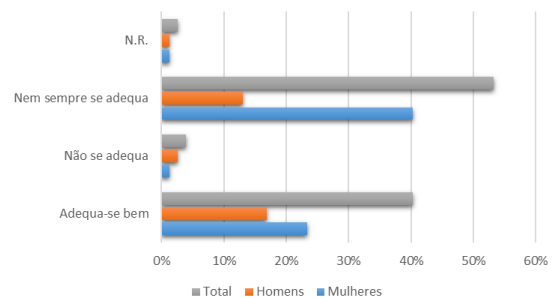


Gráfico 55- Adequabilidade do horário de trabalho com a vida familiar, totalidade dos inquiridos e por género (em %)

Um dos vetores importantes com que as organizações podem contribuir para melhorar a compatibilização da vida laboral com a vida familiar é o grau de benefícios que as organizações de forma direta, ou através de serviços sociais, colocam ao dispor dos seus trabalhadores.

Neste domínio, 55% da totalidade dos/as inquiridos/as desconhece a existência de

quaisquer benefícios que o município de Albergaria-a-Velha, de forma direta ou indireta coloca ao dispor dos trabalhadores, 33% dos/as inquiridos/as responde mesmo não existirem benefícios e, somente 14% dos/as inquiridos/as afirma que a entidade atribui benefícios aos seus trabalhadores/as e suas famílias de forma direta ou através dos serviços sociais.

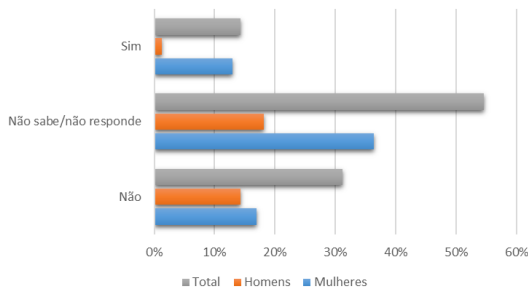


Gráfico 56- Grau de conhecimento dos(as) trabalhadores(as) sobre os benefícios da entidade, totalidade dos inquiridos (em %)

Face ao elevado grau de desconhecimento dos inquiridos importa que o município de Albergaria-a-Velha estabeleça uma comunicação interna eficaz, dando nota dos benefícios que coloca ao dispor dos colaboradores/as, caso se aplique.

De entre as perceções dos/as inquiridos/as, sobre as medidas de apoio que os trabalhadores/as gostariam de ver implementadas para melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar, a componente de horário de trabalho é a que colhe maior adesão por parte dos/as inquiridos/as (25%), que pretendem a aplicação de flexibilidade de horário de trabalho (13%) e a aplicação da jornada contínua (12%). Fora do escopo das medidas relacionadas com o exercício da atividade profissional, propriamente dita, a necessidade de apoios financeiros ligados à saúde e extensivos à família são apontados por 10% dos/as inquiridos/as, por outro lado, cerca

de 9% dos/as inquiridos/as apontam a necessidade de existirem protocolos com serviços de apoio para filhos(as).

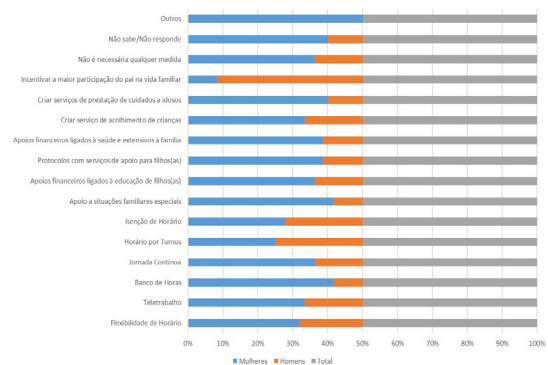


Gráfico 57- Medidas de apoio que os/as trabalhadores/as gostariam de ver implementadas para melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar, totalidade dos inquiridos (em %)

Relativamente à perceção dos/as trabalhadores/as quanto à possibilidade de a organização permitir trabalho a tempo parcial, com vista à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, 70% dos/as inquiridos/as desconhece essa possibilidade, contra 9% que afirma existir essa possibilidade. Já, 21% dos/as inquiridos/as afirma conhecer essa possibilidade. Ora, e dentro do escopo que são as regras instituídas na administração pública, conciliando com a as regras assumidas por competências e determinações próprias do município, importava, mais uma vez, clarificar e comunicar junto dos trabalhadores/as, quais as possibilidades permitidas pelo município, visando a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, caso existam.

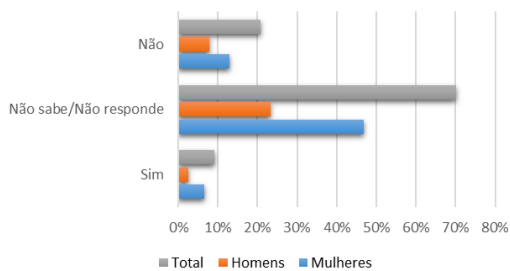


Gráfico 58 – Percepção dos/as trabalhadores/as quanto à possibilidade de a entidade permitir trabalho a tempo parcial com vista à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, totalidade dos inquiridos (em %)

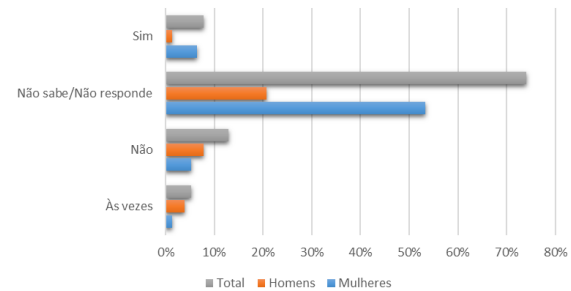


Gráfico 59- Percepções dos/as trabalhadores/as quanto à sensibilidade da organização em conciliar os turnos rotativos e a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, totalidade dos inquiridos (em %)

Numa outra dimensão, questionou-se os/as inquiridos/as quanto à sensibilidade da organização em conciliar os turnos rotativos com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as. Do resultado apurado, 74% dos inquiridos diz desconhecer se, na marcação de turnos rotativos ou outros similares, são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as. Contudo, 13% dos/as inquiridos/as afirma que essa sensibilidade é tida, às vezes (5%), ou sempre (8%). Destes resultados importa clarificar que, somente 5% dos/as inquiridos/as que responderam ao presente inquérito, estão ao abrigo de trabalhos por turno e que, destes, 25%, considera existir tal sensibilidade. Tal como em questões anteriores verifica-se um desconhecimento, muito acentuado, dos/as trabalhadores/as quanto às práticas em sede de Recursos Humanos do município que, possuindo medidas e práticas virtuosas, visando a conciliação da vida profissional, com a vida familiar e pessoal, as mesmas, não são do conhecimento geral e que importava promover.

No âmbito da dimensão familiar, importava conhecer o grau de concordância dos/as trabalhadores/as quanto à sua organização familiar lhes permitir dispor de iguais condições de carreira. A maioria dos/as inquiridos/as (53%) concorda que, a sua organização familiar, lhes permite dispor de iguais condições de carreira, somente 9% da totalidade dos/as inquiridos/as assume a posição de discordância (8%) ou de discordância completa (1%) neste domínio.

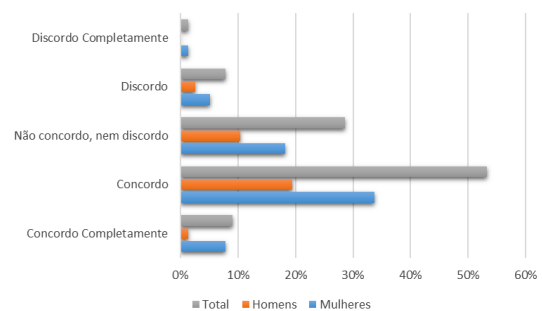


Gráfico 60- Posição dos/as trabalhadores/as quanto à organização familiar lhes permitir dispor de iguais condições de carreira, totalidade dos inquiridos (em %)

Ainda sobre esta questão, procedendo à segmentação das respostas por género, verifica-se que é no seio do universo das mulheres que se obtém a maior percentagem de concordâncias plenas (12%), quando comparado com o universo dos homens (4%). É de ressaltar

que 27% das mulheres inquiridas não concorda nem discorda em contraponto com 31% dos homens com a mesma opinião. Somente 10% das mulheres assume que a organização familiar não lhes permite dispor de iguais condições de carreira, sendo igual posição assumida por 8% dos homens.

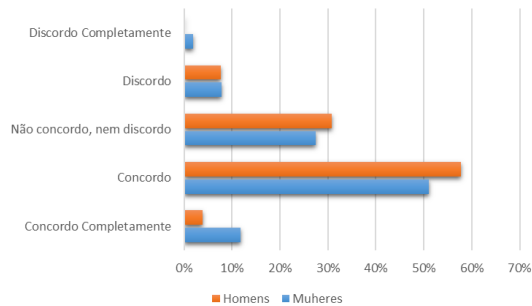


Gráfico 61 - Posição dos/as trabalhadores/as quanto à organização familiar lhes permitir dispor de iguais condições de carreira, por género (em %)

Não obstante todos os vetores externos e de contexto que podem condicionar a conciliação da vida familiar e profissional, importava questionar inquiridos quanto, a eles próprios, terem a facilidade em conciliar as suas vidas profissionais e familiares.

Neste contexto, a maioria dos/as inquiridos/as concorda em ter essa facilidade de conciliação (58%), 5% afirma mesmo concordar completamente com essa facilidade de conciliação, 18% discorda e somente 4% discorda completamente. Do total dos/as inquiridos/as, surgem 17% que nem concordam nem discordam.

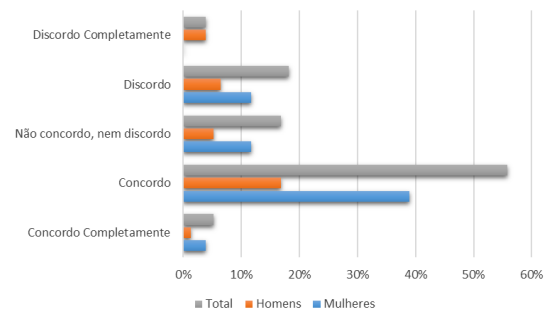


Gráfico 62-Posição dos/as trabalhadores/as quanto à sua facilidade em conciliar a vida familiar e profissional, totalidade dos inquiridos (em %)

Ao se fazer uma análise das respostas segmentadas por género, constata-se que é no seio das mulheres que se encontram os maiores níveis de concordância quanto à facilidade em conciliar a vida familiar e profissional (59%), quando comparado com o universo dos homens (50%). Nesta mesma análise, é no seio do universo dos homens que reside o maior nível de discordância (31%), dos quais, 19% discordam quanto terem facilidade em conciliar a vida familiar e profissional e, 12%, discordam completamente. O grau de discordância no seio do universo das mulheres é de 18%, não existindo, neste universo uma qualquer discordância total.

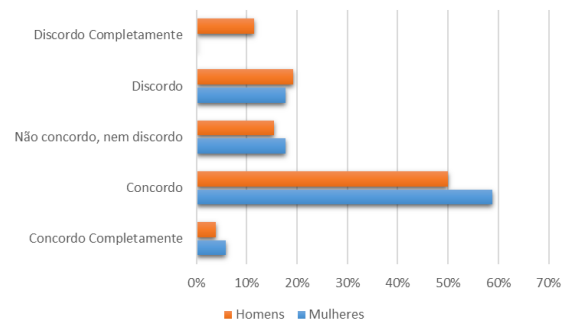


Gráfico 63 -Posição dos/as trabalhadores/as quanto à sua facilidade em conciliar a vida familiar e profissional, por género, (em %)

7.3.6 A PERCEÇÕES DOS INQUIRIDOS QUANTO À POLÍTICAS DE IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

No âmbito deste diagnóstico interno, importou considerar as perceções dominantes sobre políticas de igualdade entre mulheres e homens, por forma a aferir o grau de maturidade dos/as inquiridos/as quanto a esta matéria, bem como a sua perceção quanto às políticas desenvolvidas pelo município de Albergaria-a-Velha neste contexto.

Iniciando com a pergunta basilar, sobre o que seria, para cada um/a dos/as inquiridos/as, a Igualdade de Género, 94% do universo respondeu como sendo a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Somente 6% do universo respondeu não saber, ou não respondeu, ou ainda apresentou uma resposta que não se coaduna com o princípio geral da Igualdade de Género.

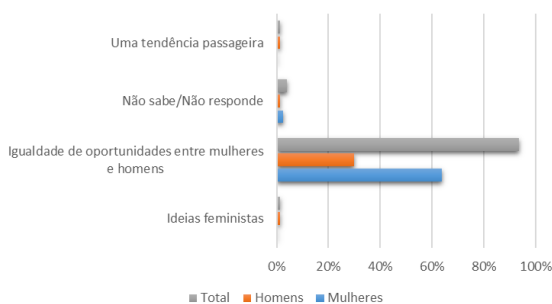


Gráfico 64 - Perceção dos inquiridos quanto à igualdade de género, totalidade dos inquiridos (em %)

Do ponto de vista geral, pode-se depreender que a grande maioria dos inquiridos possuem as bases necessárias de compreensão quanto à Igualdade do Género. Acresce ainda que, 88% do universo considera como muito importante ou importante a Igualdade do Género, contra 12% que não respondem ou atribuem pouca importância à temática.

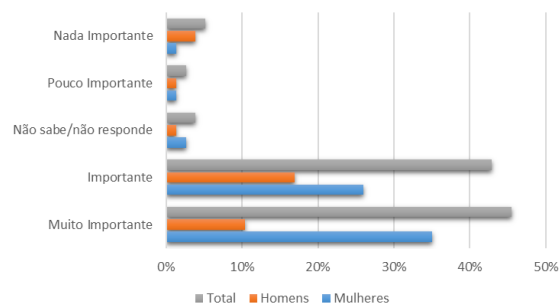


Gráfico 65- Importância para os inquiridos a temática da Igualdade de Género, totalidade dos inquiridos (em %)

Como seria expectável quando se efetua uma segmentação por género, é no seio do universo das mulheres que é atribuído um grau de maior importância ao tema da Igualdade do Género, não obstante se verificar que é um tema importante no seio do universo dos homens. Contudo, é no universo dos homens que se verifica uma percentagem de 12% que não atribui qualquer relevo ao tema e que importa efetuar um trabalho de sensibilização.

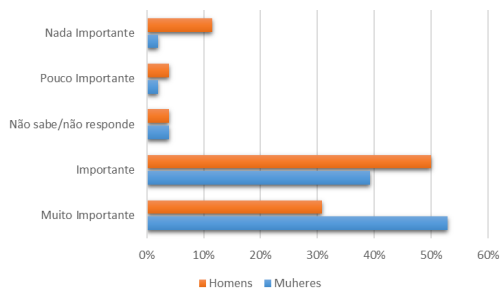


Gráfico 66 - Importância para os inquiridos a temática da Igualdade de Género, por género (em %)

Relativamente ao grau de conhecimento do universo quanto à promoção da Igualdade de Género nos documentos oficiais do município, como sejam relatórios, Plano de Atividades ou regulamentos, 73% do universo afirma desconhecer a incorporação desse vetor em sede desses documentos, 22% afirma conhecer e, somente 3% afirma que essa promoção, em sede de documentos oficiais, não existe.

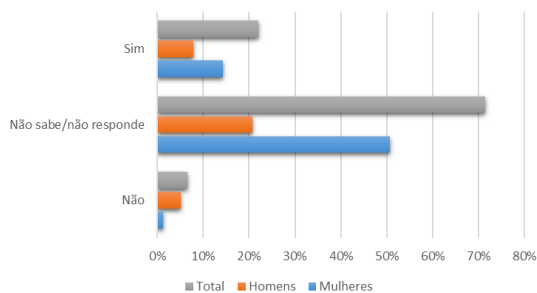


Gráfico 67- Grau de conhecimento dos(as) inquiridos(as) quanto à promoção do valor da Igualdade do Género nos Relatórios, Planos de Atividade, regulamentos da autarquia, dos(as) inquiridos/as por género (em %)

Um outro eixo que se apresenta de elevada importância, é entender qual a perceção do universo quanto aos critérios de nomeação para cargos de chefia ou órgão de decisão, em concreto, se é tido em conta o princípio da igualdade de género. Neste domínio 64% do

universo desconhece a aplicação desse princípio aquando da nomeação para cargos de chefia ou órgãos de decisão, 34% afirma que é tido em conta o princípio da igualdade de género e somente 3% afirma que não é tido em consideração.

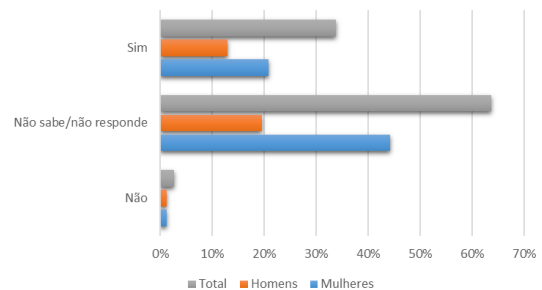


Gráfico 68- Perceção do(as) inquiridos(as) sobre se é tido em conta o princípio da igualdade do género na nomeação para cargo de chefia ou órgão de decisão, totalidade dos(as) inquiridos/as por género (em %)

Não obstante, uma parte significativa do universo afirmar desconhecer se é tido em conta o princípio da igualdade de género aquando da nomeação pra cargo de chefia ou órgão de decisão, quando lhes é perguntado se o município empreende ações que possam contribuir para que homens e mulheres se possam candidatar, em condições de igualdade, a funções de dirigente, nenhum dos inquiridos responde, perentoriamente, de forma negativa. Neste universo, 40% responde afirmativamente, estando em linha, com a questão anterior, contudo, 60% diz desconhecer as ações levadas a cabo pelo município. Tal como nas respostas anteriores verifica-se uma dimensão de desconhecimento, muito acentuada, dos/as trabalhadores/as, sobre as medidas e ações empreendidas pelo município, visando a promoção da Igualdade de Género e que importa corrigir.

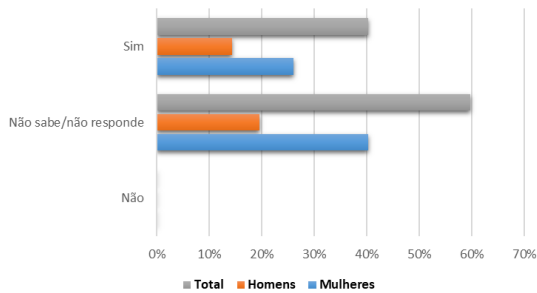


Gráfico 69- Percepção do(as) inquiridos(as) quanto às ações que a organização leva cabo visando contribuir para que mulheres e homens se possam candidatar, em condições de igualdade, a funções de dirigente, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

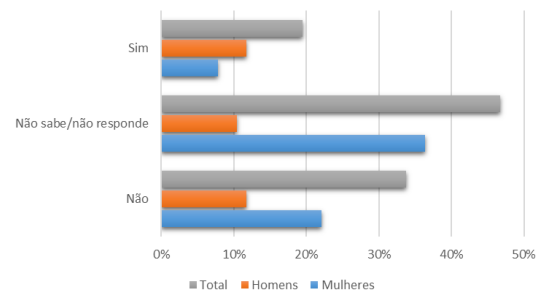


Gráfico 70- Percepções dos trabalhadores quanto à realização de avaliações pela organização visando avaliar a satisfação do(s) Trabalhador(es) no seu local de trabalho, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

A avaliação do grau de satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho, reveste-se como um instrumento de elevada importância para que as organizações possam adotar as medidas mais assertivas visando elevar os graus de satisfação e, nessa medida, aumentar um conjunto de índices de eficiência e de motivação dos/as trabalhadores/as. Nesta medida, e do ponto de vista daquilo que são as ações do município de Albergaria-a-Velha, visando avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores/as no seu local de trabalho, 47% dos inquiridos afirma desconhecer tais ações, 19% afirma existirem e 34% dos inquiridos afirma não existirem. A percepção dos/as trabalhadores/as quanto às ações desenvolvidas pelo município de Albergaria-a-Velha é ainda muito reduzida. Esta circunstância, aponta para a necessidade de serem adotarem ações complementares que, envolvendo os/as trabalhadores/as, ou os seus representantes, permita uma disseminação correta e esmerada da informação, e seja um incentivador para a própria participação dos/as trabalhadores/as na construção de um ecossistema de trabalho que implemente ações de melhoria adequadas, ao longo do tempo.

Naquilo que são regras escritas, emanadas pelo município de Albergaria-a-Velha, que permitem garantir o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, o universo de respondentes, tal como tem vindo a ser uma constante nas respostas dadas ao longo de todo o inquérito, verificamos existir uma larga maioria do universo (75%) que não sabe ou prefere não responder. Deste universo, 17% afirma conhecer as regras e 6% afirma que não existem quaisquer regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

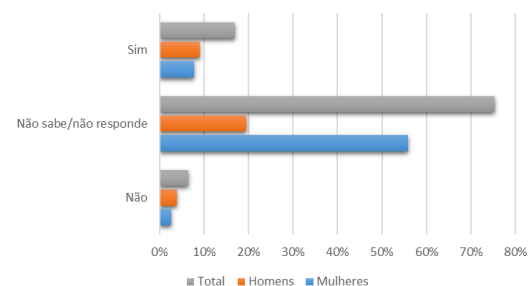


Gráfico 71 – Percepções dos(as) trabalhadores quanto à existência, na organização, de regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

A formação, como uma das componentes fundamentais para a capacitação dos/as

trabalhadores/as na obtenção de melhores competências, tem sido um veículo importante para a sensibilização dos/as trabalhadores/as no âmbito da Igualdade de Género. Podendo a formação no âmbito da Igualdade de Género ser específica, ou introduzida, como módulo, em outros planos de formação, o certo é que, a temática da Igualdade de Género tem vindo a ter sucessivamente mais importância e relevo no domínio da formação. Neste sentido e no que toca à formação proporcionada pelo município de Albergaria-a-Velha, a grande maioria do universo (75%) não consegue perceber quanto à integração de algum módulo com a temática da Igualdade de Género nas formações ministradas. Contudo, 14% do universo tem essa percepção e, 10% afirma mesmo não existir na formação ministrada, qualquer módulo relacionado com a Igualdade de Género.

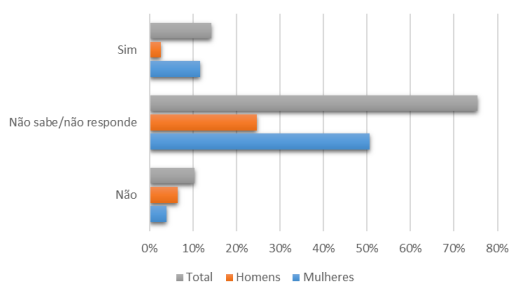


Gráfico 72- Percepção dos trabalhadores(as) sobre a integração de algum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género, nas formações ministradas na organização, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Não obstante, 58% do universo considera como importante e necessário que sejam desenvolvidas ações de formação no âmbito da Igualdade de género, apesar de uma parte significativa dos/as inquiridos/as (42%) não considerar como importante ou necessária a formação em Igualdade de Género (23%), ou, nem sequer, emitir qualquer opinião sobre a matéria (18%).

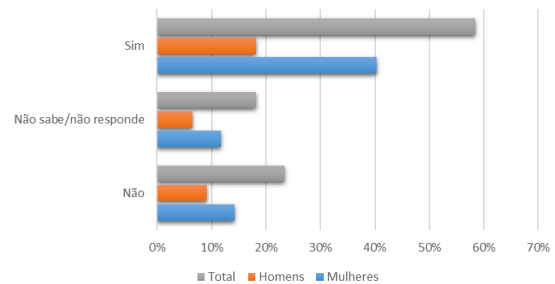


Gráfico 73- Percepção dos trabalhadores/as quanto à necessidade de serem desenvolvidas ações de formação no âmbito da Igualdade de Género, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Neste caso em concreto, para se entender qual dos géneros atribui maior importância à necessidade de existirem formações no âmbito da Igualdade de Género, procedeu-se à segmentação das respostas por género dos inquiridos. É, no seio do universo das mulheres, que se verifica a opinião mais favorável, quanto à necessidade e importância de existir formações no âmbito da Igualdade de Género (61%). Neste mesmo universo, constata-se que 40% das mulheres inquiridas não considera importante ou necessária (22%), ou, simplesmente, não emite qualquer opinião (18%). Do ponto de vista do universo masculino, encontramos uma maioria de opinião quanto à necessidade e importância de existir formação no âmbito da Igualdade de Género (54%), contudo, 46% dos homens inquiridos também não considera a formação como importante ou necessária (27%) ou, então, não emite qualquer opinião (19%).

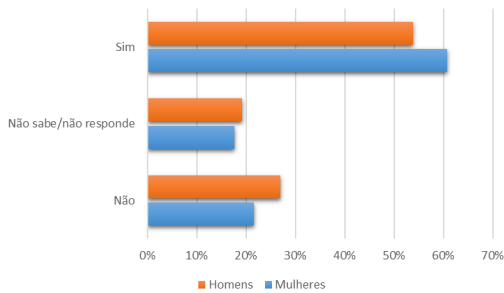


Gráfico 74 -Perceção dos trabalhadores/as quanto à necessidade de serem desenvolvidas ações de formação no âmbito da Igualdade de Género, por género (em %)

Ainda sobre a temática da formação e, naquilo que pode ser o papel do município como agente dinamizador das políticas da Igualdade de Género, incentivando os seus colaboradores a participarem em ações de formação que incluam a temática em análise, constata-se que, 12% dos/as inquiridos/as afirma que o município de Albergaria-a-Velha os incentiva a participar em ações de formação no âmbito da Igualdade de Género, somente 5% afirma que esse papel incentivador não ocorre e, uma grande maioria, dos inquiridos (53%) desconhece ou não emite opinião sobre o papel do município neste domínio.

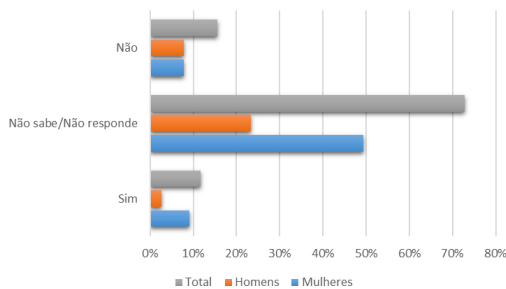


Gráfico 75- Perceções dos/as Trabalhadores/as quanto ao incentivo da organização na frequência de formação no âmbito da Igualdade do Género, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Dos/as inquiridos/as que responderam afirmativamente, quanto à organização incentivar à frequência de formação no âmbito da Igualdade do Género, foi transmitido que as metodologias de incentivo passam pela

divulgação de ações de sensibilização realizadas pela organização.

Numa outra dimensão, que diz respeito aos direitos parentais e à atuação igualitária do município de Albergaria-a-Velha neste domínio, 42% dos/as inquiridos/as considera que o município encara, de igual modo, o exercício dos direitos parentais pelos/as trabalhadores/as, contra 5% que considera não existir tal situação igualitária. Importa ainda sublinhar, o elevado grau de desconhecimento dos inquiridos quanto a esta matéria, 53% afirma desconhecer o posicionamento do município quanto a esta matéria ou, simplesmente escusou-se a responder.

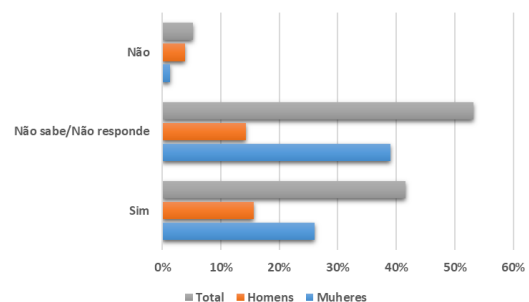


Gráfico 76- Perceção dos trabalhadores/as quanto à atuação igualitária da entidade no exercício dos direitos parentais, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Os desconhecimentos, por parte do universo respondente, relativamente às políticas de incentivo à parentalidade adensam-se quando são questionados, quanto ao incentivo da organização para que os homens usufruam de licença de parentalidade. Nesta matéria, 79% do universo afirma desconhecer ou não emite opinião quanto ao incentivo da organização para que os homens usufruam de licença de parentalidade, sendo que, 6% assume uma perceção de que não existe qualquer incentivo e somente 14% afirma que tal incentivo, por parte do município, existe.

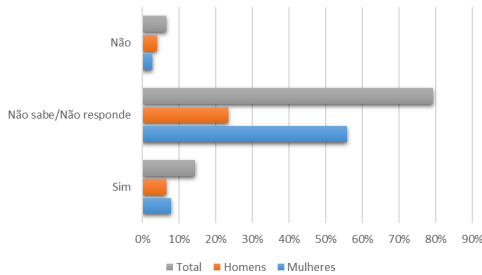


Gráfico 77- Perceção dos trabalhadores/as quanto ao incentivo da organização para que os homens usufruam de licença de parentalidade, totalidade dos/as inquiridos/as, por género (em %)

Do ponto de vista de a organização incentivar os homens a partilhar com as mulheres a licença de parentalidade, 81% do universo afirma desconhecer essa iniciativa do município de Albergaria-a-Velha ou, simplesmente, escusa-se em emitir opinião. De entre o universo, registam-se 10% dos/as respondentes que validam o incentivo do município, para que os homens partilhem a licença de parentalidade com as mulheres, no entanto, 9% dos/as inquiridos/as assumem posição contrária.

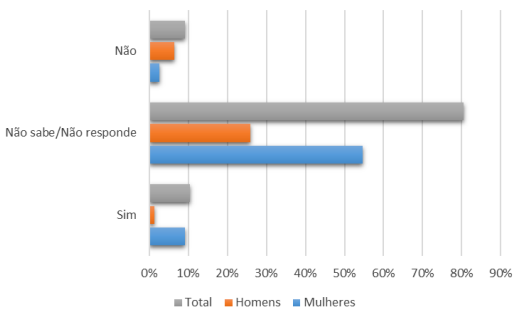


Gráfico 78- Perceção dos trabalhadores/as quanto ao incentivo da organização para que os homens partilhem, com as mulheres, a licença de parentalidade, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Uma das perceções favoráveis dos respondentes é reconhecerem a utilização de linguagem neutra e inclusiva pelo município de Albergaria-a-Velha. Esta perceção positiva é apontada por 68% dos inquiridos, somente 9% é que assume uma perceção contrária. Importa ainda identificar que 23% dos/as inquiridos/as

desconhece ou não emite opinião sobre este vetor.

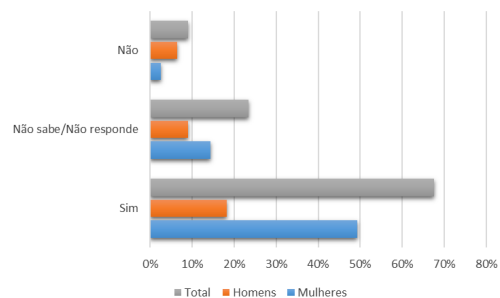


Gráfico 79- Perceção dos/as trabalhadores/as quanto à utilização de linguagem neutra e inclusiva pela organização, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Ao segmentarmos as respostas recolhidas, segundo o género, a perceção positiva quanto à utilização de linguagem neutra e inclusiva pelo município, assume maior dimensão no universo das mulheres inquiridas (75%), enquanto, nos homens, esta perceção é assumida por 54% dos homens. Um outro dado relevante é de se encontrar no universo dos homens a maior percentagem de resposta negativas (19%), quando comparado com as respostas negativas emanadas no universo das mulheres (4%).

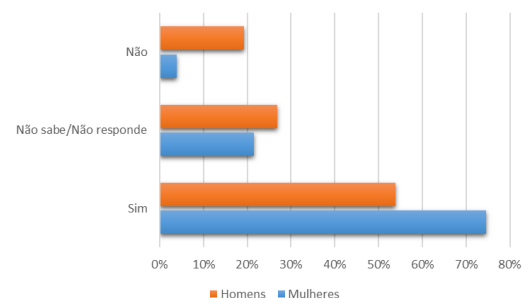


Gráfico 80- Perceção dos/as trabalhadores/as quanto à utilização de linguagem neutra e inclusiva pela organização, por género (em %)

Do ponto de vista daquilo que são as perceções dos/as inquiridos/as, quanto à Igualdade de Género e não Discriminação, mostrou-se como

oportuno elaborar um conjunto de perguntas que, sendo de âmbito mais generalizado, tendem a estruturar um quadro sobre o impacto de um conjunto de situações junto do universo inquirido.

A primeira questão que se colocou, foi o de perceber qual a posição dos/as respondentes quanto à sua perceção de, algum dia, terem estado em situações em que foram discriminados pelo facto de serem homem ou mulher. Neste âmbito, 47% dos/as respondentes manifestaram uma perceção de nunca terem estado em tal situação, contudo, 35% do universo manifesta uma perceção de discordância e 12% manifesta uma discordância completa relativamente à afirmação que lhe é colocada à consideração.

No entanto, 27% dos/as respondentes manifesta uma perceção de terem estado numa situação em que foram discriminados pelo facto de serem homens ou mulheres, destes, 6% assumem uma perceção de concordância plena. Do todo o universo subsistem ainda 47% cuja perceção é a de não terem estado em situações que foram discriminados pelo facto de serem homem ou mulher.

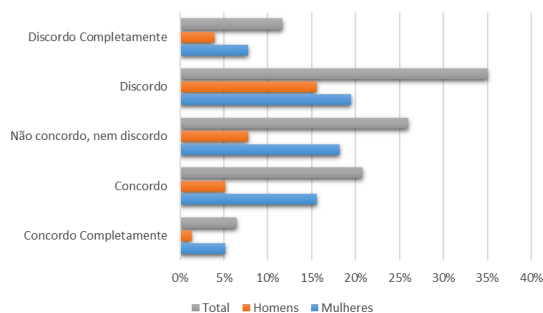


Gráfico 81-Perceção dos/as trabalhadores/as quanto a terem estado em situações que foram discriminados pelo facto de serem homem ou mulher, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Quando se segmenta as respostas obtidas por género, percebe-se que é no seio das mulheres que a perceção de discriminação tem maior relevo. Deste universo, 31% das mulheres

afirmaram concordar (24%) ou concordar completamente (8%), com a perceção de terem sido discriminadas pelo facto de serem mulheres. Por outro lado, 19% do universo dos homens assumem a mesma perceção de discriminação, em que, 15% dos homens afirmam concordar e 4% dos homens afirmam concordar completamente com a perceção de terem sido discriminados pelo facto de serem homens. Verifica-se ainda que, 27% das mulheres e 23% dos homens assumem a posição de não terem a perceção de terem estado em situações que foram discriminados pelo facto de serem homem ou mulher.

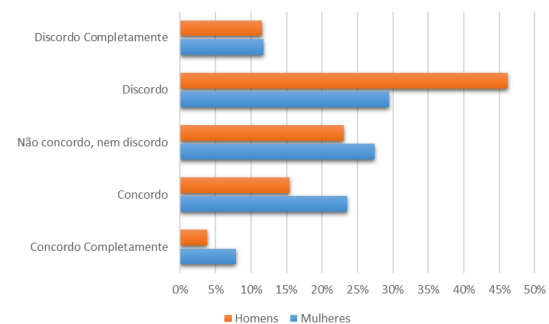


Gráfico 82-Perceção dos/as trabalhadores/as quanto a terem estado em situações que foram discriminados pelo facto de serem homem ou mulher, por género (em %)

Se, por um lado, se questionou quanto à perceção dos/as respondentes terem estado em situações em que foram discriminados pelo facto de serem homem ou mulher, por outro lado tentou-se indagar se, para os/as respondentes, situações de desigualdade entre homens e mulheres afetavam as suas vidas. Neste contexto, 55% dos/as inquiridos/as manifestaram existir impacto nas suas vidas quando confrontados com situações de desigualdade, em que, 38% dizem concordar, e 17% afirmam concordar completamente. Por outro lado, 19% dos/as respondentes afirmam não existir impacto nas suas vidas quando confrontados com situações de desigualdade, em que 3% afirmam discordar completamente e

16% afirma discordar. De todo o universo subsistem 25% dos/as respondentes que assumem uma posição neutra.

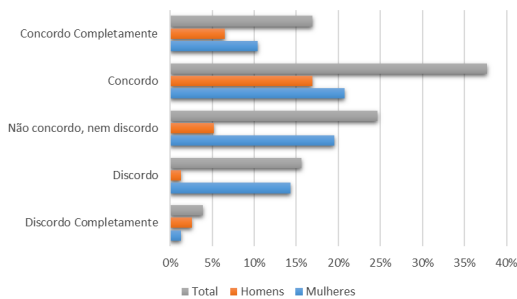


Gráfico 83-Posição dos/as trabalhadores/as quanto às situações de desigualdade entre homens e mulheres afetarem as suas vidas, totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Quando se procede à segmentação das respostas dos/as inquiridos/as por género, constata-se que, são os homens que mais afirmam existir impacto nas suas vidas quando confrontados com situações de desigualdade por comparação das opiniões transmitidas pelas mulheres.

Nesta análise, 72% dos homens diz concordar (52%), ou concordar completamente (20%), com a afirmação, enquanto 47% das mulheres afirma concordar (31%), ou concordar completamente (16%), com a afirmação.

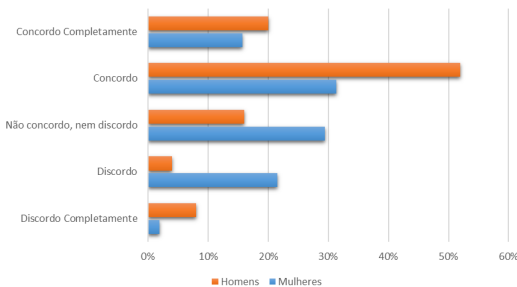


Gráfico 84 - Posição dos/as trabalhadores/as quanto às situações de desigualdade entre homens e mulheres afetarem as suas vidas, por género (em %)

Relativamente à perceção dos/as inquiridos/as, quanto ao incremento da participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos, 87% dos respondentes é concordante com essa perceção, 71% dizem concordar e 16% afirmam concordar completamente, somente 3% é que assumem uma perceção discordante.

Importa ainda referir que, 10% dos/as respondentes assume uma posição neutra.

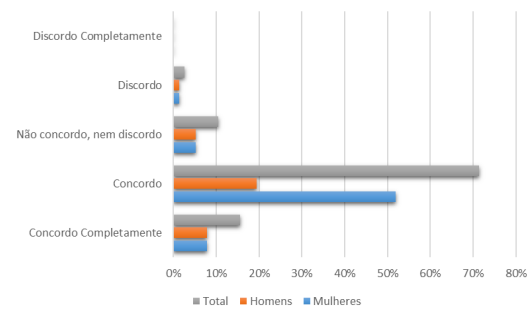


Gráfico 85-Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos tem vindo a aumentar", totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Não obstante a expressiva perceção dos/as respondentes, quanto a concordarem com o incremento da participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos, 78% considera que as mulheres que trabalham, continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.

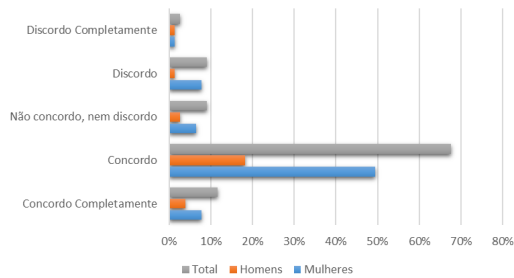


Gráfico 86- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares", totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

No âmbito daquilo que são as prioridades, visando a progressão na carreira por parte das mulheres, 77% dos/as respondentes considera que, muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira. Somente 4% dos/as respondentes assume opinião contrária e, por fim, 19% não emite qualquer opinião sobre o assunto.

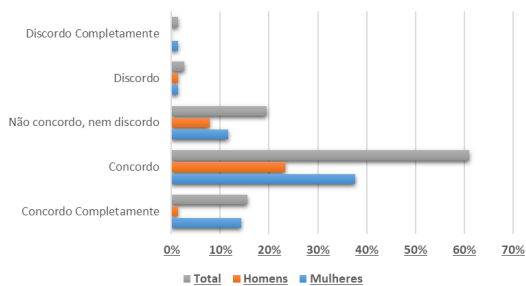


Gráfico 87- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira.", totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Relativamente à questão de, no trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira que as mulheres, observa-se, dentro de todo o universo dos/as respondentes, um equilíbrio de opinião quanto à presente questão. Significa isto que, 32% dos/as respondentes considera que os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres, enquanto 36%

dos/as respondentes discorda deste desequilíbrio de condições de progressão na carreira entre homens e mulheres. Um indicador importante nesta análise é o elevado grau de respondentes (31%) com opinião neutral.

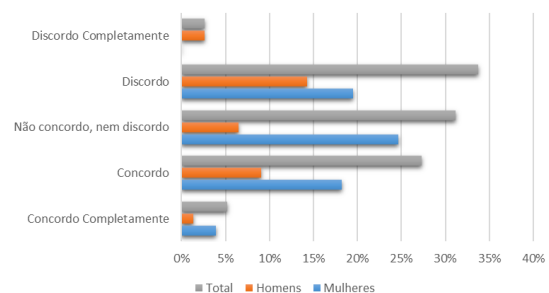


Gráfico 88- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres.", totalidade dos inquiridos (em %)

Ao se proceder à segmentação das respostas obtidas por género, constata-se que os homens assumem uma posição maioritária de 50% quanto a discordarem terem melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres. Já no seio do universo das mulheres, 29% discorda dessa afirmação. Do ponto de vista da concordância desta circunstância obtemos que, 33% das mulheres e 31% dos homens concordam que o género masculino predispõe de melhores condições de progressão na carreira. Um dado interessante reside no facto de 37% das mulheres e 19% dos homens assumirem uma posição neutral.

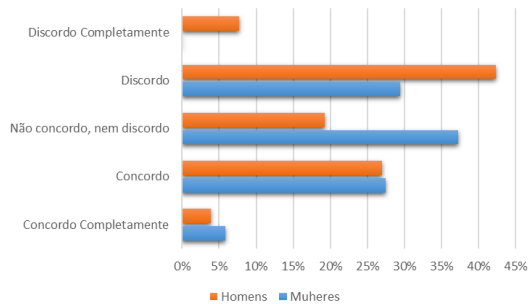


Gráfico 89- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres.", por género (em %)

casais permitir, nos dias de hoje, que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira, verifica-se uma opinião concordante e maioritária entre os homens (46%), quando comparada com o grau de concordância assumida pelo universo das mulheres (31%). Por outro lado, encontramos maior discordância no seio das mulheres (27%), quando comparado com o universo dos homens (19%). Contudo, verifica-se que no seio das mulheres é onde encontramos uma posição mais neutral (41%), quando comparado com a mesma posição no seio dos homens (35%)

Do ponto de vista da organização familiar, tentou-se colher a opinião do universo inquirido sobre se, nos dias de hoje, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira. Neste âmbito, 37% dos respondentes concorda que a organização familiar já permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira, enquanto 24% dos respondentes afirma exatamente o contrário. Revela-se ainda que, 39% do universo assume uma posição neutral.

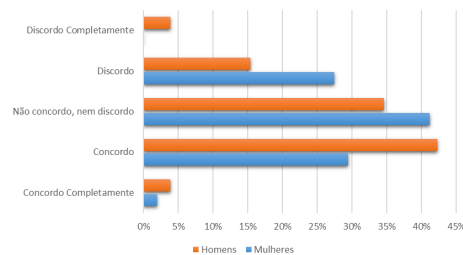


Gráfico 91 - Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira.", por género (em %)

No âmbito daquilo que é o exercício da maternidade, 73% dos/as respondentes considera que seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até um ano. Em sentido contrário, 6% dos/as respondentes discorda desta hipótese e, 21% dos respondentes assume uma posição neutra.

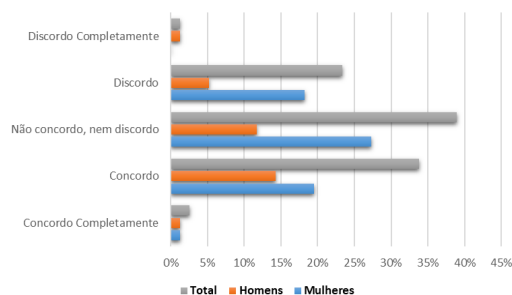


Gráfico 90- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira.", totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Ao se proceder à análise das respostas segmentando-as por género, o grau de concordância, quanto a organização familiar dos

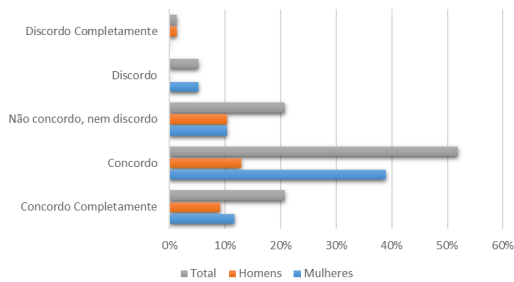


Gráfico 92- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até um ano.", totalidade dos/as inquiridos/as por género (em %)

Desenvolvendo, uma vez mais, a análise das respostas segmentadas por género, verifica-se que é no seio das mulheres que se verifica a maior adesão à hipótese de, as mulheres terem a possibilidade de ficarem em casa com os filhos até um ano, em concreto, 76% das mulheres concorda ou concorda completamente com esta hipótese. No seio do universo dos homens a concordância é de 65%. É ainda no seio do universo dos homens que se verifica uma maior neutralidade (31%), quando comparado com o universo das mulheres (16%).

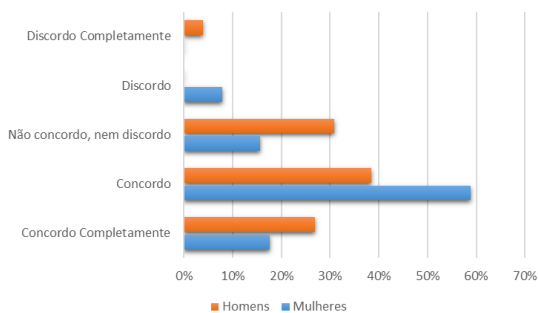


Gráfico 93- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até um ano.", por género (em %)

Relativamente à representação das mulheres nos níveis elevados de decisão das organizações, 42% dos respondentes é da opinião que deveriam ser tomadas medidas para esse efeito e, 14% não considera como necessárias o desenvolvimento de quaisquer medidas. Contudo, 43% de todos os respondentes assumem, neste caso, uma posição neutral não concordando, nem discordando com a necessidade de serem tomadas de medidas.

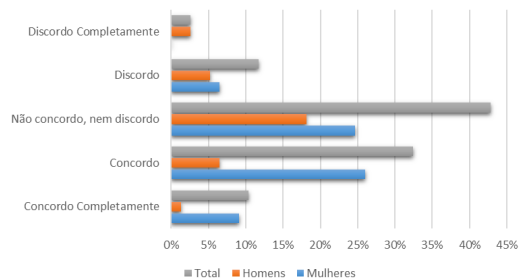


Gráfico 94- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Deveriam ser tomadas medidas que visassem a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão nas organizações.", totalidade dos inquiridos (em %)

Ao se proceder à segmentação das respostas por género, o maior grau de concordância, quanto à necessidade de serem tomadas medidas que visem a representação das mulheres nos níveis mais elevados de decisão nas organizações, é assumido no seio do universo das mulheres, 53% das mulheres inquiridas considera como necessário a tomada de medidas, quando no universo dos homens igual posição é assumida por 23%. Por outro lado, 10% das mulheres e 23% dos homens inquiridos não concorda com a necessidade de serem tomadas medidas. Do ponto de vista da neutralidade das respostas, é no seio dos homens que se verifica a maioria das respostas neutras, em concreto 54% dos homens e 37% das mulheres assume uma posição neutral quanto à posição em análise.

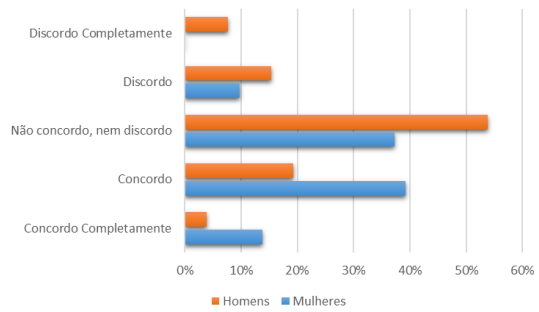


Gráfico 95- Grau de concordância dos/as trabalhadores/as com a afirmação: "Deveriam ser tomadas medidas que visassem a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão nas organizações.", por género (em %)



8.

CONCLUSÕES DO DIAGNÓSTICO

Do ponto de vista interno, estamos perante uma organização em que o quadro de pessoal é maioritariamente composto por trabalhadores do sexo feminino, correspondendo a uma percentagem de 61% face ao total dos trabalhadores. Por observação das faixas etárias dos/as colaboradores/as percebe-se que, a feminização da organização é uma tendência crescente, o que significa, no curto prazo, que a percentagem das mulheres ao serviço do município irá, certamente, crescer de forma substancial.

Do ponto de vista da carreira profissional, para ambos os sexos, a carreira de Assistente Operacional é aquela que comporta um maior número de trabalhadores/as. Não obstante, verifica-se uma tendência, igualmente crescente, do reforço dos quadros qualificados do município.

É, no seio das mulheres, que se verifica um maior nível de habilitações académicas, com maior expressão nas faixas etárias dos [35;39] e [40;44].

Se, o trabalho extraordinário é, essencialmente, exercido pelos homens, seja no período noturno, seja no período diurno, verifica-se que, é no seio do universo das mulheres que se regista um maior número de dias de ausência de trabalho, e cujo motivo principal é a doença.

À parte do trabalho extraordinário, constata-se uma rotina de cerca de 11% dos/as inquiridos/as, que afirma ficar no seu serviço para além do horário de trabalho normal, com a justificação maioritária de ser a única forma de dar resposta às solicitações.

Não obstante 44% dos/as trabalhadores/as estarem satisfeitos com o seu horário de trabalho, 66% gostaria de poder ajustar o seu horário de trabalho para o regime de jornada

contínua, com a justificação de melhor compatibilizar e conciliar a vida profissional com a vida familiar.

É entendido de forma expressiva pelos/as inquiridos/as que os problemas de saúde são um fator relevante na limitação da progressão de carreira e que, o aumento salarial e o empenho/dedicação à organização são os fatores que mais são considerados para melhorar a situação profissional. Ainda sobre este vetor de análise, os/as inquiridos/as entendem a formação profissional como instrumento mais relevante, para a progressão na carreira, do que as habilitações académicas.

É expresso por 62% dos/as inquiridos/as que o ambiente de trabalho no município pode ser considerado como bom ou muito bom.

No que toca a determinar, se a organização efetua avaliações de satisfação dos trabalhadores no seu local de trabalho, 19% dos/as inquiridos/as afirmarem existirem, 47% afirmam desconhecerem e 34% afirmam mesmo não existirem.

É entendido, de forma maioritária, por parte dos/as inquiridos/as, que homens e mulheres estão habilitados a exercerem as mesmas funções dentro da organização.

É ainda entendido pela maioria dos/as inquiridos/as (88%) que, as matérias relacionadas com a Igualdade de Género são importantes ou muito importantes.

Sobre a importância das matérias relacionadas com a Igualdade de Género, 88% dos/as inquiridos/as considera muito importante. Por outro lado, 94% dos inquiridos.

Uma larga maioria dos/as inquiridos/as (86%) diz desconhecer, ou, afirma mesmo não existir



elementos de promoção da Igualdade de Género nos documentos oficiais do Município.

Contudo, 68% dos/as inquiridos/as diz reconhecer a utilização de linguagem neutra e inclusiva pelo município.

É ainda de desconhecimento da maioria dos/as inquiridos/as (64%) se é aplicado o princípio da igualdade de género aquando da nomeação para cargos de chefia ou de decisão, ou mesmo se o município empreende ações que possam contribuir para que homens e mulheres se possam candidatar, em condições de igualdade, a funções de dirigente.

No âmbito da formação sobre a Igualdade de Género, 75% dos/as inquiridos/as não consegue perceber quanto à integração de algum módulo sobre a temática da igualdade de género nas formações ministradas. Neste domínio, 58% dos/as inquiridos/as entende ser importante e necessário que sejam desenvolvidas ações de formação que incorporem módulos referentes à igualdade de género.

Não obstante a maioria dos/as inquiridos/ desconhecer se o município atua de forma igualitária na promoção dos direitos parentais (53%), cerca de 43% afirma que o município atua de forma igualitária.

Relativamente a situações de discriminação, 47% dos/as inquiridos/as manifestaram uma perceção de nunca terem sido discriminados, em contraponto com 35%, que tem uma perceção contrária, sendo esta perceção mais expressiva no seio das mulheres.

A maioria dos/as inquiridos/as discorda que os homens dispõem de melhores condições de progressão de carreira do que as mulheres, contudo, é no universo das mulheres que se obtém uma posição contrária.

Ainda sobre a carreira profissional, 37% dos/as inquiridos/as considera que a atual organização familiar permite iguais condições de carreira, contudo 39% apresentou uma posição neutral neste inquérito.

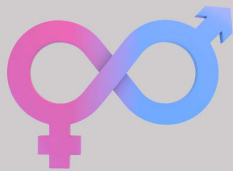
No exercício da maternidade, uma expressiva maioria dos/as inquiridos/as (73%) considera que seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até um ano.

Naquilo que são as tarefas domésticas e de cuidados diários aos ascendentes e descendentes, uma expressiva maioria dos/as inquiridos/as (78%) considera que as mulheres continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.

Pistas de ação a desenvolver em função dos resultados do Inquérito Interno:

Pistas de ação a desenvolver em
função dos resultados do Inquérito Interno:

- Desenvolver ações para que, futuras contratações, possam estabelecer um equilíbrio entre o número de homens e mulheres no seio da organização
- Divulgar, de forma ampla, os benefícios que a Autarquia coloca ao dispor dos seus colaboradores
- Em articulação com a Medicina de Trabalho, estabelecer um estudo que permita entender os motivos de uma elevada taxa de absentismo e cuja justificação evocada é a doença
- Definir uma estratégia de qualificação dos/as trabalhadores/as academicamente menos habilitados, para fazer elevar a média de habilitações no município e qualificar os recursos humanos e concomitantemente a organização.
- As alterações de horário ter em conta as questões relacionadas com a conciliação da vida familiar
- Implementar um sistema de avaliação da satisfação dos trabalhadores no seu local de trabalho
- Alinhar os documentos oficiais e estratégicos municipais no sentido de incorporar e promover a perspetiva de género.
- Desenvolver e publicitar guião explicativo sobre as regras de nomeação/candidatura a cargos de chefia ou órgão de decisão.
- No planeamento e definição do plano de formação ter em atenção a necessidade de incorporar módulos respeitantes à Igualdade de Género e fazer divulgação das mesmas.
- Incentivar e promover o uso igualitário dos direitos parentais
- Desenvolver ações de promoção visando a divisão de responsabilidade familiares.



9.

PLANO MUNICIPAL
PARA A
IGUALDADE DE
GÉNERO E NÃO
DISCRIMINAÇÃO

9.1 Objetivos do Plano

O Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação de Albergaria-a-Velha é um documento que, em resultado do diagnóstico efetuado, traça as linhas mestras de um instrumento de compromisso político para com a comunidade de Albergaria-a-Velha.

Composto por um conjunto de medidas e ações a concretizar no médio prazo, pretende-se que desencadeie uma maior sensibilidade e promoção das questões relacionadas com a Igualdade do Género e não Discriminação, fazendo despertar consciências e ser um forte contribuinte para a mudança de comportamentos. O Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação apresenta-se como *“um instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações entre homens e mulheres”*¹⁷, com o propósito de, sob os auspícios da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) alcançar a plenitude na igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre homens e mulheres em todas as dimensões.

Neste âmbito, o Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação que se apresenta para o Município de Albergaria-a-Velha, assenta em duas dimensões de ações:

A dimensão interna, cujas ações preconizadas visam, por um lado, dar resposta a um conjunto de necessidades que foram detetadas e plasmadas em sede diagnóstico e, por outro lado, estabelecer uma estratégia, consistente, contínua e transversal que permita implementar uma dinâmica positiva e de envolvimento de todo o universo do município, para que a Igualdade de Género seja uma corrente permanente e dominante em toda a ação do município. A conjugação das diferentes ações que se encontram definidas no Plano Municipal para Igualdade, vão contribuir de forma contínua e sustentada para promoção da igualdade de género e à conciliação da vida profissional e familiar dos/as colaboradores/as do município.

A dimensão externa, em que a autarquia, como agente fundamental e dinamizador do território, assume um papel liderante na promoção de um conjunto de iniciativas e de ações que permitam convocar e incentivar outras organizações do território e a comunidade em geral de Albergaria-a-Velha, a aderir e a envolverem-se na construção de uma cidade em que o *mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da Igualdade entre homens e mulheres é um pilar fundamental.

¹⁷ Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, CITE, 2003

9.2 Acompanhamento, Monitorização e Avaliação

O Plano Municipal para a Igualdade deverá ser observado como o primeiro passo de um processo que, sendo exigente, obriga a que todos os seus intervenientes tenham um conhecimento da realidade transformacional que o plano vai incutir. Assim, e para que o Plano Municipal para a Igualdade de Albergaria-a-Velha possa ser, efetivamente, um verdadeiro instrumento político, com a capacidade de incutir e induzir a mudança deve, de forma sistemática e permanente, ser alvo de um acompanhamento, monitorização e avaliação.

Somente desta forma se poderá colocar em prática todas as ações que agora são preconizadas, como também, serem implementadas outras ações ou novas metodologias de abordagem, consoante aquilo que for observado ao longo do tempo de implementação. Trata-se assim, de um plano que não é estanque, antes pelo contrário, deve ser um documento dinâmico e que pode, para melhor adaptação e adequação às realidades circunstanciais ou conjunturais que se verifiquem em cada momento, ser modificado numa perspetiva de melhoria contínua.

Neste âmbito, a Conselheira Municipal para a igualdade e os/as interlocutores/as para a igualdade assumem um papel de enorme preponderância para garantir o cumprimento e aplicação, não apenas das ações que estão plasmadas neste plano, como também, proporem as alterações necessárias de acordo com as necessidades que possam surgir.

Do ponto de vista do acompanhamento, monitorização e avaliação ao nível da macroestrutura municipal, a execução do Plano Municipal e eventuais alterações que se vislumbrem como necessárias introduzir devem ser submetidas à apreciação do executivo municipal, pelo menos uma vez por ano.

Importa ainda deixar expressa, a necessidade de se proceder a uma avaliação transversal do presente plano, visando analisar os objetivos atingidos, como fundamentalmente determinar o impacto que o conjunto das ações e atividades que foram implementadas tiverem naquilo que foi o diagnóstico inicial.

Esta avaliação transversal a realizar em momento próximo do fecho da vigência deste plano terá como objetivo, fundamentar a elaboração de um novo Plano Municipal para a Igualdade, por um novo período de vigência, o qual deverá refletir um conjunto de outros objetivos e ações que estejam em consonância com o estado de maturidade que o atual Plano Municipal tenha sido capaz de transformar, em matérias da Igualdade de Género



9.3 Plano de ação 2022-2024

Do ponto de vista estratégico, o plano de ação do Plano Municipal para a Igualdade de Género 2022-2024 teve a preocupação de, atento ao grau de maturidade de todas as partes auscultadas nas matérias da Igualdade de Género, identificar as principais linhas de intervenção inicial, definindo ações concretas e suas metas, como também os corretos indicadores de avaliação.

Dos resultados que foram possíveis extrair em consequência da recolha de informação, do diagnóstico realizado e da auscultação de alguns *stakeholders* foi possível definir um conjunto de linhas de ação para a construção do presente Plano.

Em primeira linha de atuação, importa definir uma estrutura interna que, ancorada na figura da Conselheira Municipal para a Igualdade, consiga, através dos/as diferentes interlocutores/as a convocar, ter uma maior eficácia na auscultação, na recolha de informação e na própria implementação das ações em todos os setores do município.

Num segundo plano, vislumbra-se como importante dar a conhecer a todo o universo da organização autárquica, o papel da Conselheira

Municipal para a Igualdade e demais interlocutores/as, para que os/as colabores/as identifiquem os diferentes pontos focais para as matérias da Igualdade de Género e não Discriminação, no seio da autarquia.

Num terceiro plano, e já do ponto de vista operativo, a formação e a informação sobre as matérias da igualdade de género e não discriminação, devem ser disseminadas para que os/as colaboradores/as adquiram uma maior consciencialização sobre a matéria e seus mecanismos de defesa, para que se inicie um processo evolutivo de ampliação e consolidação do *mainstream* da igualdade de género no seio da autarquia, nas mais diversas dimensões.

Num quarto plano, introduzir uma dinâmica evolutiva que permita, promover a qualidade de vida e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as.

Num quinto plano, e já na dimensão externa, importa que a autarquia assuma um papel liderante na promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação no território, convocando e envolvendo os principais agentes de mudança do território, através de um conjunto de iniciativas que sejam congregadoras e de impacto.

Eixo I – VERTENTE INTERNA


Objetivo Geral - Promover internamente a Igualdade de género					
Objetivo Específico	Ações	Responsável	Metas	Calendário	Indicadores de Avaliação
Dar a conhecer internamente a Conselheira Municipal para a Igualdade e o seu papel no município	Estabelecer de forma sistemática uma comunicação, via e-mail para todas as pessoas que trabalham na autarquia, sobre a figura de Conselheira Municipal para a Igualdade (quem é, o que faz, o que pretende alcançar, contactos, e outras informações relevantes)	Conselheira Municipal para a Igualdade	-Trimestralmente, produzir e enviar, no mínimo, uma comunicação informativa a todos os trabalhadores com e-mail do município.	Durante a vigência do PMI	Nº de e-mails enviados face ao nº de trabalhadores/as da autarquia
Fomentar a sensibilização, de forma transversal, os/as colaboradores/para a Igualdade de Género e não discriminação	Desenvolver Flyer/brochura de caráter informativo quanto à importância da Igualdade de Género e não discriminação	Conselheira Municipal para a Igualdade em articulação com a rede de interlocutores para a Igualdade	Distribuição por todos os trabalhadores/as do município	3º trimestre de 2022	Número de trabalhadores/as que receberam o flyer/brochura
Enfatizar a dimensão da Igualdade de Género nos documentos estratégico do Município	Introduzir, no Orçamento Municipal, um capítulo específico para Igualdade de Género e não Discriminação onde esteja vertidas todas as medidas específicas e Transversais neste domínio	Executivo Municipal	Introdução de capítulo sobre a Igualdade de Género e Não Dis	Anualmente	Incorporar no Orçamento Municipal um Capítulo sobre Igualdade de Género e Não Discriminação
Fomentar a utilização de uma comunicação promotora da igualdade entre os homens e mulheres	Elaborar um Guia de normas orientadoras para a adoção da linguagem e da comunicação audiovisual inclusiva nos serviços	Gabinete de Comunicação	1 Guia elaborado 2 ações de divulgação junto dos serviços	2022	Guia elaborado Nº de ações de divulgação do guia
Promover a integração sistémica da dimensão do género e de igualdade de oportunidades e da violência contra as mulheres nas diferentes áreas de intervenção da política local	Ação de formação: "Especialização em Igualdade de Género"	Departamento de Recursos Humanos	1 Ação 15 participantes	2023	N.º de ações N.º de participantes
	Ação de Formação: "Assédio moral e sexual das mulheres no local de trabalho"		1 Ação 15 participantes	2024	
Informar os/as trabalhadores/as sobre os mecanismos de proteção de vítimas de assédio sexual e moral, bem como os procedimentos que devem ser acionados nestas situações	Elaborar/adaptar folheto ou guia sobre o assédio sexual /moral no local de trabalho, distribuí-lo entre as chefias e disponibilizado em cada serviço aos/as trabalhadores/as.	Conselheira Municipal em articulação com a rede interna de interlocutores para a Igualdade	Trabalhadores e Trabalhadoras da autarquia	Durante a Vigência do PMI	Nº de serviços onde foram distribuídos os folhetos
Promover a inclusão da perspectiva de género nos estudos, publicações e documentos produzidos ou financiados pelo município	Ação de sensibilização/ formação dirigida a elementos das unidades orgânicas em linguagem inclusiva em função do género.	Conselheira Municipal em articulação com a rede interna de interlocutores para a Igualdade	Todos os documentos do município adotarem uma linguagem inclusiva em função do género	Durante a Vigência do PMI	Nº de estudos, publicações e documentos que incluam a perspectiva de género

Objetivo Geral - Promover a qualidade de vida e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Objetivo Específico	Ações	Responsável	Metas	Calendário	Indicadores de Avaliação
Incentivar o gozo da licença parental por parte do pai, bem como o exercício dos direitos de assistência à família	Ação de sensibilização sobre as Responsabilidades parentais conjuntas e igualdade de género” Ação de sensibilização/informação sobre os direitos à assistência à família	Departamento de Recursos Humanos	2 Ações 36 Participantes	2023 2024	N.º de ações N.º de participantes
Promover a divulgação de informação sobre proteção na parentalidade junto de trabalhadoras e trabalhadores	Divulgar informação sobre proteção na parentalidade via e-mail e/ou junto com o recibo do vencimento	Departamento de Administração Geral	Todos o universo de colaboradores/as do Município	Durante a Vigência do PMI	- N.º de e-mails e/ou folhetos enviados com a informação
	Campanha de sensibilização dirigida a colaboradores/as da autarquia sobre o gozo equilibrado dos direitos de assistência	Conselheira Municipal em articulação com a rede interna de interlocutores para a Igualdade e Gabinete de Comunicação	Todos o universo de colaboradores/as do Município		N.º de trabalhadores e trabalhadoras abrangidas pela campanha
Reforçar o papel da medicina no trabalho na prevenção de doenças	Desenvolver campanhas de sensibilização. As campanhas consistirão na distribuição de folhetos, e de incentivo à atividade desportiva.	Conselheira Municipal para a Igualdade em articulação com os/as Interlocutores para a igualdade de género	Todos o universo de colaboradores/as do Município	Durante a Vigência do PMI	N.º de serviços onde foram distribuídos os folhetos

Eixo II – VERTENTE EXTERNA

Objetivo Geral – Promover a Igualdade de Género e Não Discriminação e Sensibilizar a Comunidade para a Temática					
Objetivo Específico	Ações	Responsável	Metas	Calendário	Indicadores de Avaliação
Estabelecer uma comunicação externa que faça despertar e permita sensibilizar a comunidade para a Igualdade de Género	Campanha de marketing Digital nas Redes Sociais do Município	Conselheira Municipal para a Igualdade em articulação com o executivo municipal e Gabinete de Comunicação	Construção de uma campanha digital sistemática na rede social Facebook	Durante a Vigência do PMI	Número de campanhas e número de Post's
	Desenvolvimento de Brochura/Flyer		Distribuição junto das IPSS's e Serviços Municipais de acesso ao público em geral		Número de locais de distribuição
Evocar o dia 24 de outubro como o Dia Municipal para a Igualdade	Desenvolvimento de programa de atividades que permitam evocar o Dia Municipal para a Igualdade	Conselheira municipal	Desenvolvimento de programa	Durante a Vigência do PMI	Nº de atividades programadas
Criação de mecanismos e instrumentos de apoio informativo quanto a Violência de Género e de Violência Doméstica	Elaboração de um manual de procedimentos que clarifique a intervenção junto de vítimas de Violência de Género e de Violência Doméstica que sirva de referência aos técnicos e outros profissionais a desempenhar funções nesta área	Conselheira municipal em articulação com o Gabinete de Apoio à vítima e os parceiros das IPSS's	Elaboração de manual de procedimentos	1º trimestre de 2023	1 Manual desenvolvido
	Desenvolvimento de Brochura/flyer com as principais informações/estruturas de apoio às vítimas de violência doméstica e de Género	Conselheira municipal em articulação com o Gabinete de Apoio à vítima e os parceiros das IPSS's	Desenvolvimento e distribuição de flyer	2º Trimestre de 2023	1 Flyer desenvolvido Nº de locais de distribuição
	Desenvolvimento de campanha de marketing digital informativa quanto violência doméstica e de Género	Conselheira municipal e Gabinete de Comunicação	Campanha de marketing Digital no Facebook do Município	2º Trimestre de 2023	Nº de Posts
Promover e Incentivar a comunidade a adotar boas práticas no âmbito da igualdade de género	Instituir o prémio municipal de boas práticas de promoção da igualdade de género na cidadania e participação cívica	Executivo municipal por proposta da conselheira municipal em articulação com os/as Interlocutores para a igualdade de género e demais stakeholders de interesse municipal	Identificar, reconhecer e incentivar a adoção de boas práticas locais da igualdade de género	2º trimestre de 2023	Nº de candidaturas Nº de prémios atribuídos

An aerial photograph of a large crowd of people on a white surface, arranged to form the outline of the map of Portugal. The people are wearing various colorful clothing, creating a vibrant, multi-colored border. In the center of the map, a white rectangular box contains the text 'ALBERGARIA AVE LHA' stacked vertically, with a horizontal line below it, and 'MUNICÍPIO' centered below the line. Long, soft shadows are cast by the people, extending towards the bottom-left, suggesting a light source from the top-right.

ALBER
GARIA
AVE
LHA

MUNICÍPIO