



Alfândega Promove Igualdade



*DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES EM
MATÉRIA DA IGUALDADE DE GÉNERO
NO MUNICÍPIO DE ALFÂNDEGA DA FÉ*



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



“A igualdade de género constitui um direito fundamental, um valor comum da União Europeia e uma condição necessária para a concretização dos objectivos comunitários em matéria de crescimento, emprego e coesão social.”

(Comissão Europeia, 2008)

Índice

Introdução.....	6
“Alfândega Promove Igualdade”	9
Objetivos Específicos do Projeto.....	9
População Alvo do Projeto.....	10
Instrumento de Avaliação	10
Procedimento.....	11
Diagnóstico das Necessidades – Resultados Estatísticos	12
I. Caracterização da Amostra	13
2. Grau de Escolaridade	13
3. Cargo/Função	14
3. Cargo/Função dos Participantes	15
II. MISSÃO E VALORES DA AUTARQUIA.....	17
III. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL	18
IV. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA.....	19
V. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRA.....	19
VI. RESPEITO E DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO .	20
VII. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM.....	20
VIII. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PESSOAL.....	21
IX. BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS.....	23
X. PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA.....	23
XI. OPINIÃO SOBRE AS QUESTÕES DA IGUALDADE DE GÉNERO.....	24
Discussão.....	25
Conclusão	28
Referência Bibliográficas.....	29

Índice de Tabelas

Tabela 1: Questões referentes à Missão e Valores da Autarquia para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino	17
Tabela 2: Questões referentes ao Recrutamento e Seleção de Pessoal para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino	18
Tabela 3: Questões referentes à Aprendizagem ao Longo da Vida para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino	19
Tabela 4: Questões referentes às Remunerações e Gestão de Carreira para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino	19
Tabela 5: Questões referentes ao Respeito e dignidade de Mulheres e de Homens no Local de Trabalho para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino	20
Tabela 6: Questões referentes à informação, comunicação e Imagem para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino	20
Tabela 7: Questões referentes à Conciliação entre a Vida Pessoal para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino	21
Tabela 8: Questões referentes à Média de horas para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino	21
Tabela 9: Questões referentes Benefícios Diretos a Trabalhadores e Trabalhadores para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino	23
Tabela 10: Questões referentes Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino	23
Tabela 11: Opinião dos participantes acerca das questões da Igualdade de Género	24

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Género dos participantes	13
Gráfico 2: Grau de escolaridade do participante	13
Gráfico 3: Grau de escolaridade dos participantes do sexo feminino	14
Gráfico 4: Grau de escolaridade dos participantes do sexo masculino	14
Gráfico 5: Cargo/Função dos Participantes.....	15
Gráfico 6: Cargo/Função dos Participantes do Sexo Feminino	16
Gráfico 7: Cargo/Função dos Participantes do Sexo Masculino	17
Gráfico 8: Atividades de lazer de que o sexo feminino disfruta	22
Gráfico 9: Atividades de lazer de que o sexo masculino disfruta	22
Gráfico 10: Atividades de lazer de que o sexo feminino gostaria de disfrutar	22
Gráfico 11: Atividades de lazer de que o sexo masculino gostaria de disfrutar	22
Gráfico 12: Motivo pelo qual o sexo masculino não disfruta das que gostaria	23
Gráfico 13: Motivo pelo qual o sexo feminino não disfruta das que gostaria	23

Introdução

Em Portugal, a Comissão para a Cidadania e a igualdade de Género (CIG), um dos mecanismos governamentais para a igualdade de Género, integrada na Presidência do Conselho de Ministros, institucionalizada pelo Decreto-Lei nº164/2007, de 3 de Maio, tem tido como missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género (CIG, 2009).

Assim, desencadear processos de desenvolvimento local, iniciativas e empreendimentos sustentáveis exige, de quem nestes contextos se encontra, uma atitude permanente de promoção da inclusão, um maior e mais esclarecido envolvimento dos homens e mulheres na condução do seu destino.

Verifica-se, atualmente, sem surpresa, que a esmagadora maioria das vítimas de flagelos como desemprego, pobreza, baixa escolaridade, entre outros, são mulheres. Temos hoje evidências de que as mulheres continuam a ser *missing links* dos processos de desenvolvimento. O peso da herança cultural que atribuiu a homens e mulheres papéis sociais tão distintos sente-se ainda de forma bastante sensível em todo o país.

Apesar de, nos últimos anos, se verificarem progressos significativos no que respeita à situação de emprego das mulheres, aumentando a taxa de emprego feminino nas organizações, este progresso não deve ofuscar a situação de claro desfavorecimento das mulheres no mercado de trabalho, onde persistem importantes diferenças em relação aos homens. As mulheres vêm-se, muitas vezes, obrigadas a escolher entre a maternidade e uma carreira profissional devido à falta de serviços de cuidados e de estruturas flexíveis de organização do trabalho, à persistência de estereótipos de género e a uma partilha desigual das responsabilidades familiares com os homens.

Tais diferenças estendem-se ao comum uso exclusivo do género gramatical masculino para designar o conjunto de homens e mulheres, ainda que, morfologicamente, existam formas femininas. Tal constitui um forte mecanismo de reforço de um modelo em que o homem se torna a medida do humano, a norma ou ponto de referência,

tornando-se o sexo feminino praticamente invisível na linguagem e, quando visíveis, continuam marcadas por uma assimetria que as encerra numa especificidade, numa diferença natural (o sexo), numa “humanidade” de um outro tipo (Abranches, 2009).

Desta forma, apesar das mudanças significativas que marcaram os trinta e cinco anos de democracia, são bem evidentes os sinais de discriminação e de desigualdade ditados pelos traços da diferença resultantes da construção social de género no trabalho, na família e na participação política e cívica (Vez & Voz, 2008).

Certos de que a segregação no mercado de trabalho e as desigualdades nas estruturas de organização do trabalho ainda persistem e que tal se reflete numa significativa e estável disparidade salarial entre mulheres e homens, torna-se necessário intervir para desconstruir idealismos e práticas enraizadas.

Daí que a igualdade de género tenha sido um dos principais objetivos da estratégia europeia de emprego desde a sua implementação (Comissão Europeia, 2008).

Assim, da mesma forma que devemos pensar, definir estratégias e promover o desenvolvimento tendo em conta as especificidades dos territórios onde trabalhamos, também o devemos pensar com a certeza clara de que as pessoas, que queremos agentes ativos do desenvolvimento sustentável, são portadoras de identidades, contextos de vida e constrangimentos que decorrem da cada vez mais complexa articulação entre os diversos mundos sociais e as formas diversas como são vistas e se vêem enquanto membros de uma ou outra categoria de género (Monteiro, 2008).

A integração da perspetiva da igualdade de mulheres e homens nas lógicas de funcionamento das organizações da sociedade civil representa um desafio importante, mas melindroso, na medida em que implica a alteração de racionalidades bem estabelecidas e a incorporação de uma nova cultura e de novas práticas no seio das organizações. Para tal, é importante mobilizar estratégias de sensibilização e aprendizagem que suscitem a participação e a reflexão e propiciem, ao mesmo tempo,

o desenvolvimento de um sentido crítico, indispensável à implementação do princípio da igualdade de mulheres e homens nos respectivos contextos organizacionais.

Tal problemática deve assentar na reflexão sobre as práticas de igualdade entre os sexos dentro e fora da organização, isto é, a nível interno no que diz respeito à igualdade na missão e cultura organizacional; paridade nas estruturas de governação e de emprego; medidas de igualdade na gestão de recursos humanos; *expertise* em igualdade na organização; representações sobre igualdade. A nível externo, denota-se a importância de avaliar e promover o impacto da organização na comunidade local ou global, através dos seus projetos de intervenção na comunidade local ou na sociedade, em geral; atividades de promoção da Igualdade; modelo de boas práticas em igualdade. Quer tal dizer que uma organização sem práticas e reflexividade inspiradas em princípios de igualdade entre mulheres e homens dificilmente pode exportar/disseminar boas práticas neste campo.

“Alfândega Promove Igualdade”

Perante a premência da questão da Igualdade de Género, o presente projeto, a decorrer em Alfândega da Fé, visa aprofundar o conhecimento sobre a cultura organizacional do Município e das representações sociais no domínio da vida social e política local, em matéria de igualdade de género e igualdade de oportunidades, que resulte num diagnóstico Municipal.

Perante o desequilíbrio verificado na representação dos órgãos representativos do Município em termos do género, tornou-se imperativo que a Câmara Municipal, enquanto entidade promotora do desenvolvimento social, assumisse a implementação de medidas de sensibilização e formação, aprofundando o conhecimento local sobre a igualdade do género e delineando um plano de ação para a igualdade, ações a desenvolver pela Associação LEQUE.

Objetivos Específicos do Projeto

O projeto *“Alfândega Promove Igualdade”*, em desenvolvimento pela Associação LEQUE, no Município de Alfândega da Fé tem como objectivos primordiais:

- Proceder a um diagnóstico que retrate quantitativamente e qualitativamente a cultura local da igualdade entre homens e mulheres;
- Constituir prioridades para a promoção de estratégias inclusivas de igualdade entre mulheres e homens;
- Implementar um Plano Interno para a Igualdade de Género, na Câmara Municipal para que, enquanto órgão mais próximo da população e instituições locais, tenha um efeito multiplicador na dimensão da Igualdade de Género e Igualdade de Oportunidades na comunidade local;
- Sensibilizar e Informar os trabalhadores/as e colaboradores/as/as da autarquia para a igualdade de género e igualdade de oportunidades;
- Integrar a perspetiva de género no projeto da qualidade “M3AF” da Câmara Municipal;

- Integrar a dimensão da Igualdade de Género, cidadania e não discriminação nos Planos de Atividade e objetivos de cada Unidade Orgânica;
- Incluir a Igualdade de género no planeamento urbano e da promoção das acessibilidades, entrelaçando as atividades do projeto com “Plano de Promoção da Acessibilidade – Alfândega Inclusiva”;
- Promover a participação e emissão de pareceres da Conselheira para a Igualdade de Género, designada pelo Município, nas esferas de decisão locais (Câmara Municipal, Assembleia Municipal, Juntas de Freguesia e instituições locais) sobre medidas e projetos a implementar no concelho;
- Sensibilizar para a participação feminina na vida cívica, na liderança e na vida política;
- Promoção da igualdade de género na população idosa.

O presente relatório incidirá apenas no primeiro objetivo supracitado: realização do diagnóstico relativo à cultura local da igualdade entre homens e mulheres no Município de Alfândega da Fé.

População Alvo do Projeto

No âmbito do Projeto “*Alfândega Promove Igualdade*”, foi recolhida uma amostra de 59 participantes, de um universo de 161 colaboradores/as da autarquia.

Instrumento de Avaliação

A avaliação foi realizada através da administração do “*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. As restantes questões incluídas no questionário são respondidas em três categorias distintas: *sim, não e N/S N/A*, exceptuando 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. 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 acerca da **Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família** e, finalmente, a décima primeira dimensão, apresenta uma questão aberta, que permite ao participante expor a sua **Opinião sobre as Questões da Igualdade de Género**.

Procedimento

A recolha de dados foi realizada através de dois meios distintos: numa fase inicial, os questionários de auto avaliação foram enviados, via email, para as chefias do Município de Alfândega da Fé, no sentido destes órgãos reenviarem para todos os seus colaboradores/as. Posteriormente, no sentido de aumentar a adesão ao preenchimento do questionário, as colaboradoras da Associação LEQUE deslocaram-se ao edifício da Câmara Municipal para recolher questionários ainda não enviados após preenchimento e para sensibilizar o preenchimento por parte de mais colaboradores/as deste Município.

Assim, o Município foi previamente contactado por meio da formalização de um pedido de autorização para a recolha de dados, nomeadamente junto da Presidente da Câmara Municipal de Alfândega da Fé. Os participantes, acedidos pessoalmente, foram abordados no seu local/gabinete de trabalho, elucidando-os acerca dos objetivos e procedimentos do presente projeto, sendo obtido o consentimento informado e dada a garantia da sua confidencialidade. A recolha de dados decorreu respeitando as normas éticas da investigação científica, estando disponível para o esclarecimento de possíveis dúvidas no preenchimento dos questionários, pessoalmente ou via email.

Diagnóstico das Necessidades – Resultados Estatísticos

No decurso do Projeto “*Alfândega Promove Igualdade*” foi realizado um diagnóstico, no sentido de permitir ao Município a reflexão sobre a incorporação do conceito de igualdade de mulheres e homens, a partir da caracterização do modo como os princípios da igualdade e da conciliação trabalho/família e proteção da maternidade e da paternidade se integram nas políticas, procedimentos e práticas da organização.

A análise dos dados foi realizada com recurso ao programa de processamento estatístico *SPSS (Statistic Package for Social Science)*, versão 19.0 para Windows.

Na apresentação dos resultados abaixo realizada serão destacados a verde os resultados mais significativos, negativa ou positivamente, face aos objetivos do Projeto.

I. Caracterização da Amostra

1. Género

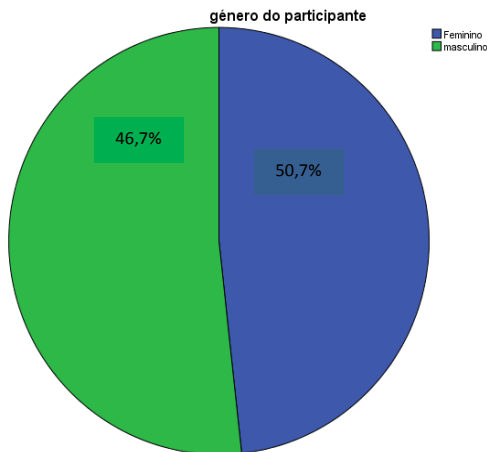


Gráfico 1: Género dos participantes

A amostra foi constituída por 60 participantes - Funcionários da Câmara Municipal de Alfândega da Fé -, sendo que 46,7% (n= 28) são do sexo masculino e 50,7% (n=31) são do sexo feminino. Um participante não respondeu à questão referente ao género.

2. Grau de Escolaridade

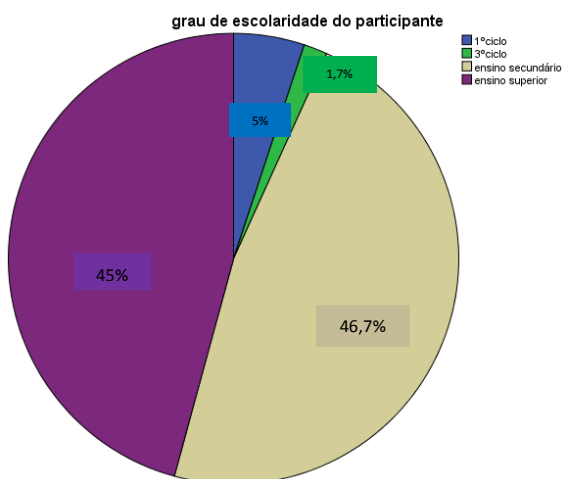
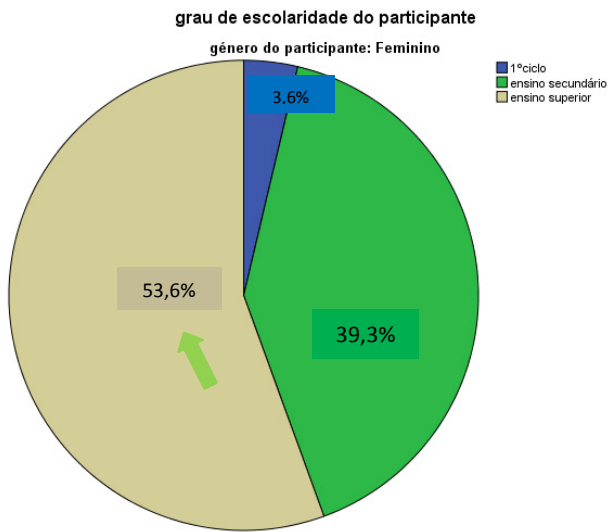


Gráfico 2: Grau de escolaridade do participante

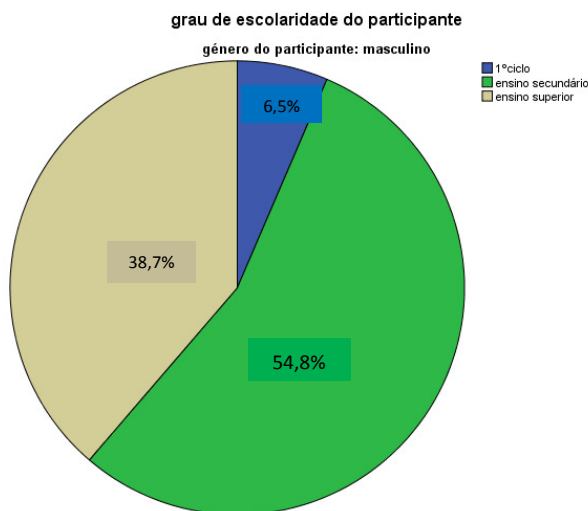
Dos colaboradores/as do Município que participaram no projeto, 1 (1,7%) possui o 1º ciclo, 3 (5%) possuem o 3º ciclo, 27 (45%) apresentam habilitações ao nível do ensino secundário e 28 (46,7%) contém habilitações ao nível do ensino superior. Um participante não respondeu a esta questão.

2.1. Grau de Escolaridade do Sexo Feminino



Dos *Participantes do Sexo Feminino*, 1 (3,6%) possui o 1º ciclo, 11 (39,3%) possuem o Ensino Secundário e 15 (53,6%) apresentam Habilitações ao nível do Ensino Superior. Um participante do sexo feminino não respondeu a esta questão.

Gráfico 3: Grau de escolaridade dos participantes do sexo feminino



Dos *Participantes do Sexo Masculino*, 2 (6,5%) possui o 1º ciclo, 17 (54,8%) possuem o Ensino Secundário e 12 (38,7%) apresentam Habilitações ao nível do Ensino Superior.

Gráfico 4: Grau de escolaridade dos participantes do sexo masculino

3. Cargo/Função dos Participantes

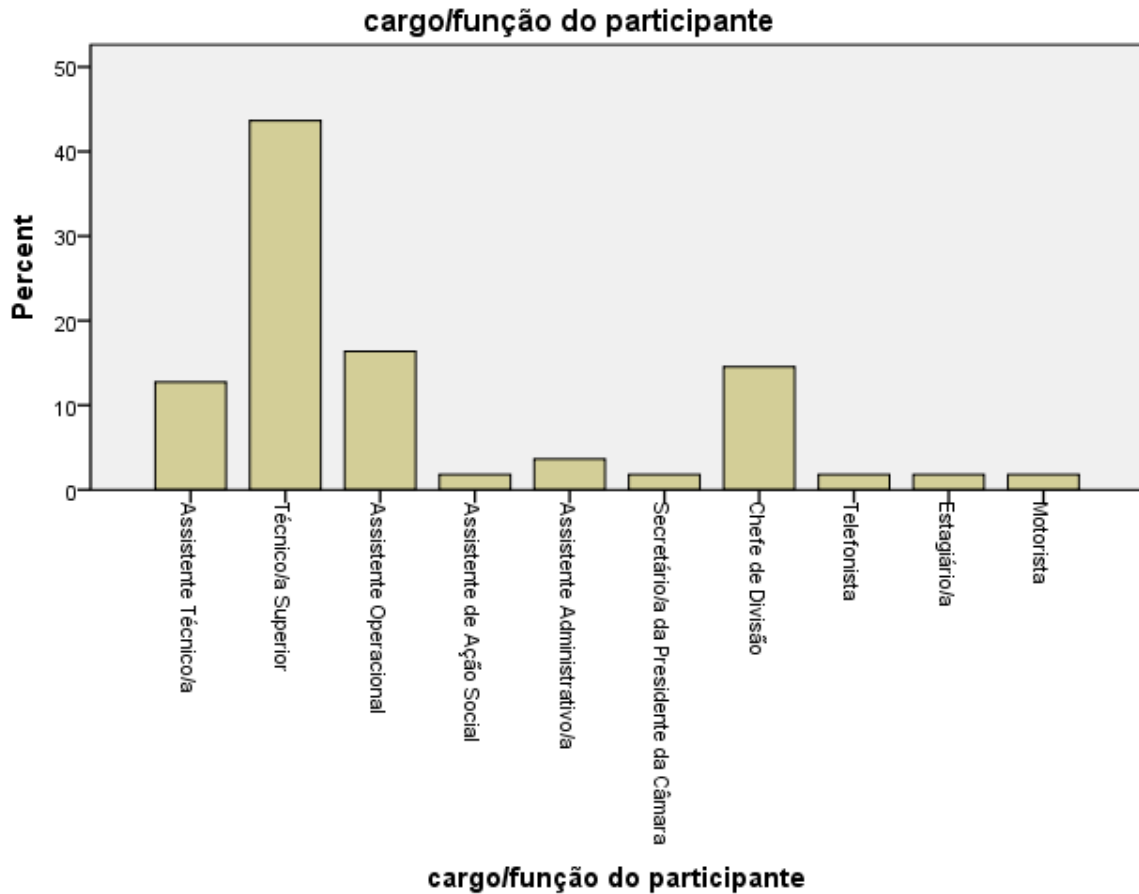


Gráfico 5: Cargo/Função dos Participantes

Dos 60 participantes deste Projeto, 7 são Assistentes Técnicos/as (11,7%), 24 são Técnicos/as Superiores (40%), 9 são Assistentes Operacionais (15%), 1 é Assistente de Ação Social (1,7%), 2 são Assistentes Administrativos/as (3,3%), 1 é Secretário/a da Presidente da Câmara Municipal (1,7%), 8 são Chefes de Divisão (3,3%), 1 é Telefonista (1,7%), 1 é Estagiário/a (1,7%) e 1 é Motorista (1,7%). De referir que 5 pessoas não evidenciaram a sua função.

3.1. Cargo/Função do Sexo Feminino

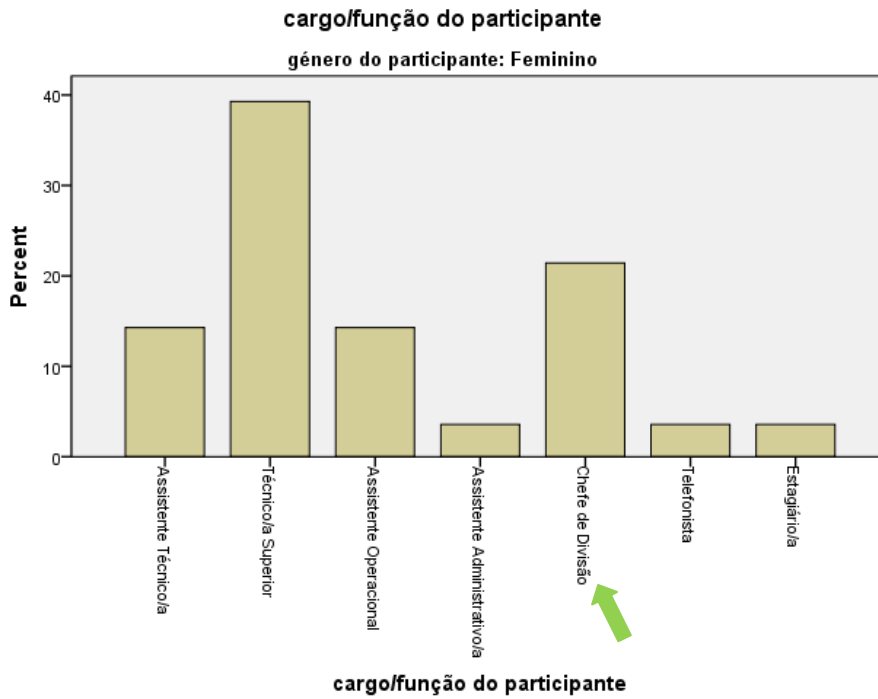


Gráfico 6: Cargo/Função dos Participantes do Sexo Feminino

Dos *Participantes do Sexo Feminino*, 4 (14,3%) são Assistentes Técnicas, 11 (39,3%) são Técnicas Superiores, 4 (14,3%) são Assistentes Operacionais, 1 (3,6%) é Assistente Administrativa, 6 (21,4%) são Chefes de Divisão, 1 (3,6%) é Telefonista e 1 (3,6%) é Estagiária.

3.2. Cargo/Função do Sexo Masculino

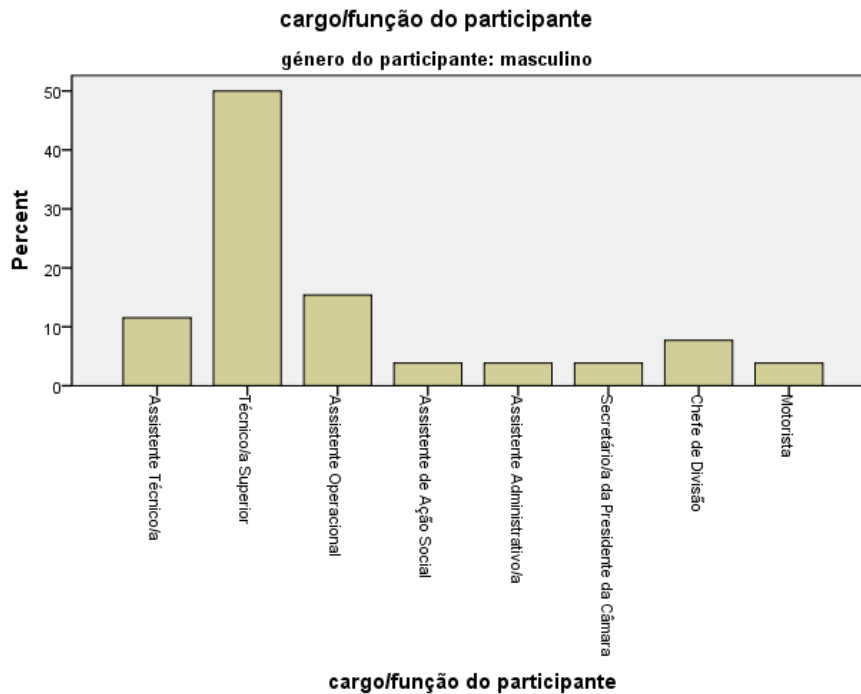


Gráfico 7: Cargo/Função dos Participantes do Sexo Masculino

Dos *Participantes do Sexo Masculino*, 3 (9,7%) são Assistentes Técnicos, 13 (41,9%) são Técnicos Superiores, 4 (12,9%) são Assistentes Operacionais, 1 (3,2%) é Assistente de Ação Social, 1 (3,2%) é Assistente Administrativo, 1 (3,2%) é Secretário da Presidente da Câmara Municipal, 2 (6,5%) são Chefes de Divisão e 1 (3,2%) é Motorista.

II. MISSÃO E VALORES DA AUTARQUIA

Tabela 1: Questões referentes à Missão e Valores da Autarquia para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino

	SIM	NÃO	NÃO SEI/NÃO SE APLICA	NÃO RESPONDEU
Para a autarquia, a igualdade entre mulheres e homens, é considerada uma prioridade para o desenvolvimento da própria autarquia?				
Total de Participantes	45 (75%)	4 (6,7%)	10 (16,7%)	1 (1,7%)
Sexo Feminino	24 (85,7%)	1 (3,6)	2 (7,1)	1 (3,6)
Sexo Masculino	21 (67,7%)	3 (9,7%)	7 (22,6)	-
Nos documentos estratégicos (ex.	41 (68,3%)	3 (5%)	13 (21,7%)	3 (5%)

relatórios, planos, regulamentos), é tida em conta a igualdade entre mulheres e homens, enquanto parte integrante dos valores defendidos pela autarquia?	Participantes				
	Sexo Feminino	23 (82,1%)	2 (7,1%)	2 (7,1%)	1 (3,6%)
Sexo Masculino	18 (58,1%)	1 (3,2%)	10 (32,3)	2 (6,5%)	
A autarquia tem medidas, que especificamente encorajam, a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?	Total de Participantes	30 (50%)	14 (23,3%)	15 (25%)	1 (1,7%)
	Sexo Feminino	14 (50%)	7 (25%)	6 (21,4%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	16 (51,6%)	7 (22,6%)	8 (25,8%)	-

III. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Tabela 2: Questões referentes ao Recrutamento e Seleção de Pessoal para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino

		SIM	NÃO	NÃO SEI/NÃO SE APLICA	NÃO RESPONDEU
Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género (feminismo ou masculino)?	Total de Participantes	41 (68,3%)	8 (13,3%)	9 (15%)	2 (3,3%)
	Sexo Feminino	19 (67,9%)	5 (17,9%)	3 (10,7%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	22 (71%)	3 (9,7%)	5 (16,1%)	1 (3,2%)
Os anúncios de oferta de emprego, não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do género (ex. "disponibilidade total", "estado civil")?	Total de Participantes	21 (35%)	25 (41,7%)	12 (20%)	2 (3,3%)
	Sexo Feminino	8 (28,6%)	13 (46,4%)	5 (17,9%)	2 (7,1%)
	Sexo Masculino	13 (41,9%)	12 (38,7%)	6 (19,4%)	-
Na constituição das equipas de seleção, preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?	Total de Participantes	37 (61,7%)	5 (8,3%)	17 (28,3%)	1 (1,7%)
	Sexo Feminino	17 (60,7%)	2 (7,1%)	8 (28,6%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	20 (64,5%)	3 (9,7%)	8 (25,8%)	-
Nos últimos 5 anos, a autarquia afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Total de Participantes	11 (18,3%)	10 (16,7%)	37 (61,7%)	2 (3,3%)
	Sexo Feminino	4 (14,3%)	6 (21,4%)	17 (60,7%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	7 (22,6%)	4 (12,9%)	19 (61,3%)	1 (3,2%)
Na autarquia existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	Total de Participantes	10 (16,7%)	13 (21,7%)	35 (58,3%)	2 (3,3%)
	Sexo Feminino	4 (14,3%)	7 (25%)	15 (53,6%)	2 (7,1%)
	Sexo Masculino	6 (19,4)	6 (19,4%)	19 (61,3)	-

IV. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Tabela 3: Questões referentes à Aprendizagem ao Longo da Vida para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino

		SIM	NÃO	NÃO SEI/NÃO SE APLICA	NÃO RESPONDEU
A autarquia, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?	Total de Participantes	38 (63,3%)	7 (11,7%)	14 (23,3%)	1 (1,7%)
	Sexo Feminino	19 (67,9%)	2 (7,1%)	6 (21,4%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	19 (61,3%)	5 (16,1%)	7 (22,6%)	-
A autarquia possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	Total de Participantes	40 (66,7%)	5 (8,3%)	14 (23,3%)	1 (1,7%)
	Sexo Feminino	19 (67,9%)	2 (7,1%)	6 (21,4%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	21 (67,7%)	2 (6,5%)	8 (25,8%)	-
A autarquia incentiva a igual participação de mulheres e de homens, em processos de aprendizagem ao longo da vida (formação interna e externa)?	Total de Participantes	49 (81,7%)	4 (6,7%)	6 (10%)	1 (1,7%)
	Sexo Feminino	27 (96,4%)	-	-	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	22 (71%)	3 (9,7%)	6 (19,4%)	-

V. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRA

Tabela 4: Questões referentes às Remunerações e Gestão de Carreira para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino

		SIM	NÃO	NÃO SEI/NÃO SE APLICA	NÃO RESPONDEU
A autarquia assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” entre trabalhadores e trabalhadoras?	Total de Participantes	40 (66,7%)	4 (6,7%)	15 (25%)	1 (1,7%)
	Sexo Feminino	20 (71,4%)	-	8 (28,6%)	-
	Sexo Masculino	20 (64,5%)	4 (12,9%)	6 (19,4%)	1 (3,2%)
A autarquia, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não	Total de Participantes	40 (66,7%)	6 (10%)	14 (23,3%)	-
	Sexo Feminino	21 (75%)	1 (3,6%)	6 (21,4%)	-

discriminação em função do género, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares	Sexo Masculino	19 (61,3%)	5 (16,1%)	7 (22,6%)	-
A autarquia, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género?	Total de Participantes	40 (66,7%)	4 (6,7%)	15 (25%)	1 (1,7%)
	Sexo Feminino	21 (75%)	1 (3,6%)	5 (17,9%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	19 (61,3%)	3 (9,7%)	9 (29%)	-

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

Tabela 5: Questões referentes ao Respeito e dignidade de Mulheres e de Homens no Local de Trabalho para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino

		SIM	NÃO	NÃO SEI/NÃO SE APLICA	NÃO RESPONDEU
Existem na autarquia procedimentos formais para apresentação de queixa, em caso de situações de discriminação em função do género?	Total de Participantes	15 (25%)	12 (20%)	31 (51,7%)	2 (3,3%)
	Sexo Feminino	3 (10,7%)	6 (21,4%)	17 (60,7%)	2 (7,1)
	Sexo Masculino	12 (38,7%)	6 (19,4%)	13 (41,9%)	-
Existem na autarquia procedimentos específicos, para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	Total de Participantes	15 (25%)	12(20%)	31(51,7%)	2 (3,3%)
	Sexo Feminino	7 (25%)	4 (14,3%)	16 (57,1%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	8 (25,8%)	8 (25,7%)	14 (45,2%)	1 (3,2%)

VII. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Tabela 6: Questões referentes à informação, comunicação e Imagem para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino

		SIM	NÃO	NÃO SEI/NÃO SE APLICA	NÃO RESPONDEU
Na comunicação interna, a autarquia tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do género e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as	Total de Participantes	35 (58,3%)	12 (20%)	12 (20%)	1 (1,7%)
	Sexo Feminino	16 (57,1%)	6 (21,4%)	5 (17,9%)	19 (61,3%)
	Sexo Masculino	19 (61,3%)	6 (19,4%)	6 (19,4%)	-

peças que trabalham)

	Total de Participantes	36 (60%)	9 (15%)	12 (20%)	3 (5%)
A autarquia utiliza, na comunicação externa, linguagem e imagens não discriminatórias em função do género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	Sexo Feminino	15 (53,6%)	5 (17,9%)	6 (21,4%)	-
	Sexo Masculino	21 (67,7%)	4 (12,9%)	5 (16,1%)	1 (3,2%)

VIII. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PESSOAL

Tabela 7: Questões referentes à Conciliação entre a Vida Pessoal para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino

	SIM	NÃO	NÃO SEI/NÃO SE APLICA	NÃO RESPONDEU
A autarquia concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	23 (38,3%)	16 (26,7%)	20 (33,3%)	1 (1,7%)
	Sexo Feminino	7 (25%)	10 (35,7%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	16 (51,6%)	5 (16,1%)	10 (32,3%)
A autarquia possibilita o trabalho a partir de casa, quando necessário, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	8 (13,3%)	20 (33,3%)	30 (50%)	2 (3,3%)
	Sexo Feminino	2 (7,1%)	11 (39,3%)	13 (46,4%)
	Sexo Masculino	6 (19,4%)	9 (29%)	16 (51,6%)
Na marcação dos horários por turnos rotativos, a autarquia considera as necessidades de conciliação, entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?	16 (26,7%)	18 (30%)	23 (38,3%)	3 (5%)
	Sexo Feminino	5 (17,9%)	11 (39,3%)	9 (32,1%)
	Sexo Masculino	11 (35,5%)	7 (22,6%)	13 (41,9%)

Tabela 8: Questões referentes à Média de horas para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino

	Nº horas Mínimo	Nº horas Máximo	Nº de horas Médio
Horas de trabalho diário, afeto à sua prática profissional na autarquia	7	10	7,65
	Feminino	7	10
	Masculino	7	10
Horas diárias dedicadas a atividades domésticas	0	8,5	2,93

Participantes			
Feminino	2	8,5	4,18
Masculino	0	3	1,63
Total de Participantes	0	8	2,3
Horas diárias dedicadas a atividades de lazer			
Feminino	0	8	2,16
Masculino	0	6	2,45

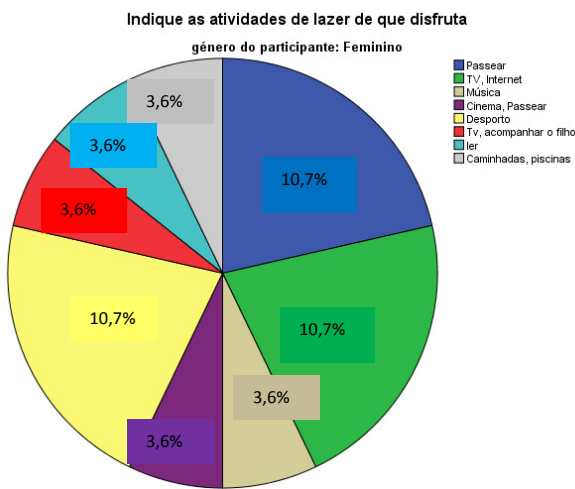


Gráfico 8: Atividades de lazer de que o sexo feminino disfruta

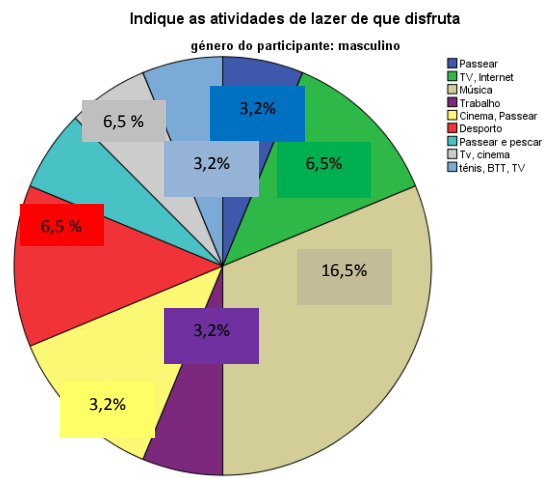


Gráfico 9: Atividades de lazer de que o sexo masculino disfruta

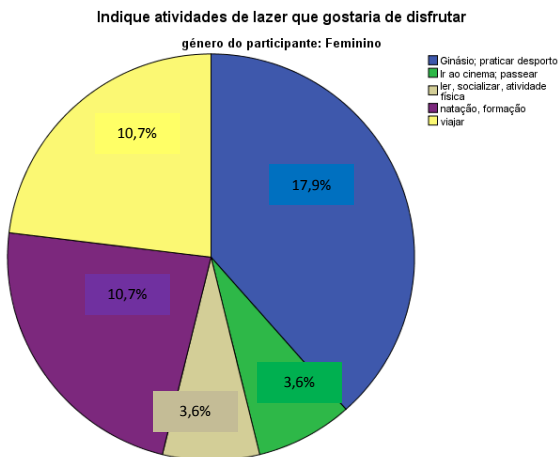


Gráfico 10: Atividades de lazer de que o sexo feminino gostaria de disfrutar

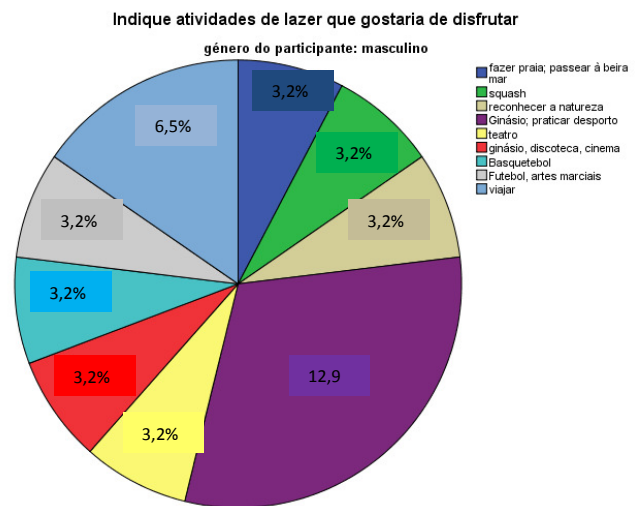


Gráfico 11: Atividades de lazer de que o sexo masculino gostaria de disfrutar

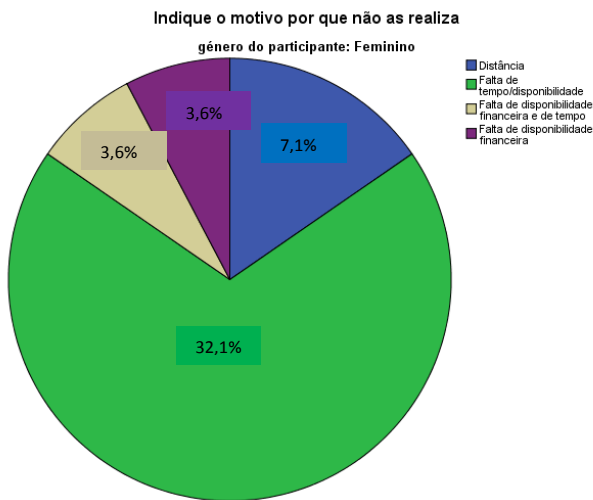


Gráfico 13: Motivo pelo qual o sexo feminino não disfruta das que gostaria

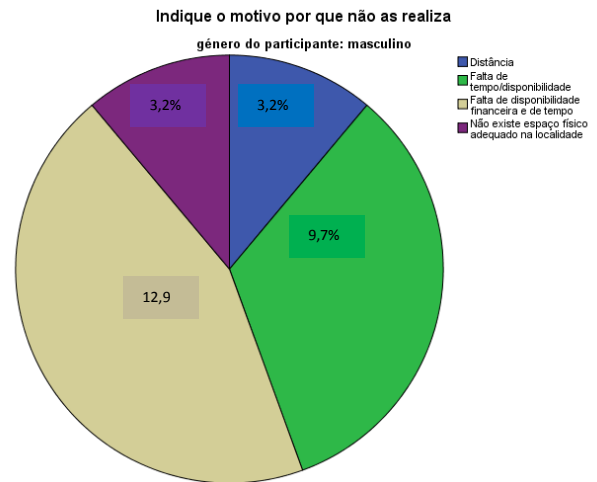


Gráfico 12: Motivo pelo qual o sexo masculino não disfruta das que gostaria

IX. BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

Tabela 9: Questões referentes Benefícios Diretos a Trabalhadores e Trabalhadoras para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino

	SIM	NÃO	NÃO SEI/NÃO SE APLICA	NÃO RESPONDEU
A autarquia tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras, em situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?				
Total de Participantes	13 (21,7%)	12 (20%)	32 (53,3%)	3 (5%)
Sexo Feminino	3 (10,7%)	6 (21,4%)	17 (60,7%)	2 (7,1%)
Sexo Masculino	10 (32,3%)	6 (19,4%)	14 (45,2%)	1 (3,2%)

X. PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Tabela 10: Questões referentes Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família para a população total, para o sexo feminino e para o sexo masculino

	SIM	NÃO	NÃO SEI/NÃO SE APLICA	NÃO RESPONDEU
A autarquia encara de modo igual, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade, por parte das trabalhadoras				
Total de Participantes	39 (65%)	7 (11,7%)	12 (20%)	2 (3%)
Sexo Feminino	22 (78,6%)	1 (3,6%)	4 (14,3%)	1 (3,6%)

e dos trabalhadores?	Sexo Masculino	17 (54,8%)	6 (19,4%)	7 (22,6%)	1 (3,2%)
	Total de Participantes	5 (8,3%)	24 (40%)	29 (48,3%)	2 (3,3%)
A autarquia concede benefícios monetários ou em espécie, para além dos previstos na lei, por maternidade às trabalhadoras?	Sexo Feminino	1 (3,6%)	14 (50%)	12 (42,9%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	4 (12,9%)	10 (38,7%)	15 (48,4%)	1 (3,2%)
	Total de Participantes	3 (5%)	25 (41,7)	29 (48,3)	3 (5)
A autarquia concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos trabalhadores?	Sexo Feminino	-	13 (46,4%)	13 (46,4%)	2 (7,1%)
	Sexo Masculino	3 (9,7%)	12 (38,7%)	15 (48,4%)	1 (3,2%)
	Total de Participantes	8 (13,3)	23 (38,3)	27 (45)	2 (3,3)
A autarquia concede a trabalhadoras licenças, com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas, menores ou com deficiência?	Sexo Feminino	1 (3,6%)	12 (42,9%)	14 (50%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	7 (22,6%)	11 (35,5%)	12 (38,7%)	1 (3,2%)
	Total de Participantes	9 (15%)	24 (40%)	24 (40%)	3 (5%)
A autarquia concede a trabalhadores licenças, com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas, menores ou com deficiência?	Sexo Feminino	3 (10,7%)	13 (46,4%)	10 (35,7%)	2 (7,1%)
	Sexo Masculino	6 (19,4%)	11 (35,5%)	13 (41,9%)	1 (3,2%)
	Total de Participantes	13 (21,7)	9 (15)	36 (60%)	2 (3,3%)
A autarquia incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?	Sexo Feminino	3 (10,7%)	3 (10,7%)	21 (75%)	1 (3,6%)
	Sexo Masculino	10 (32,3%)	6 (19,4%)	14 (45,2%)	1 (3,2%)

XI. OPINIÃO SOBRE AS QUESTÕES DA IGUALDADE DE GÉNERO

Tabela 11: Opinião dos participantes acerca das questões da Igualdade de Género

OPINIÃO	SIM
É uma questão de mentalidade	1 (1,7%)
Autarquia gerida por uma mulher, o que promove, desde logo, igualdade de género	2 (3,3%)
Necessidade de mudança de atitudes e de formação na área	1 (1,7)
Não respondeu	56 (93,3)

Discussão

Ao nível das **Habilitações Literárias**, dos 60 trabalhadores do Município que participaram no estudo, denota-se que é o sexo feminino que apresenta, mais habilitações literárias relativamente ao sexo masculino.

Denota-se que, dos 60 participantes, a maioria dos que apresentam **funções** de Chefes de divisão do sexo feminino, o que nos leva a adiantar e a acreditar num futuro cada vez mais inclusivo para as mulheres em tais cargos de chefia.

No que diz respeito à **Missão e Valores da Autarquia**, realça-se que a maioria dos colaboradores/as que participaram neste projeto responderam favoravelmente face à igualdade de géneros enquanto prioridade para o desenvolvimento da própria autarquia, enquanto parte integrante dos valores defendidos pela autarquia e enquanto participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão.

Relativamente a questões referentes ao **Recrutamento e Seleção de Pessoal**, verificou-se que, tanto os colaboradores/as do sexo feminino como os colaboradores/as do sexo masculino referem existir igualdade nos procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos e na constituição das equipas de seleção. No entanto, ambos os géneros responderam negativamente ao facto dos anúncios de oferta de emprego, não apresentarem elementos indiretamente discriminatórios em função do género, área que se tornará alvo de discussão e intervenção. De salientar que a grande maioria refere não saber se a autarquia afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens nem se existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens, o que nos remete para a continuação da discussão desta temática no seio de toda a equipa.

Quanto à **Aprendizagem ao Longo da Vida**, todos os colaboradores/as do Município que participaram neste diagnóstico concordam com a oportunidade igualitária para ambos os géneros, relativamente oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia; interrupção na carreira, para estudos ou

formação e participação em processos de aprendizagem ao longo da vida (formação interna e externa).

Existe, igualmente, um elevado nível de concordância entre ambos os géneros relativamente a **Remunerações e Gestão de Carreira** dos colaboradores/as e colaboradoras, nomeadamente, ao nível da política salarial, atribuição de remunerações complementares e nomeações para cargos de chefia ou órgão de decisão.

Relativamente às questões referentes ao **Respeito e Dignidade de Mulheres e de Homens no Local de Trabalho**, denotou-se alguma falta de informação acerca de procedimentos formais para apresentação de queixa, em caso de situações de discriminação em função do género e procedimentos específicos, para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, pelo que esta questão deverá ser alvo de maior discussão, no sentido de aumentar a sua divulgação.

Os colaboradores/as do Município responderam também positivamente no que respeita à **Informação, Comunicação e Imagem**, nomeadamente à comunicação interna e externa.

No que diz respeito à **Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Pessoal**, o sexo feminino refere que a autarquia não concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sendo que outra percentagem de mulheres refere não saber, enquanto que os colaboradores/as do sexo masculino referem que tal acontece. Quando questionados/as se a autarquia possibilita o trabalho a partir de casa, quando necessário, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, uma percentagem do sexo feminino refere não existir essa possibilidade, enquanto que uma outra refere não saber, enquanto que o sexo masculino refere não saber. Quanto à marcação dos horários por turnos rotativos, o sexo feminino refere também não existir essa possibilidade, enquanto que a grande maioria do sexo masculino respondeu não saber. De referir as diferenças significativas encontradas entre o sexo feminino e o sexo masculino ao nível do número de horas

dedicadas a atividades domésticas, uma vez que o número médio apresentado pelo sexo feminino é de 4,18 e pelo sexo masculino de 1,63. Relativamente às horas dedicadas por ambos os sexos a atividades de lazer, não foram verificadas diferenças significativas. Quanto aos motivos pelos quais não praticam atividades de lazer, concluiu-se que existe uma elevada percentagem de colaboradores/as que referem falta de tempo para as realizar, evidenciando-se esta percentagem por parte do sexo feminino.

Relativamente à Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família, realça-se que ambos os sexos responderam positivamente ao facto da autarquia encarar de modo igualitário, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade, por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores. Um resultado no qual se pretenderá também intervir surge ao nível do incentivo dos homens para gozar os 15 dias de licença parental previstos pela lei, ao que ambos os géneros responderam não saber, o que nos remete para a possibilidade de ainda não existir muita informação acerca desta possibilidade.

Conclusão

A partir deste exercício de autorreflexão, foram diagnosticadas e discutidas coletivamente as principais dificuldades e constrangimentos, assim como as maiores potencialidades do Município ao nível da Igualdade de Géneros.

Infere-se que o Município de Alfândega da Fé tem vindo, progressivamente, a preocupar-se com a questão da Igualdade de Géneros, incutindo aos seus trabalhadores e trabalhadoras a necessidade de promover direitos e deveres igualitários independentemente do seu género. Compreendeu-se o progresso numa realidade da sociedade portuguesa no que respeita igualdade de género: mulheres na base, homens no topo nos centros de decisão.

Contudo, é preciso continuar a levar esta preocupação mais longe... Porque, derrubar estereótipos e comportamentos geradores de discriminação é um desafio permanente que apela ao espírito autocrítico mais profundo, importa interpelar os nossos mecanismos internos de organização, as nossas atitudes organizacionais, as nossas práticas profissionais e familiares de forma constante e ativa.

É preciso trazer cada vez mais esta reflexão e discussão para as nossas rotinas do dia-a-dia, para além do que é exigível pela dimensão da nossa intervenção. Desenvolver implica pensar e mexer nos estereótipos sobre os lugares que homens e mulheres ocupam nas sociedades (Monteiro, 2008).

Referência Bibliográficas

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora de Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Lisboa: Trilhos da Igualdade.

Comissão Europeia (2008). *Manual para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de emprego*. Lisboa: Trilhos da Igualdade.

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), Presidência do conselho de Ministros. (2009). *Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: CIG, 3ª Edição.

Monteiro, R. (2008). *O desafio do mainstreaming. Género e Desenvolvimento em meio Rural*, pp. 27-33.

VeZ e Voz (2008). *Igualdade de Género.nº3. II Série*. Vialonga: Animar.