

Relatório Final da avaliação do impacto do projeto:



Fevereiro de 2013

INTRODUÇÃO	3
METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO	3
AVALIAÇÃO FINAL DO IMPACTO DO PROJETO – RESULTADOS ESTATÍSTICOS.....	5
I CARATERIZAÇÃO DA AMOSTRA	5
II MISSÃO E VALORES DA AUTARQUIA	6
III RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL	6
IV APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA	7
V REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA	7
VI RESPEITO E DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO.....	8
VII INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM	9
VIII CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL	9
IX BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS	10
X PROTEÇÃO NA PATERNIDADE, MATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	11
XI OPINIÃO SOBRE AS QUESTÕES DE IGUALDADE DE GÉNERO.....	11
CONCLUSÃO.....	12

INTRODUÇÃO

O projeto “Alfândega Promove Igualdade” surge da necessidade de aprofundar o conhecimento sobre a cultura organizacional do Município de Alfândega da Fé e das representações sociais no domínio da vida social e política local, em matéria de igualdade de género e igualdade de oportunidades. O projeto decorreu no referido Município entre setembro de 2011 e janeiro de 2013.

Relativamente ao impacto que o projeto revelou considera-se que, foi bastante positivo, na medida em que se traduziu em ganhos significativos, nomeadamente ao nível de um aumento muito acentuado dos conhecimentos sobre a igualdade de género e interesse sobre tema. Os/as colaboradores/as mostraram-se sempre interessados/as ao longo do plano de formação que lhes foi ministrado. O público-alvo mostrou ainda particular interesse ao longo de todo o plano formativo, foram colocadas dúvidas e partilhadas ideias, bem como referidas algumas desigualdades de género a que já tinha sido sujeito). Por se ter vivenciado toda esta partilha, o tema em questão foi bastante debatido, dando espaço para se combater mitos e crenças, sobre a verdadeira realidade da igualdade de género, quer a nível laboral, quer a nível familiar e social.

De acordo com o exposto anteriormente, considera-se que os/as colaboradores/as do município e os participantes da comunidade em geral (que participaram nas atividade) ficaram mais sensibilizados/as para estas questões, principalmente a nível laboral, tendo com a participação neste projeto reunido ideias e redefinido valores, para uma convivência mais “igual” em sociedade e mais isenta de estereótipos de género.

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

A avaliação final do projeto foi realizada através da administração do pós-teste “Questionário de Auto-Avaliação da Igualdade de Mulheres e Homens nas Organizações”, questionário adaptado do “Guia de Auto Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas”, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego – CITE (2008).

Trata-se de um questionário de auto relato, que apresenta 35 questões, organizadas em onze dimensões:

- A primeira dimensão refere-se a Dados de Caracterização da Amostra, englobando duas questões de escolha múltipla para apurar o género do participante e o grau de escolaridade, e uma questão aberta para apurar o cargo/função que desempenha.
- A segunda dimensão refere-se à Missão e Valores da Autarquia, reunindo 3 questões referentes a essa temática.
- A terceira dimensão apresenta 5 questões com o objetivo de explorar a questão da igualdade de género ao nível do Recrutamento e Seleção de Pessoal.
- Seguidamente existe a quarta dimensão referente à Aprendizagem ao Longo da Vida, com 3 questões.
- A quinta dimensão apresenta 3 questões que exploram a igualdade de género ao nível da Remunerações e Gestão da Carreira.
- A sexta dimensão contém 2 questões no sentido de explorar o Respeito e Dignidade de Mulheres e de Homens no Local de Trabalho.
- A sétima dimensão contém duas questões acerca da Informação, Comunicação e Imagem.
- A oitava dimensão refere-se a 6 questões referentes à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.
- A nona dimensão apresenta uma questão sobre os Benefícios Diretos a Trabalhadores e Trabalhadoras.
- A décima dimensão diz respeito a 6 questões à cerca da Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família.
- A décima primeira e última dimensão, apresenta uma questão aberta, que permite ao/às participante expor a opinião sobre as Questões da Igualdade de Género.

As questões incluídas no questionário são respondidas em três categorias distintas: “sim”, “não” e “N/S N/NR N/A” (“Não sabe não responde ou Não se Aplica”), excetuando algumas alíneas, nas quais se pretende obter respostas diretas, devendo cada participante assinalar a que melhor descreve a sua prática/opinião em relação a cada tema específico.

Para clarificar alguns dados houve necessidade de realizar entrevistas abertas a alguns dos/as colaboradores/as.

AVALIAÇÃO FINAL DO IMPACTO DO PROJETO – RESULTADOS ESTATÍSTICOS

Passamos de seguida a apresentar os resultados estatísticos obtidos através da administração do pós-teste “Questionário de Auto-Avaliação da Igualdade de Mulheres e Homens nas Organizações”. Obtivemos uma amostra de 12 questionários totalmente respondidos, cujo resultado do tratamento de dados passamos a explicitar:

I. CARATERIZAÇÃO DA AMOSTRA

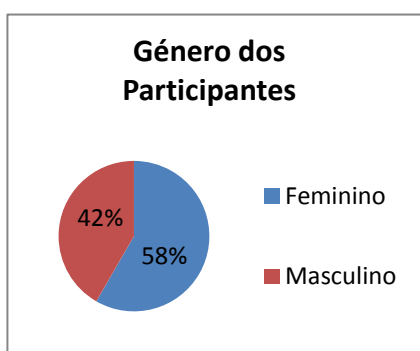


Gráfico 1

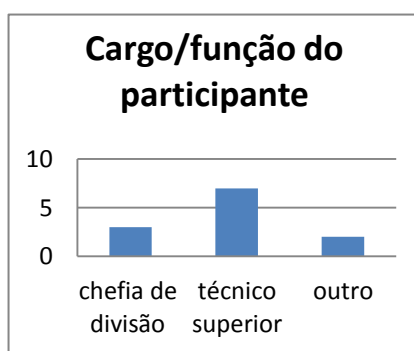


Gráfico 2

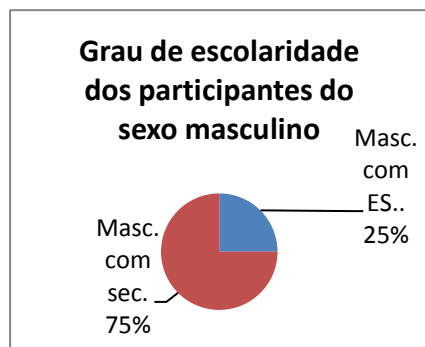


Gráfico 3



Gráfico 4

O questionário foi respondido por 42% de mulheres e 58% de homens. Todas as mulheres que responderam ao questionário completaram o ensino superior. Dos homens 25% possuem o ensino secundário e 75% detêm o ensino superior. De salientar também o facto de que, foram as pessoas com cargos de chefia e os/as técnicos/as superiores que responderam aos questionários. O que demonstra, como se verificou ao longo de

todo o projeto, que são as pessoas com cargos hierárquicos mais elevados que manifestam mais interesse relativamente às questões de igualdade de género.

II. MISSÃO E VALORES DA AUTARQUIA

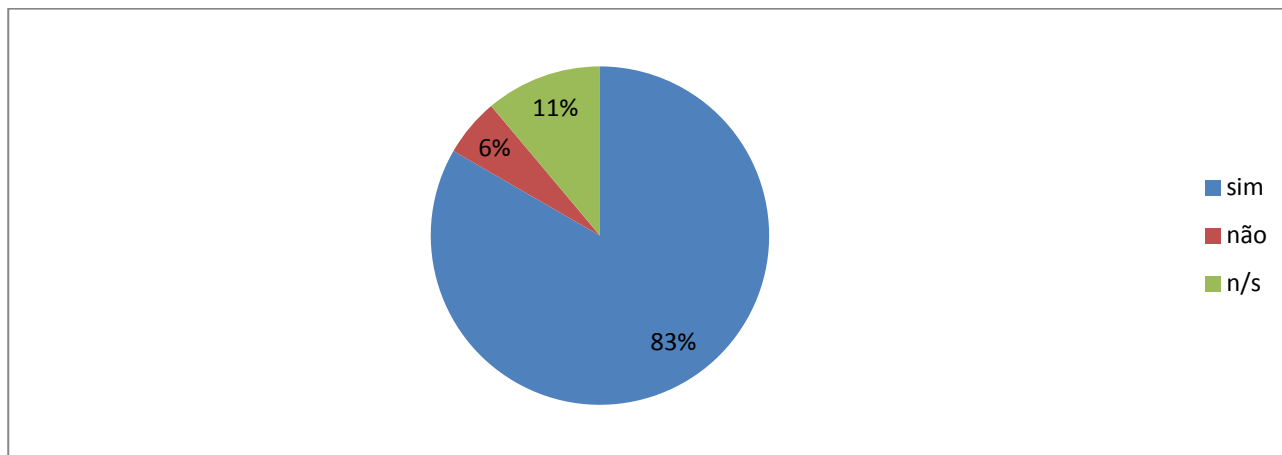


Gráfico 5

Relativamente às questões se a autarquia na sua Missão e Valores, tem em conta a Igualdade de Género e considera isso uma prioridade para o desenvolvimento da própria autarquia, 83% das pessoas responderam que “sim”, 6% quem “não” e 11% “n/s n/nr n/r”.

III. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

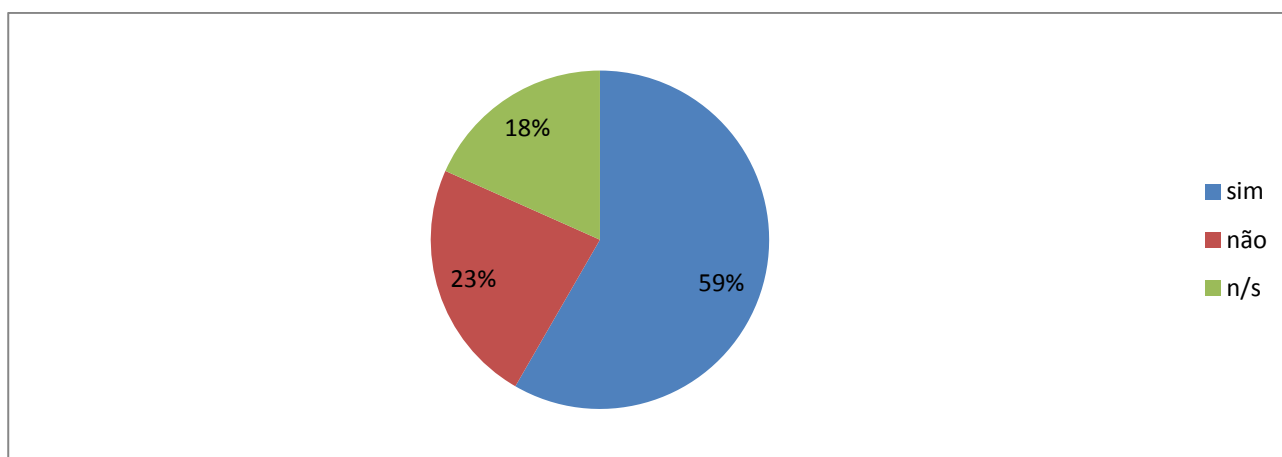


Gráfico 6

Os/as inquiridos/as relativamente às questões sobre recrutamento e seleção de pessoal, 59% consideram que, nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção, nos anúncios de oferta de emprego e mesmo na constituição das equipas de trabalho, a autarquia tem em atenção as questões de igualdade de género, contra 23% que consideram que “não” e 18% que “n/s ou n/nr”.

IV. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

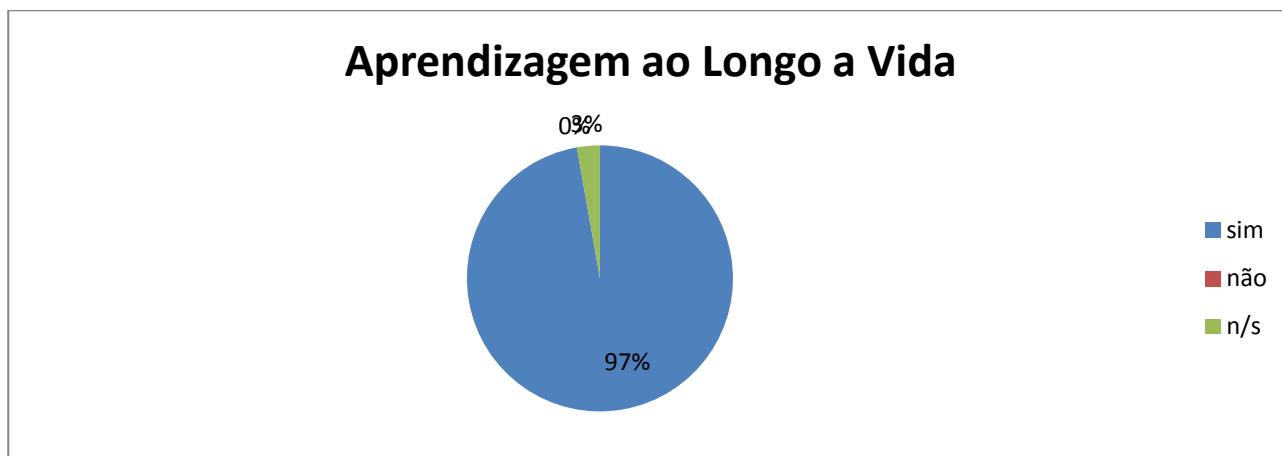


Gráfico 7

O quarto ponto do inquérito é referente à valorização da formação e aprendizagem ao longo da vida, em que de forma unânime, praticamente a totalidade dos/as inquiridos/as (97%) responderam que considera que a autarquia tem um plano de formação, onde tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.

V. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRA

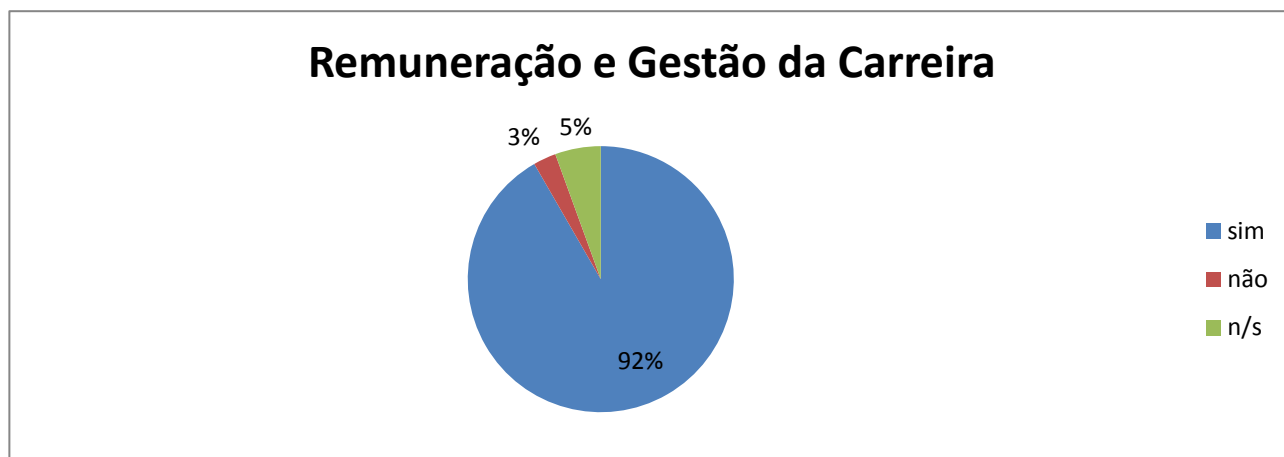


Gráfico 8

Dos/as inquiridos/as 92% responderam afirmativamente no que toca à igualdade de remunerações e regalias que a autarquia oferece a homens e mulheres, seja a nível salarial, seja a nível licenças de parentalidade e ou mesmo assistência inadiável à família.

VI. RESPEITO E DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

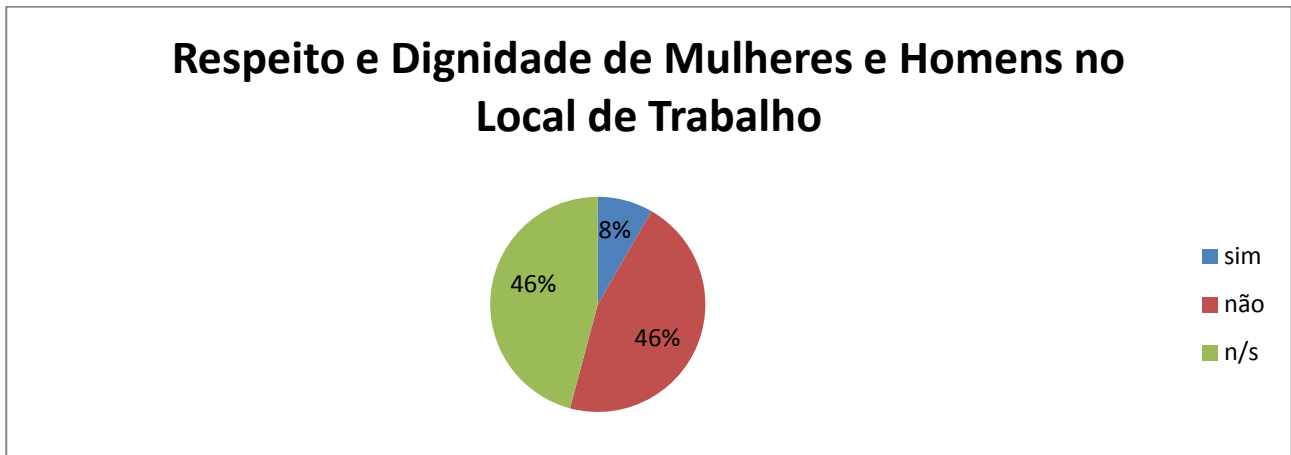


Gráfico 9

Relativamente a este ponto as respostas às questões “Existem na autarquia procedimentos formais para apresentação de queixa, em caso de situações de discriminação em função do género?” e “Existem na autarquia procedimentos específicos, para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?” são bastante divergentes, como o gráfico o demonstra. Tendo em conta o conhecimento que possuímos sobre a autarquia elucidamos que, a esta não tem nenhum procedimento específico para apresentação de queixas por discriminação de género, nem nenhum plano específico para reparação de danos desta natureza, o que justifica a resposta “não” de 46% das questões. Em entrevista aberta, com alguns elementos que responderam “sim” no inquérito, aquilo que nos foi explicado é que as pessoas podem fazer uma queixa por sentirem qualquer tipo de discriminação em função do género, como qualquer outra queixa de qualquer outro âmbito e as medidas que são tomadas têm a ver com situações específicas em si, sejam elas de que ordem forem.

VII. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

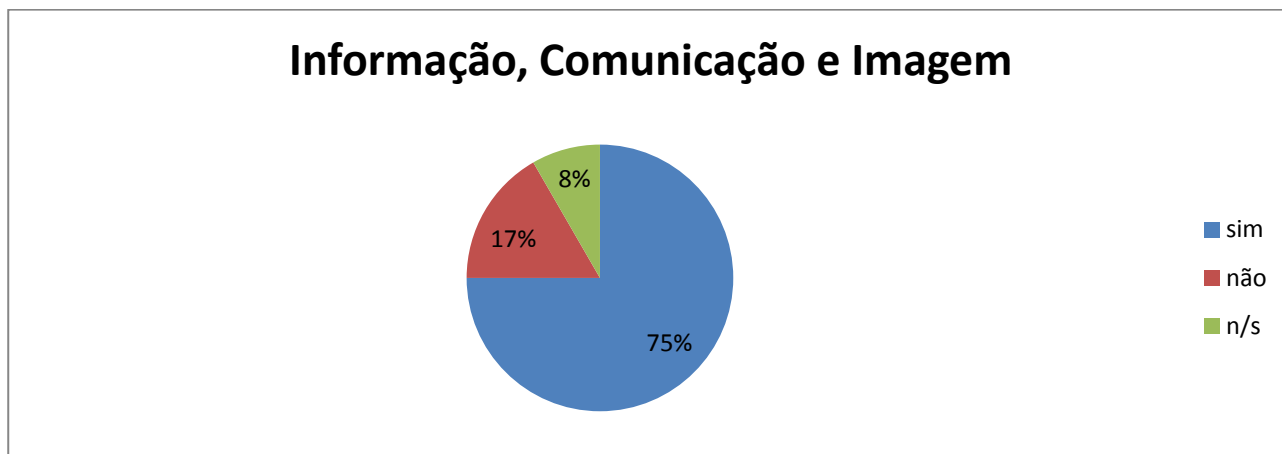


Gráfico 10

Relativamente à informação que a Câmara Municipal divulga, à comunicação interna e externa e até relativamente à utilização de imagens a 75% dos/as inquiridos/as considera que “sim”, a autarquia fá-lo tendo em conta a igualdade de género e a não discriminação, contra uma pequena minoria de 17% que consideram que “não” e 8% que “N/S ou N/R”.

VIII. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

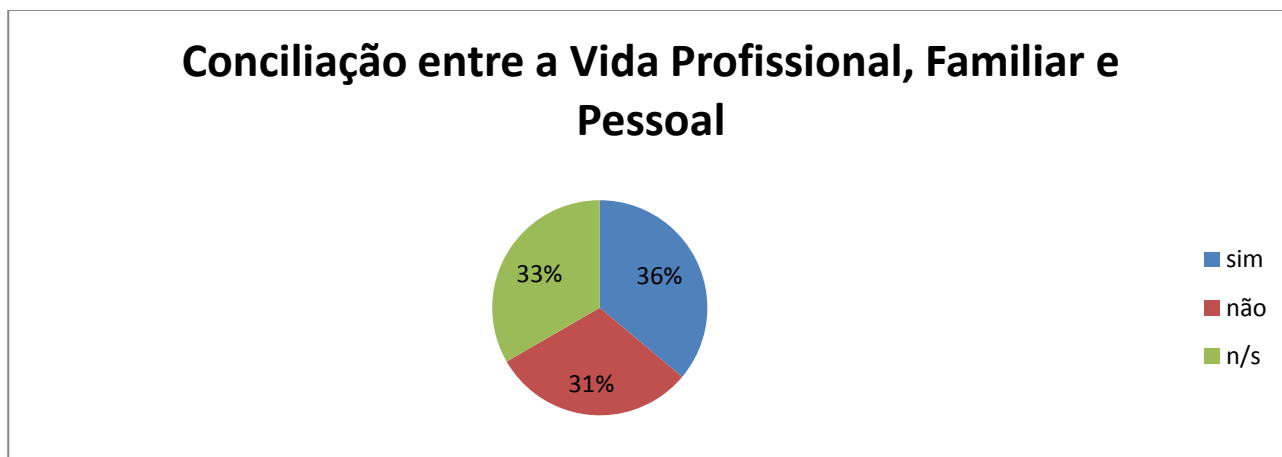


Gráfico 11

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é mais uma das questões que divide a opinião dos/as colaboradores/as da autarquia, também nesta questão tivemos de recorrer à entrevista aberta para perceber a divergência das respostas. O que nos foi dado a saber é que os homens admitem ter mais capacidade em conciliar a vida

profissional com a vida familiar e pessoal e consideram que, as mulheres são ainda mais privilegiadas pela disponibilidade que a autarquia lhes concede para apoio sobretudo aos filhos/as, a quando do nascimento, e mesmo por motivos de doença. Já as mulheres consideram que, estas vantagens que efetivamente lhe são dadas, nada mais são que o cumprimento da lei e confessam sentir alguma dificuldade na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Homens e mulheres inquiridos/as neste questionário responderam que trabalhavam diariamente em média 7,5h. Já no que toca ao tempo despendido a tarefas domésticas diárias a média obtida pelos homens foi de 1,5h. Já as mulheres responderam em média dedicar 3h por dia a tarefas domésticas. No que confere a horas dedicadas a atividades de lazer homens e mulheres dizem dispensar cerca de 2h para essas atividades, dedicam essa parte do seu tempo à prática de exercício física e a ver televisão essencialmente.

IX. BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

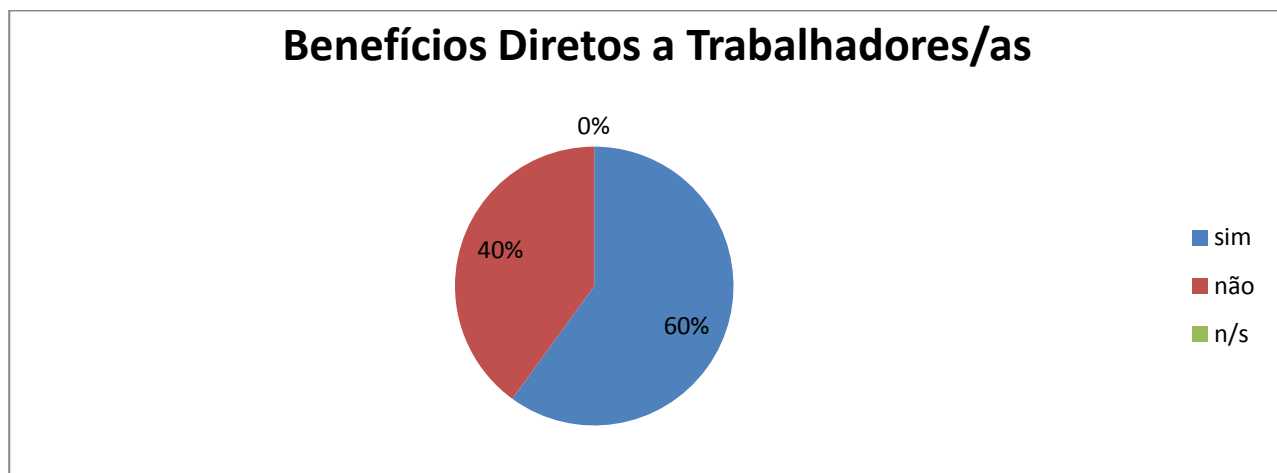


Gráfico 12

No que toca a medidas de apoio concedidas a colaboradores/as, devido a situações familiares especiais como famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, etc. 60% dos/as inquiridos/as considera que a autarquia confere benefícios, contra 40% que considera que não. Aquilo que se constata também relativamente a estas questões é que, as pessoas que respondem negativamente consideram que a autarquia apenas age dentro daquilo que a lei prevê.

X. PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família



Gráfico 13

Relativamente à opinião sobre a proteção e benefícios concedidos em prol da maternidade, paternidade e assistência à família 46% dos/as inquiridos/as, “Não” considera que a autarquia promova incentivos ou benefícios além dos previstos na lei. 33% considera que “sim” e 21% “N/S ou N/R”.

XI. OPINIÃO SOBRE AS QUESTÕES DA IGUALDADE DE GÉNERO

A última questão deste questionário pretendia aferir opinião e sugestões sobre práticas de Igualdade de Género, a maioria dos/as inquiridos/as considerou que a principal medida que a autarquia devia afetar, sendo também a medida mais fácil de aplicar, que será a utilização da “linguagem igualitária” em todas as comunicações, interna e externa. Grande parte dos/as inquiridos/as considera também que a Câmara Municipal de Alfândega da Fé poderia ir além daquilo que a lei obriga, no que toca a incentivos à Natalidade, através de regalias concedidas no que confere aos apoios de parentalidade e assistência familiar.

CONCLUSÃO

Este projeto desenvolveu-se ao longo de um ano e meio e trouxe ao município de Alfândega da Fé a consciencialização de que, a discriminação de género existe e de uma forma, por vezes tão culturalmente intrínseca, que nem nos damos conta das mudanças em prol da igualdade de género que é necessário fazer.

Foi muito interessante constatar que neste Município existe ainda alguma necessidade de valorizar o trabalho das mulheres por forma a não discriminá-las em relação aos homens, mas pela quantidade de mulheres que neste momento já assume cargos de chefia, num futuro próximo, os mecanismos de proteção de igualdade de género estarão de estar mais atentos à não discriminação dos homens.

Este projeto contou com várias ações entre elas: Formações no âmbito da Igualdade de Género; verificação e remodelação da linguagem escrita dos documentos oficiais da autarquia; promoção anual de iniciativas como, o Dia Internacional da Mulher e Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as mulheres; Workshops sobre atividades desportivas e sobre culinária (áreas identificadas como fracas pelos/as colaboradores); análise da missão e valores da Autarquia; Eleição de um responsável dentro da Câmara Municipal, pela sensibilização e informação dentro do tema da igualdade de género; criação um panfleto e um cartaz de divulgação sobre os direitos parentais e distribuição dos mesmos, etc. Todas estas ações contribuíram para a promoção da igualdade de género neste município, no entanto, muito mais ainda se poderia fazer, nomeadamente, alargar a abrangência deste projeto a todas as entidades públicas e entidades com responsabilidade social, tal como escolas e instituições.