

Sónia Raquel Faria Oliveira

Consultoria no desenvolvimento de planos para a igualdade à escala local

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia, sob orientação do Professor Doutor Hermes Costa, apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Coimbra, 2012



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Sónia Raquel Faria Oliveira

Consultoria no desenvolvimento de planos para a igualdade à escala local

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia, sob orientação do Professor Doutor Hermes Costa, apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Coimbra, 2012



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Índice

Introdução	1
1. Igualdade de Género em Portugal	3
1.2. Uma breve contextualização da evolução da Igualdade de Género	4
1.3. A igualdade de género no quadro da construção de igualdades	6
1.3.1. A feminização da escola e cursos superiores	6
1.3.2. Situação profissional das mulheres	8
1.3.3. A falsa partilha do trabalho não-remunerado e dos cuidados de pessoas dependentes	12
1.4. Políticas de Igualdade de Género: a importância da atenção a diferentes escalas	13
2. Breve apresentação da entidade de acolhimento	19
3. Desenvolvimento do Estágio	25
3.1. Apresentação dos objetivos do estágio e trabalho desenvolvido	25
3.2. Caracterização da AD ELO e municípios abrangido pelo Projeto	27
3.3. Projeto “Construindo Igualdades”	29
3.3.1. Atividade I – Diagnóstico da Situação de Género	32
3.3.2. Atividade IV – Realização de ações de formação em Igualdade Género	68
Conclusão	71

Anexos

Anexo I

Curso “Da Formação à inclusão”

Anexo II

Concursos “Construir Igualdades, Afirmar Diferenças” (3ª Edição) e “Construir Igualdades, Afirmar Diferenças – Equipas Pedagógicas” (1ª Edição)

Anexo III

Auto-diagnóstico por inquérito para a Administração Pública Local

Anexo IV

Auto-diagnóstico por inquérito para Empresas

Índice de quadros e gráficos

Lista de responsáveis presentes na reunião	33
Resultado do auto-diagnóstico por inquérito das autarquias (antes da validação)...	37
Resultado do auto-diagnóstico por inquérito das autarquias (pós-validação).....	39
Resultados do auto-diagnóstico por inquérito da AD ELO.....	57
Áreas de formação do/as formandos/as	69
Representação das chefias nas ações de formação	70

Resumo

O relatório aqui apresentado é resultado do estágio curricular realizado na empresa Multiaveiro – Projectos de Formação e Investimentos Lda. no âmbito do Mestrado em Sociologia da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

As atividades desenvolvidas durante o estágio permitiram-me adquirir competências de investigação diretamente relacionadas com as políticas de igualdade e avaliar qual o impacto do seu acolhimento à escala local. O trabalho desenvolvido no estágio teve como principal foco a questão da Igualdade entre homens e mulheres nas políticas locais tendo como base a fase de diagnóstico desenvolvido para a futura elaboração de um Plano para a Igualdade de Género em quatro autarquias (Câmara Municipal da Mealhada, Câmara Municipal de Mira, Câmara Municipal de Montermor-o-Velho e Câmara Municipal de Vagos) e na Associação de Desenvolvimento Local da Bairrada e Mondego.

No relatório faz-se uma breve contextualização da igualdade de género em Portugal e das políticas nacionais centradas no *mainstreaming* de género para de seguida proceder à apresentação da entidade de acolhimento e, finalmente, do trabalho que foi aí desenvolvido e das metodologias utilizadas.

Palavras-chave: igualdade de género, *mainstreaming* de género, políticas locais, assimetrias de género, feminização, plano nacional para a igualdade

Abstract

This report is the result of the curricular internship that took place at Multiaveiro – Projectos de Formação e Investimentos Lda. in the context of the Master Degree in Sociology of the Faculty of Economics of the University of Coimbra.

The activities developed during the internship allowed me to acquire research competencies directly related to the equality policies and to assess the impact of their acceptance in a local level. The main focus of my project was the issue of gender equality in local policies, based on a diagnostic stage which anticipated the development of a Plan for Gender Equality in four local governments (Mealhada's, Mira's, Montemor-o-Velho's and Vagos's City Councils) and in Bairrada and Mondego's Local Development Association.

The report starts with a brief theoretical framework about gender equality in Portugal and the national policies centred in gender *mainstreaming*. Afterwards, I introduce the host entity of the internship and, at last, present the work that has been carried out and the methodologies used.

Keywords: gender equality; gender *mainstreaming*; local policies; gender unevenness; feminisation; national plan for equality

Introdução

O presente relatório provém da realização do estágio curricular desenvolvido na empresa Multiaveiro – Projectos de Formação e Investimentos Lda. O estágio centrou-se na área de Consultoria, designadamente no âmbito do desenvolvimento de projetos de implementação de Práticas para a Igualdade de Género em quatro autarquias e numa associação de desenvolvimento local.

O estágio curricular – que decorreu entre setembro de 2011 e março de 2012 – foi supervisionado pela Dr.^a Carla Peixe por parte da entidade de acolhimento e pelo Professor Doutor Hermes Costa por parte da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC).

O principal objetivo do estágio foi o de estabelecer contacto direto com o mercado de trabalho, observar e participar nas tarefas do dia a dia da Multiaveiro de modo a familiarizar-me com os serviços, técnicas e linguagem utilizadas dentro do contexto empresarial e consolidar e complementar conhecimentos adquiridos durante a formação académica. As funções que desenvolvi na Multiaveiro foram definidas em reunião, onde se estabeleceu que iria dar apoio de consultoria ao Projeto “Construindo Igualdades” promovido pela Associação de Desenvolvimento Local da Bairrada e Mondego (AD ELO).

O relatório encontra-se dividido em três capítulos. No primeiro capítulo procede-se a uma breve contextualização e evolução histórica da Igualdade de Género em Portugal. O país que saiu de um regime de ditadura nos anos 70 viu a legislação nacional, mesmo que timidamente, a abrir-se para a promoção da Igualdade de Género, a integrar políticas europeias que tinham como foco a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a vivenciar um aumento significativo da presença de mulheres nos vários graus de ensino e no mercado de trabalho. Porém, nos dias de hoje, continua a verificar-se assimetrias nas várias esferas da vida das pessoas. Por isso, são apresentadas algumas políticas nacionais baseadas na perspetiva do *mainstreaming* de género, isto é, com o propósito de promover a igualdade de género e a não discriminação entre mulheres e homens.

No segundo capítulo, apresenta-se a entidade acolhedora, a empresa Multiaveiro, as suas principais áreas de atuação e organograma.

O terceiro capítulo é dedicado à metodologia utilizada no estágio e à apresentação das atividades e conteúdos desenvolvidos. Uma vez que o projeto “Construindo Igualdades” apenas termina no final de 2013, a minha participação limitou-se à primeira (diagnóstico) e quarta (formação) atividades do mesmo. Neste capítulo descreve-se, pois, essencialmente a fase de diagnóstico do projeto evidenciando os seus resultados e medidas propostas pela equipa envolvida. Como a minha participação na quarta fase foi diminuta, apenas procedo a uma breve apresentação do público-alvo da mesma.

I. Igualdade de Género em Portugal

As assimetrias entre mulheres e homens estão ainda presentes no domínio da vida pública, política e nas mais diversas esferas da vida das pessoas, embora se verifique um crescimento significativo do número de mulheres a frequentar o sistema de ensino e um aumento na participação profissional feminina. Apesar de obterem, cada vez mais, graus de ensino idênticos ou superiores aos dos homens, as mulheres continuam em minoria em lugares com poder de decisão, assim como continua presente o diferencial de remunerações para trabalho igual entre os sexos. A ausência ou quase ausência de homens no trabalho doméstico não remunerado e nos cuidados familiares prejudica igualmente a condição da mulher uma vez que a sobrecarrega de tarefas, limitando o seu tempo para outras atividades que não as diretamente ligadas ao trabalho e família. Por outro lado, o papel socialmente atribuído aos indivíduos do sexo masculino, relativamente à parentalidade, define-os como “pais envolvidos no seu trabalho que, em consequência disso, se distanciam da sua família e dos/as filhos/as” (Santos, 2010: 127). Estas são questões que têm dividido, ao longo do tempo, mulheres e homens. Apesar da mulher ser ainda vista como a progenitora, a mãe e a esposa em vez de uma mulher com todos os seus direitos consagrados e liberdade que a própria legislação lhe confere, entra e tem entrado de forma gradual no espaço público. O mesmo não se pode dizer da presença dos homens na esfera privada, pois estes ainda são vistos como os principais responsáveis pelo bem estar económico da família e, ao mesmo tempo, segundo estudos que serão referenciados neste trabalho, apresentam uma forte resistência à participação nas tarefas domésticas.

Políticas nacionais e europeias têm vindo a caminhar no sentido de definir, com base no *mainstreaming* de género, medidas que promovam uma mudança a todos os níveis, de forma a que homens e mulheres possam participar, de forma igual, em todas as esferas da vida. A nível Europeu, a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), adotada em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas e retificada por Portugal em 1980 (CIDM, 2003), o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010) identifica seis áreas de ação prioritária na eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (União Europeia, 2009) e o Tratado de Lisboa que define como fundamental eliminar

as discriminações e promover a igualdade entre homens e mulheres são alguns dos instrumentos europeus utilizados para combater todas as formas de discriminação. A nível nacional, além de legislação específica que deixa claro o princípio da igualdade entre os sexos, seja no 13.º da Constituição Portuguesa ou nas Tarefas Fundamentais do Estado, temos presenciado uma sucessão de medidas que visam combater todas as formas de discriminação e promover a igualdade entre mulheres e homens. Os planos nacionais para a igualdade têm vindo a apresentar medidas várias nesse sentido, em particular o III Plano Nacional para a Igualdade que contempla um conjunto de áreas de intervenção específicas, direcionadas para a integração da perspectiva de género enquanto requisito de boa governação e domínios prioritários de política (Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2012).

1.2. Uma breve contextualização da evolução da Igualdade de Género

No caso de Portugal, a evolução no que respeita à igualdade de género foi e tem sido lenta, sendo que, em 1931 foi reconhecido o direito de voto às mulheres, mas apenas a diplomatas com cursos superiores ou secundários. Em 1968 tiveram acesso à igualdade de voto, mas com a exclusão do voto para as juntas de freguesia, em que os eleitores seriam os chefes de família. Só em 1974 foram abolidas todas as restrições baseadas no sexo quanto à capacidade eleitoral das/os cidadãs/ãos e, apenas em 1976, com a entrada em vigor da nova Constituição, estabelece-se a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios. Em 1976, depois de uma fase de grande intensidade política e após a elaboração de projetos que foram constantemente postos de parte, as questões relativamente ao trabalho e emprego das mulheres reaparecem. Em 1977 dá-se a institucionalização da Comissão da Condição Feminina, presidida por Maria de Lurdes Pintassilgo, substituindo a Comissão para a Política Social relativa à Mulher e que, em 1991, passou a chamar-se Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), atual Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). Também na mesma altura, em 1978, Manuela Aguiar, Secretária de Estado do Trabalho voltou a pegar na questão da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, impulsionando a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que procurava promover a igualdade de acesso às “profissões e aos níveis de qualificação e remuneratórios” (Monteiro, 2010: 48).

A CIG e a CITE são os dois principais órgãos que se debruçam sobre a questão da Igualdade de Género e que assumem um papel importante na fiscalização de leis, prevenção de discriminações e criação de projetos que visam a diminuição das desigualdades existentes entre mulheres e homens em Portugal. A CIG é, hoje, uma entidade de grande relevância na sociedade portuguesa que assenta o seu trabalho nos direitos de mulheres e homens e tem como objetivo, sempre de acordo com os princípios consagrados na Constituição, combater todas as formas de discriminação contra as mulheres e consciencializá-las para as discriminações de que são vítimas, mas que muitas vezes não dão conta ou que encaram como natural.

Com a adesão à CEE, em 1986, embora a legislação portuguesa já estivesse dentro dos padrões europeus exigidos na época, Portugal sofreu um novo impulso no que respeita às questões da igualdade de género. Novos temas entraram na preocupação e atuação das entidades, adquirindo por isso maior visibilidade. A violência contra as mulheres começou a ser largamente debatida com o primeiro inquérito sobre a matéria lançado em 1995 e com as ações de sensibilização desenvolvidas, especialmente, junto de agentes da polícia (CIG, (s.d)). A questão sobre os usos do tempo, que muito dizem sobre a igualdade ou desigualdade entre mulheres e homens, começaram também a ter maior reflexão nessa mesma altura.

Rosa Monteiro (2010: 32) evidencia dois fatores fundamentais para a mudança jurídica e institucional que ocorreu na área da igualdade de género: o contexto político-social que era de democratização e liberalização: com a Revolução de 1974 foram criadas estruturas e oportunidades políticas que favoreceram as causas feministas; e a estratégia de aproveitamento dessas oportunidades por parte de atores políticos que agiam de encontro à legalização de uma ação política no domínio da não discriminação e da igualdade entre mulheres e homens. Este foi o caso de Maria de Lurdes Pintasilgo, já antes referida, Aurora Fonseca, Bertina Sousa Gomes, entre outros nomes que estavam já no Estado, pertenciam ao Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher e que aproveitaram o contexto político da época para realizar estudos que vieram sustentar propostas legislativas na área do emprego. Na linha de desenvolvimento e abertura de novas perspectivas, as autarquias deram entrada em projetos de sensibilização e formação com o objetivo de introduzir

a questão da igualdade de género nas suas políticas e de criar mecanismos de apoio – espaços de informação, formação de conselheiras e conselheiros para a igualdade.

O Plano Nacional para a Igualdade (II, III e, atualmente, o IV) é, por exemplo, um instrumento que tem sido adotado para impulsionar a integração da perspectiva de género, inclusive no campo político e onde a necessidade de se criar a figura de conselheiro e/ou conselheira para a igualdade é evidenciada. As ações ao nível do *mainstreaming* de género procuram intervir de forma transversal a várias áreas da vida pessoal e profissional das pessoas.

1.3. A igualdade de género no quadro da construção de igualdades

1.3.1. A feminização da escola e cursos superiores

Não querendo descurar outros factores que poderão estar associados a uma ascensão profissional, importa-me aqui fazer uma contextualização da evolução da escolaridade feminina e tentar perceber, a partir do trabalho de alguns/algumas autores/as e dados estatísticos, como essa mudança se tem traduzido na inserção no mercado de trabalho.

Nos anos 60 verificou-se uma grande integração das mulheres no mercado de trabalho remunerado. A história e o contexto da época obrigaram a sociedade a abrir portas e possibilidades às mulheres para que pudessem completar os rendimentos do marido ou, simplesmente, porque precisavam de um meio de subsistência. Contudo, as remunerações e condições de trabalho auferidas pelas mulheres eram desvalorizadas face à dos homens. Estas, saídas da agricultura onde haviam estado tanto tempo foram, de acordo com Margarida Lopes e Heloísa Perista (2010: 193), inseridas em sectores tradicionais dos têxteis, de confecções, da maquinaria e material de transporte ou no sector terciário, como os serviços de apoio doméstico, pessoais e na educação e saúde, ou seja, em serviços que contemplavam uma “extensão” das ocupações da sua vida doméstica. Estes serviços foram fortemente afectados pela crise vivida e, portanto, a possibilidade de haver um impulso para a valorização do emprego feminino não se verificou. As mulheres estão em clara desvantagem por estarem no mercado de trabalho há muito menos tempo que os homens e por terem uma escolaridade mais baixa.

O ensino começa a ser fortemente procurado pelas mulheres na década de 70, sendo que nos anos 90 as mulheres já estão em maioria em todos os graus de ensino, com uma taxa de feminização acima dos 50%, com exceção do ensino básico que apresenta uma taxa de feminização de 48,7%. Em 2007/2008 a taxa de feminização do ensino básico foi de 48,3%, não se verificando grandes alterações desde as décadas de 70/80 e no ensino secundário e no ensino superior a taxa de feminização era de 52,6% e 53,5%, respetivamente (Araújo, 2010: 220). Segundo dados do Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação (GEPE) (2012) para o ensino básico e secundário e segundo o Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEAR) (2012) para o ensino superior, nos anos de 2010/2011, as taxas de feminização foram de 48,6% para o ensino básico, 50,7% para o ensino secundário e 53,1%, ensino superior. Também os mestrados e doutoramentos têm maior participação feminina. Nos dados de 2010/2011, num total de 77 inscritas/os em mestrado, 56 (72,7%) são mulheres, no total de 55 068 inscritas/os em mestrado - 2º ciclo, 32 883 (59,7%) são mulheres, encontrando-se apenas em minoria nos mestrados integrados com 29 343 (47,3%) inscritas no total de 61 971. Nos doutoramentos voltamos a encontrar as mulheres em maior número com 9 877 (54,1%) de inscrições num total de 18 293. Relativamente ao número de doutoramentos realizados pelas mulheres em Portugal, quase que duplicou de 2001 para 2009. Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) (2012: 19), em 2001 a representação feminina era de 404 (44,5%) doutoramentos realizados ou reconhecidos para um total de 908, enquanto que em 2009 a representação feminina era de 810 (51,6%) num total de 1 569 doutoramentos.

A entrada em massa das mulheres no ensino superior tem sido visível em quase todas as áreas. Dados do GPEAR (2012) para 2008/2009 mostram que as mulheres estão em maioria em todas as áreas de ensino com exceção em Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção e Serviços com 30,9% e 45,6% de diplomadas, respetivamente. Todavia, verifica-se uma elevadíssima feminização da área da Educação (com 84,7% das/os diplomadas/os), e da Saúde e Proteção Social (com 78,3% das/os diplomadas/os) o que nos leva a concluir que as mulheres continuam, como se verificou nos anos 60, mais presentes em áreas que representam/representavam uma extensão das ocupações da sua vida doméstica. Não deixa, também, de ser importante

mencionar que as mulheres, apesar de em maior número na população com ensino secundário e superior, representam também 67% dos que não têm qualquer grau de ensino, fruto de um passado em que a educação feminina era negligenciada, deixando-as mais vulneráveis à pobreza e exclusão social.

A escola tem contribuído para a entrada das mulheres no local de trabalho, fornecendo-lhe ferramentas importantes para competirem em igualdade com os homens. No entanto, continuamos a assistir a uma forte presença de mulheres em cursos que lhes dão acesso a diplomas de profissões menos bem remunerados e com menor empregabilidade, e ao mesmo tempo continuam a ter menor presença em áreas mais tecnológicas ou em lugares de topo nos órgãos do governo ou em quadros superiores de empresas. O caminho tem de continuar, o debate deve ser aprofundado e as políticas institucionais devem ser colocadas em prática para se poder avaliar o real impacto que estas têm na sociedade e procurar alternativas se assim for necessário.

1.3.2. Situação profissional das mulheres

A evolução no que respeita à educação fazia acreditar numa mudança a nível profissional. Sendo as mulheres mais qualificadas poderiam concorrer em pé de igualdade com os homens, em muitos casos estariam em melhor posição para ocupar cargos de decisão. Em Portugal verifica-se, efetivamente, a existência de altas taxas de atividade feminina, inclusive nas idades mais fecundas. Porém, continuam a estar em minoria em profissões e/ou cargos com funções associadas ao sexo masculino.

Segundo dados do INE (2011a), no ano de 2011, a taxa de feminização em quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresa era de 32,7%, assim como estiveram em clara minoria entre operários/as, artífices e trabalhadores/as similares (16%) e operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as de montagem (29%), profissões estas, associadas ao sexo masculino por estarem, social e intrinsecamente ligadas a características como a virilidade, força, capacidade de liderança, objetividade ou racionalidade. Relativamente à atividade na qual estão empregadas, as mulheres estavam em clara maioria na atividade de alojamento, restauração e similares com uma taxa de feminização de 60,5%, na

educação a taxa de feminização era de 76,7%, em atividades de saúde humana e apoio social era de 80,7% e nas famílias com empregados a taxa de feminização era de 98,7%. Apesar de as mulheres estarem, cada vez mais, presentes em cargos/funções antes vistos como masculinos e vice-versa, continuam a exercer funções, como se verificou no ponto anterior relativamente à escolarização, que dão continuidade ao trabalho que lhes era destinado na vida doméstica. A crescente feminização do mercado de trabalho tem sido acompanhada com a precarização do mesmo. Como nos indica Sara Casaca, a flexibilização do trabalho, “uma das suas dimensões, refere-se à possibilidade de fazer variar o número de trabalhadores/as ou de horas de trabalho em função das oscilações produtivas ou ao nível da procura” (2010: 265). O trabalho a tempo parcial, trabalho no domicílio ou trabalho temporário são defendidos em nome da flexibilidade onde as mulheres estão em maioria (a taxa de feminização de trabalhadores/as com regime de duração contratual a tempo parcial era de 71,6%, em 2011) e por isso, mais sujeitas a situações de maior fragilização laboral, condições de trabalho instáveis, mais sujeitas ao desemprego e, conseqüentemente, à exclusão social. A desigual repartição de tarefas e responsabilidades familiares entre o casal e a interiorização de que estas funções pertencem ao sexo feminino levam a que as mulheres, mais do que homens, se sujeitem a trabalhar em *part-time* ou outras situações precárias de forma a acolher, mais facilmente, as responsabilidades familiares e domésticas.

Associada a estas questões temos ainda a diferença salarial (*gap salarial*) entre homens e mulheres. Esta diferença salarial deriva, por um lado, da segregação laboral onde homens e mulheres continuam a exercer diferentes funções e, por outro, pela grande representatividade feminina em áreas como a educação, cuidados de saúde e administração que têm remunerações mais baixas do que as profissões associadas ao sexo masculino (European Commission, 2010: 16). Em Portugal as mulheres estão, claramente, em desvantagem no que respeita aos rendimentos auferidos. A lei obriga a salário igual para trabalho igual e de valor igual, mas dados publicados na CITE (2011) indicam-nos que as mulheres ganham, em média, menos 17,8% que os homens, verificando ainda que, na categoria de quadros superiores a diferença salarial é ainda mais gritante com as mulheres a ganharem, em média, menos 28,5% do que os homens no que respeita a remunerações de base. Uma hipótese para esta diferença salarial é a

desvantagem, para as mulheres, relativamente ao tempo de serviço. Porém, Ferreira encontrou estas mesmas desigualdades entre o Pessoal de Escritório que, em Portugal, é uma das “profissões tendencialmente vistas como mobilizando atributos e qualificações tipicamente femininas” (2010: 150). Analisando os dados referentes ao ano de 1991 apresentados por esta autora, relativamente ao emprego no escritório por profissões, apesar de haver uma elevada presença de mulheres, estas recebem, em média, cerca de 60% a 80% das remunerações dos homens explicado, em parte, pela desvalorização das atividades maioritariamente desempenhadas por mulheres.

“Esta diferença resulta frequentemente da discriminação *directa* dos postos de trabalho ocupados pelas mulheres ou *indirecta*, que, através de disposições, critérios ou práticas alegadamente neutros, favorece de uma forma desproporcionada as pessoas do sexo masculino ou, mais raramente, do feminino.” (Ferreira, 2003a: 857)

O diferencial salarial aumenta também conforme aumentam os níveis habilitacionais (verifica-se uma diferença de 24,9% nos salários de quem possui o ensino secundário e uma diferença de 31,2% para quem possui licenciatura), “as diferenças salariais são mais evidentes nos postos de trabalho correspondentes a técnicos superiores do que nos postos de trabalho ocupados por pessoal técnico ou indiferenciado” (CITE, 2011).

Vários motivos, normalmente associados à maternidade, são apontados por Ferreira (2010: 162) para justificar estas desigualdades: a redução ou cancelamento de prémios de produtividade devido à ausência por gozo de licença de maternidade, de consultas pré-natais e redução de horário para aleitação; o corte parcial ou total da participação das mães nos lucros das empresas por terem gozado as licenças a que têm direito ou o corte do pagamento do subsídio de almoços das trabalhadoras durante as ausências cuja remuneração compete à empresa. A maternidade é dos principais motivos para justificar esta diferença salarial por serem as mulheres ainda as principais cuidadoras. As mulheres são penalizadas, à partida, devido à ideia de que estas ainda vão causar prejuízo à entidade empregadora. Apesar da legislação portuguesa ter um forte contributo para a diminuição do fosso das assimetrias existentes entre sexos, com a liberalização após o 25 de Abril do mercado de trabalho para as mulheres e com as

mudanças relativamente aos direitos de maternidade, paternidade e parentalidade. Como por exemplo, o gozo obrigatório de licença parental exclusiva da mãe e licença parental exclusiva do pai, as mulheres são as que mais tempo ficam fora do local de trabalho para gozarem a licença, dando a percepção de que não podem ocupar cargos de grande responsabilidade porque a qualquer momento podem ter de sair complicando a sua substituição e continuidade do seu trabalho.

Atribuir determinadas responsabilidades a determinados/as funcionários/as e utilizar esse factor como desculpa para o pagamento acima do que estaria estipulado é também uma causa possível para a diferença salarial. Interessa, no entanto, referir que as trabalhadoras do sector público estão menos sujeitas a estas desigualdades devido à forte regulamentação que tem havido por parte da legislação. Por fim, parece que, como nos sugere Ferreira:

“A tendência para desvalorizar os requisitos dos postos de trabalho ocupados por mulheres e para as considerar como trabalhadoras secundárias, face ao principal provedor económico da família, leva a que as profissões altamente feminizadas sejam mal remuneradas no mercado de emprego, com excepção das que exigem qualificações mais exigentes e formalizadas.” (Ferreira, 2010: 173)

No dia 20 de Junho de 2012, o jornal *Público*, baseando-se na Agência da União europeia para os Direitos Fundamentais, noticiava que Portugal era identificado como o segundo país onde o aumento da diferença salarial entre homens e mulheres entre 2008 e 2010 era maior (3,6%). Estes são dados preocupantes numa altura em que a sociedade e poder político deveriam estar mais sensibilizados para a questão e para a importância da promoção para a igualdade género. É igualmente preocupante verificar-se uma subida do fosso salarial entre homens e mulheres num país onde discursivamente se tem apostado em políticas que promovem a igualdade de género, num país onde a crise se instalou e precisa de pessoas aptas e motivadas para trabalhar, onde os sucessivos cortes e congelamentos salariais e de progressão da carreira se têm verificado obrigando os agregados familiares a fazer uma autêntica ginástica para gerir os rendimentos.

1.3.3. A falsa partilha do trabalho não-remunerado e dos cuidados de pessoas dependentes

Apesar das mulheres estarem cada vez mais presentes no mercado do trabalho, não foram libertas no que respeita ao trabalho não remunerado. As mulheres continuam a ser as principais prestadoras de cuidados e os homens continuam a ser o principal responsável em assegurar o bem-estar económico da família. A conciliação entre o trabalho remunerado e não-remunerado de mulheres e homens não tem sido o alvo principal das políticas de igualdade de género no nosso país. Porém, perceber o uso do tempo é fundamental pois é a partir dele que as famílias se articulam para gerir a família, o trabalho e a sua vida pessoal. O aumento de mulheres no mercado de trabalho remunerado, como evidencia Maria de Lourdes Pintasilgo (1998: 20), “é um facto que, ao conduzir à sua independência económica, acarreta mudanças radicais noutras esferas da sociedade”. Apesar do desenvolvimento abrupto de tecnologias que têm, consecutivamente, vindo a auxiliar na conciliação do trabalho com a vida doméstica, as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e as mais sobrecarregadas com os cuidados de pessoas dependentes.

No inquérito à ocupação do tempo de 1999 (INE: 2001b) constata-se que as mulheres ocupavam menos 1 hora diária de trabalho remunerado comparativamente com os homens, mas que ocupavam, em média, mais 3 horas por dia às tarefas domésticas e prestação de cuidados à família apresentando, por isso, um dia de trabalho mais longo.

O Relatório 2011 publicado pelo OFAP - Observatório das Família e Políticas de Família (2012) reporta-se a dados estatísticos de 2010/2011 e apesar de recorrer a metodologias e instrumentos diferentes, impossibilitando por isso, uma comparação direta com os dados anteriores, permitem-nos confirmar as assimetrias. Além do que já foi antes referido – que as mulheres possuem remunerações mais baixas, ocupam posições mais desqualificadas e precárias – trabalham menos 4 horas semanais do que os homens. No que respeita aos cuidados dos/as filhos/as, as mulheres ocupam mais 7 horas semanais do que os homens e no que toca ao trabalho doméstico não remunerado ocupam mais 10 horas semanais, valor bastante inferior ao que se referiu anteriormente. Porém, não devemos esquecer, mais uma vez, que as metodologias e

instrumentos utilizados não foram os mesmos. De todo o modo, o Relatório mostramos uma evolução desde o ano de 2002 (dados do “Inquérito Família e Papeis de Género”) até 2007. Com efeito, de 2002 até 2007, a diferença entre homens e mulheres diminuiu 3 horas. Contudo, “esta diminuição deve-se à redução do número de horas de trabalho doméstico que as mulheres fazem – que passou de 20 para 17h, aproximando-se da média europeia de 16h - e não ao aumento da participação masculina nestas tarefas, que se mantém nas 7h.” (OFAP, 2012: 19)

A entrada das mulheres no mercado de trabalho não parece ser uma situação revertível. A vida atual obriga a que, numa família clássica, que é o mais comum na nossa sociedade, os dois membros trabalhem para dar face às despesas, além de o trabalho ser uma fonte de valorização pessoal e de independência. As pessoas ocupam vários papéis na sociedade (de trabalhadores/as, de pai/mãe, de filho/filha) e ninguém deveria ser obrigado a ter de escolher entre eles. Por isso, é urgente a aplicação de medidas que permitam a qualquer indivíduo a conciliação entre a vida privada, profissional e pessoal sem que, com isso, veja a sua posição como cidadãos/cidadãs desvalorizada.

1.4. Políticas de Igualdade de Género: a importância da atenção a diferentes escalas

As políticas para a igualdade têm como objetivo dotar os indivíduos de uma cidadania igualitária, independentemente do sexo. Inclusive, tem sido usado o argumento do aumento do número de mulheres em cargos de decisão/poder com forma de justificar a não existência de diferenças de género em Portugal.

Porém, como afirma Ferreira (2003b: 205) as mulheres que mais frequentemente alcançam essas posições são as que projetam a sua vida sem filhos, muitas vezes direcionadas, exclusivamente, para a sua carreira profissional. Segundo a autora as oportunidades devem ser iguais para todos e todas acabando com os estereótipos, uma vez que a vida pessoal dos indivíduos não interessa para se definir, à partida, se são ou não capazes de assumir as responsabilidades. Verificou-se na exposição de alguns dados estatísticos acima a clara divisão entre o trabalho remunerado e não-

remunerado, mas também entre as várias categorias profissionais e ainda entre os vários sectores de atividade. A divisão do trabalho tem sido também justificada com base em questões biológicas, como se homens e mulheres tivessem capacidades e aptidões diferentes. Contudo, temos verificado o aumento do número de mulheres com escolarização acima da dos homens e, no entanto, até há bem poucos anos Portugal apresentava altas taxas de analfabetismo feminino e baixas taxas de feminização em cursos superiores. A nível profissional verifica-se o mesmo, como já foi referido, existem cada vez mais mulheres inseridas no mercado de trabalho e que têm vindo, com mais ou menos ênfase, a ocupar cargos que ainda são, em muitos casos, associados ao sexo masculino. De facto as mulheres são capazes, mas temos notado alguma resistência no que respeita à mudança comportamental familiar – as responsabilidades familiares são ainda remetidas para as mulheres – o que as prejudica no âmbito profissional tendo, muitas vezes que recorrer a trabalhos em *part-time* para conseguir conciliar a sua vida pessoal, profissional e familiar, tendo muitas vezes que faltar ao trabalho para dar apoio aos filhos e às filhas, aos idosos e idosas ou outras pessoas dependentes da mesma. O facto das profissões que mais agregam mulheres serem também, em geral, as menos bem remuneradas faz com que, em caso de necessidade no agregado familiar, estas sejam as primeiras a desistir ou a ceder relativamente à sua vida profissional pois terá menos interferência no rendimento do agregado.

Este é um círculo vicioso que pode ser imputado às entidades empregadoras, pois se estas apostarem em políticas para a igualdade, assentes na valorização do trabalho dos indivíduos e não nos estereótipos de género, homens e mulheres conseguiriam conciliar de forma mais proveitosa as várias esferas das suas vidas. As mulheres conseguiriam ter o seu trabalho, mantendo a sua independência económica e, podendo, por isso, auferir de uma reforma capaz de responder às suas necessidades. Por seu turno, os homens poderiam ocupar parte do seu tempo com a família, com os cuidados dos filhos e da casa sem que estes sejam desvalorizados, assentando a sua vida não só no sustento da família, mas também na criação de laços afectivos com a mesma. Se, por um lado, as mulheres sofrem uma grande pressão social para serem

mães e esposas perfeitas, por outro lado, os homens ainda sofrem pressão social para serem o chefe da família, aquele que sustenta o agregado.

Para que estas questões se vejam alteradas é necessário apostar na formação das pessoas, mas também das organizações, sejam elas públicas ou privadas, e desconstruir estereótipos. Portugal tem apostado em políticas que promovem a igualdade de género e a não discriminação entre homens e mulheres reconhecidas, internacionalmente, como boas práticas. Não se esqueça, aliás, que nos termos do Art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa, a promoção da igualdade entre mulheres e homens figura-se como uma das tarefas fundamentais do Estado, observando-se também a promoção da igualdade como um dos seus princípios (Art.º 13.º).

Também a nível europeu tem havido políticas, que já foram antes referidas, relevantes nesta matéria e que têm influenciado as políticas nacionais: Em 1997 com o I Plano Global para a Igualdade; em 2003 com o II Plano Nacional para a Igualdade; em 2007 o III Plano para a Igualdade, Cidadania e Género e, atualmente, o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013. Estes três últimos, assentes numa perspectiva do *mainstreaming* de género que tem vindo a ser reforçado pelo Pacto Europeu para a Igualdade de Género, pelo Roteiro para a Igualdade de Mulheres e Homens (2006-2010) ou mais recentemente pelo Tratado de Lisboa.

O *mainstreaming* de género consiste na (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores geralmente implicados na decisão política. (Definição do Conselho da Europa) O *mainstreaming* de género é uma estratégia europeia e nacional que tem como objetivo obter a igualdade entre homens e mulheres facultando a ambos “igualdade de estatutos e condições em termos de (con)vivência em sociedade e na vida quotidiana” (Perista e Silva, 2005: 19) A ação com base no *mainstreaming* é complexa, exige transformações sociais, económicas e políticas e, por isso, deve ser encarada como um processo permanente de aprendizagem, de negociação e troca de experiências.

A CIG tem vindo a trabalhar no sentido de promover uma mudança comportamental a respeito da Igualdade de Género através de formação e sensibilização de agentes, nomeadamente, da Administração Pública local e central. A Administração Pública local, tendo uma maior proximidade com a comunidade, possui uma relação privilegiada com a mesma. Operacionalizar o *mainstreaming* nas realidades locais torna-se mais viável quando o Poder local está também ele envolvido e empenhado em combater as assimetrias existentes pois mais facilmente consegue chegar às necessidades da comunidade e agir sobre elas. Sendo a Administração Pública local o poder mais próximo das comunidades devem ser também os primeiros a dar o exemplo de entidade que promove a igualdade e a não discriminação. Também o Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros, na carta europeia para a igualdade das mulheres e homens na vida local afirma que:

“As autoridades locais e regionais, que são as esferas de governação mais próximas da população, representam os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades e para promover uma sociedade verdadeiramente igualitária” (2006: 3)

Da mesma forma é defendido, não só, que a Administração Pública Local tem uma relação privilegiada com a comunidade, mas também que para conseguir instaurar verdadeiramente a perspectiva de género é necessário que as próprias entidades locais integrem a dimensão de género nas suas políticas, organização e nas suas práticas. A Administração Pública Local deve ser um exemplo positivo de não discriminação pela sua dimensão de grande empregadora e prestadora de serviços, a implementação da estratégia de *mainstreaming* de género visa também responder, mais facilmente, a todas as categorias de cidadãos e cidadãs e resulta numa melhor gestão de recursos humanos e financeiros na medida em que estes serão canalizados para as reais necessidades dos/as mesmos/as.

Foi então que, em 1994 e 1998 a CIG implementou projetos (Projeto *Bem Me Quer* e o *Projeto Trampolim/REDA*) em que o objetivo principal era dotar algumas autarquias de conselheiras e conselheiros para a igualdade e de espaços de informação a mulheres (Perista e Silva, 2009: 15). Também o II Plano Nacional se debruçava sobre uma

abordagem na perspectiva do *mainstreaming* de género e posteriormente, o III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género (2007-2010) veio reforçar a utilização do *mainstreaming* e a criação da figura do conselheiro e conselheira para a Igualdade.

A Conselheira e/ou o Conselheiro para a Igualdade é uma figura a ser nomeada pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou pela pessoa com maior poder de decisão da organização e deverá acompanhar, dinamizar e implementar políticas locais que promovam a cidadania e a igualdade de género. A figura de Conselheira ou Conselheiro terá, dentro das suas competências, de acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspectiva de género, assim como dinamizar e implementar as medidas previstas nos Planos para a Igualdade e nas estratégias locais que promovem a igualdade. Devem estes/as, na possibilidade de serem consultados/as, saber pronunciar-se sobre o impacto de medidas que o município pretende aplicar: de natureza administrativa, educação para a cidadania, igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e paternidade, na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e outras formas de discriminação que sejam verificadas. Também faz parte das suas competências a apresentação de propostas que visem combater as discriminações antes referidas, divulgar informação sobre igualdade de género, participar no fórum anual das conselheiras e conselheiros locais para a igualdade e assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. (Diário da República, I.ª série — N.º 101 — 25 de Maio de 2010)

Para que a estratégia do *mainstreaming* de género seja eficaz é necessário que a autarquia assuma o compromisso político da igualdade de género e que difunda esse compromisso entre todos e todas que beneficiem com as medidas estipuladas e todos e todas aqueles e aquelas que produzem e desenvolvem a política. Para garantir o sucesso da implementação da estratégia de *mainstreaming* é importante que haja a participação e o interesse por parte de ministros/as, presidentes de autarquias, vereadores/as e outros/as membros do governo e da organização onde sejam implementadas as medidas. Depois de se conseguir envolver de forma transversal todas e todos, inclusive quem tem poder de decisão, a criação e a execução de qualquer medida terá maior viabilidade.

O III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género (2007-2010) (Resolução do Conselho de Ministros, n.º 82/2007) contempla um conjunto de ações dirigidas, principalmente, à promoção da igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres na Administração Pública Local através da *Área I – Perspectiva de Género em Todos os Domínios de Política enquanto Requisito de Boa Governação*. Esta área endereça um objetivo específico à Administração Local, incumbindo-a de apoiar a inclusão da dimensão de género nas diferentes áreas de política da Administração Local. Para atingir esse objetivo, são definidas quatro medidas:

- ““Sensibilizar as Autarquias para a criação e desenvolvimento de Planos Municipais para a Igualdade”.
- “Preparar o enquadramento jurídico relativo ao Conselheiro ou Conselheira Local para a Igualdade visando a promoção da igualdade em todas as políticas locais, nomeadamente no quadro da Rede Social.”
- “Definir e elaborar recursos, instrumentais e materiais, de suporte ao trabalho das Autarquias e outros actores locais”” (Diário da República, 1.ª série — N.º 119 — 22 de Junho de 2007, p. 3954).

Neste momento, existe um dispositivo financeiro de suporte à implementação de planos de ação para a Igualdade de Género, através do Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN), Programa Operacional Potencial Humano (POPH), Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, Tipologia de Intervenção 7.2 – Planos para a Igualdade, que contribui para que a despesa pública municipal não seja tão elevada na execução destes Planos e assim incentivar a sua implementação.

Os Planos Municipais têm-se dividido em duas vertentes de ação, uns vocacionados para a intervenção a nível local, outro a nível autárquico, ou seja, internamente. Vários são os Municípios (Seixal, Cascais, Montijo) e órgãos governamentais (Ministério da Administração Interna, Ministério do Trabalho e Solidariedade Social) que já implementaram Planos para a Igualdade.

2. Breve apresentação da entidade de acolhimento

A Multiaveiro – Projectos de Formação e Investimentos Lda. foi criada em 1992, com o nome de Multiaveiro – Mediação e Serviços, Lda., através de uma sociedade por quotas constituída por duas sócias e dois sócios, dos quais dois ficaram designados como gerentes (um homem e uma mulher). A empresa localizava-se na Avenida Lourenço Peixinho, centro de Aveiro.

Em 1994, a Multiaveiro alterou o seu nome para o que hoje conhecemos e definiu o seu foco de atuação na prestação de serviços principalmente às empresas, designadamente: consultoria empresarial e de gestão, promoção e realização de ações de formação profissional, elaboração e gestão de projetos de investimento, seleção e colocação de pessoal, apoio jurídico, merchandising, aluguer de máquinas e equipamentos diversos, administração de condomínio e apoio administrativo a empresas e particulares.

Tendo, desde o início, interesse em atuar a nível nacional, em 2002 a Multiaveiro expandiu a sua atividade para a Zona Norte, com a Delegação do Norte em Cabeceiras de Basto, e para o Sul, com a Multialentejo – Projectos de Formação e Investimentos Lda., com sede em Portalegre, garantindo assim uma maior proximidade com os/as parceiros/as e clientes e oferecendo soluções individualizadas adequadas à cultura organizacional inerente.

Desta forma, a Multiaveiro vê como sua missão o compromisso em prestar serviços à medida das necessidades de cada cliente, com elevado nível de qualidade e rigor assentes na confiança e profissionalismo da sua equipa.

Segundo a Multiaveiro (2012) os princípios fundamentais e inerentes à sua atividade têm como base:

- Promover a transparência em todo o tipo de relações geradas pelos serviços que presta aos/às seus/suas clientes, parceiros/as, formadores/as, consultores/as formandos/as, entre outros;

- Promover uma postura de cooperação com parceiros/as em detrimento da concorrência desleal;
- Garantir o sigilo profissional no que refere a quaisquer informações de que seja conhecedora por inerência aos serviços que presta;
- Não utilizar nenhum tipo de informação sobre recursos humanos de clientes e parceiros/as, nem tomar a iniciativa de oferecer qualquer oportunidade de trabalho aos/às seus/as funcionários/as;
- Comprometer-se a cumprir os seus deveres contratuais, estabelecidos com clientes e fornecedores/as.

Para a execução do seu trabalho com rigor e eficácia, a Multiaveiro dispõe de uma equipa interna de 17 colaboradoras/es com distintas qualificações complementares entre si e com uma vasta experiência, dispondo ainda de uma bolsa de formadoras/es de diversas áreas. Sendo assim, o perfil das/os colaboradoras/es é ajustado à função a desempenhar, à natureza do serviço, à cultura do cliente e às motivações individuais, o que possibilita um relacionamento consultor/a-cliente de grande proximidade com a cultura e necessidades dos/as clientes.

Presentemente, a Multiaveiro desenvolve a sua ação concentrada em torno de quatro eixos estratégicos:

No primeiro, *consultoria*, a Multiaveiro tem uma vasta experiência em diferentes áreas de Gestão e implementa, como se disse anteriormente, soluções à medida das necessidades dos/as seus/suas clientes. A partir do diagnóstico da situação, a Multiaveiro conjuntamente com o/a cliente, identifica as necessidades de desenvolvimento, determina os objetivos operacionais, os pressupostos de execução, estratégias de intervenção, metas, planeia, implementa e acompanha ações no contexto organizacional. Sendo assim, a Multiaveiro realiza consultoria: a) de gestão de recursos humanos (análise funcional, recrutamento e seleção de pessoal, gestão de carreiras, apoia processos de liderança/condução de pessoas e equipas, etc.); b) em gestão industrial (gestão da produção, auditorias ao Sistema de Gestão da Qualidade, etc.); c) em gestão financeira (realiza estudos de viabilidade económica e financeira, auditoria financeira, acessória de gestão financeira, etc.); d) em gestão comercial e de Marketing

(realiza auditorias comerciais, formação e acompanhamento no terreno, etc.); e) em segurança alimentar (realiza auditorias de segurança alimentar, preparação da certificação HACCP¹, etc.).

No segundo eixo, *estudos e projetos sócio-organizacionais*, podemos identificar um variado leque de execuções, tais como: diagnósticos de cultura, estudos de clima organizacional, estudos de imagem, estudos de mercado, estudos sectoriais, diagnósticos sociais, elaboração de cartas educativa, social e desportiva. Apoiar tecnicamente a elaboração e implementação de projetos de intervenção social e comunitária (planos gerontológicos; planos para a Igualdade/planos municipais para a Igualdade; projetos de intervenção no combate à violência de género; projetos de apoio ao empreendedorismo e associativismo de atividades geridas por mulheres; projetos de formação para públicos estratégicos)

Nos *projetos de investimentos*, o terceiro eixo estratégico, a empresa assegura a realização de diagnósticos, estudos económico-financeiros, enquadramento, elaboração e acompanhamento de projetos de investimento e a elaboração e controlo financeiro de dossiês de candidatura no âmbito dos programas de incentivo existentes. O projeto de investimento tem como base, servir de suporte à gestão da organização, apoiando a mudança organizacional através da implementação de ações de modernização, expansão, reengenharia, internacionalização, cooperação, proteção ambiental, etc.

Finalmente, no quarto eixo, *formação profissional*, as/os colaboradoras/es da Multiaveiro garantem a elaboração e gestão de planos de formação, diagnóstico de necessidades de formação, execução de ações de formação intra e inter-empresas, estudos de avaliação sectorial e no posto de trabalho, elaboração, acompanhamento e execução de candidaturas no âmbito dos incentivos existentes e gestão de dossiês técnico-pedagógico e financeiro.

Na formação profissional, a Multiaveiro atua em diversas tipologias de formação, a saber: Cursos de Educação-Formação (EFA); Formação Modular Certificada; Formação

¹ Hazard Analysis Critical Control Points

para a Inclusão (formação de carácter sócio-cultural) e Formação Contínua (atualização/reciclagem (financiada e não financiada)).

Tendo sempre em vista as necessidades do/a cliente, a Multiaveiro aposta numa intervenção personalizada, oferecendo soluções formativas à medida dos/as clientes, integradas na sua estratégia e objetivos. Respondendo às necessidades das pessoas, das equipas e organizações, diagnostica necessidades, concebe e desenvolve programas formativos, acompanha e avalia o desenvolvimento da formação, de acordo com os objetivos definidos.

Sendo a sua principal vocação a prestação de serviços, podemos identificar os/as principais clientes, por sector de atividade, para quem a Multiaveiro trabalha: Atividades Associativas Diversas (AD ELO², NEVA³, AIDA⁴, PROBASTO⁵, TEGUA⁶); Saúde e Ação Social (Associação Boa Hora, Caritas Diocesana de Viseu e de Aveiro); Construção Civil e Obras Públicas (Savecol, Lda.); Fabricação de Veículos Automóveis, Reboques e Semi-Reboques (C.A.C.I.A. S.A⁷.); Fabricação de Máquinas de Uso Geral (BOSH – Termotecnologia, SA.); Administração Pública, defesa e segurança social obrigatória (Câmara Municipal de Aveiro, Câmara Municipal de Vila Pouca de Aguiar, Câmara Municipal de Mira, AMRIA – Associação Municípios da Ria); Fabricação de Produtos Metálicos, exceto máquinas e equipamentos (Seveme – Industrias Metalúrgicas, Lda.); Alugueres de máquinas e equipamentos sem pessoal e de bens pessoais e domésticos (Salitur, Comércio e Aluguer de Automóveis, SA); Atividades Informáticas e Conexas (Artware, Sistemas de Automação e de Informação, Lda.) e Atividades de Engenharia e Técnicas Afins (Exatronic – Engenharia Electrónica, Lda.).

A Multiaveiro recorre às/aos suas/seus colaboradoras/es internas/os para todos os serviços necessários, de forma a ir ao encontro das necessidades dos/as clientes, à exceção da contabilidade que é feita por uma entidade externa, a AJM, Consultores,

² Associação de Desenvolvimento Local da Bairrada e Mondego

³ Núcleo Empresarial de Vagos

⁴ Associação Industrial do Distrito de Aveiro

⁵ Associação de Desenvolvimento Rural de Basto

⁶ Associação de Desenvolvimento Regional d'Entre Tejo e Guadiana

⁷ ex Renault

Lda. que centra a sua atividade na área de consultoria contabilística e fiscal e situa-se em Esgueira, Aveiro.

No que diz respeito à estrutura para as suas operações, a empresa dispõe de uma frota de veículos que permite a deslocação das/os suas/seus funcionárias/os até às instalações das entidades clientes, visto que os espaços onde decorrem as ações de formação são assegurados por estas. Como as formações não são realizadas nas instalações da Multiaveiro, cada coordenador/a/colaborador/a tem ainda de assegurar atendimento telefónico e personalizado, aos/às clientes promotores/as dos projetos que acompanham, assim como as/aos formadoras/es, formandos/as e técnicos/as das entidades clientes.

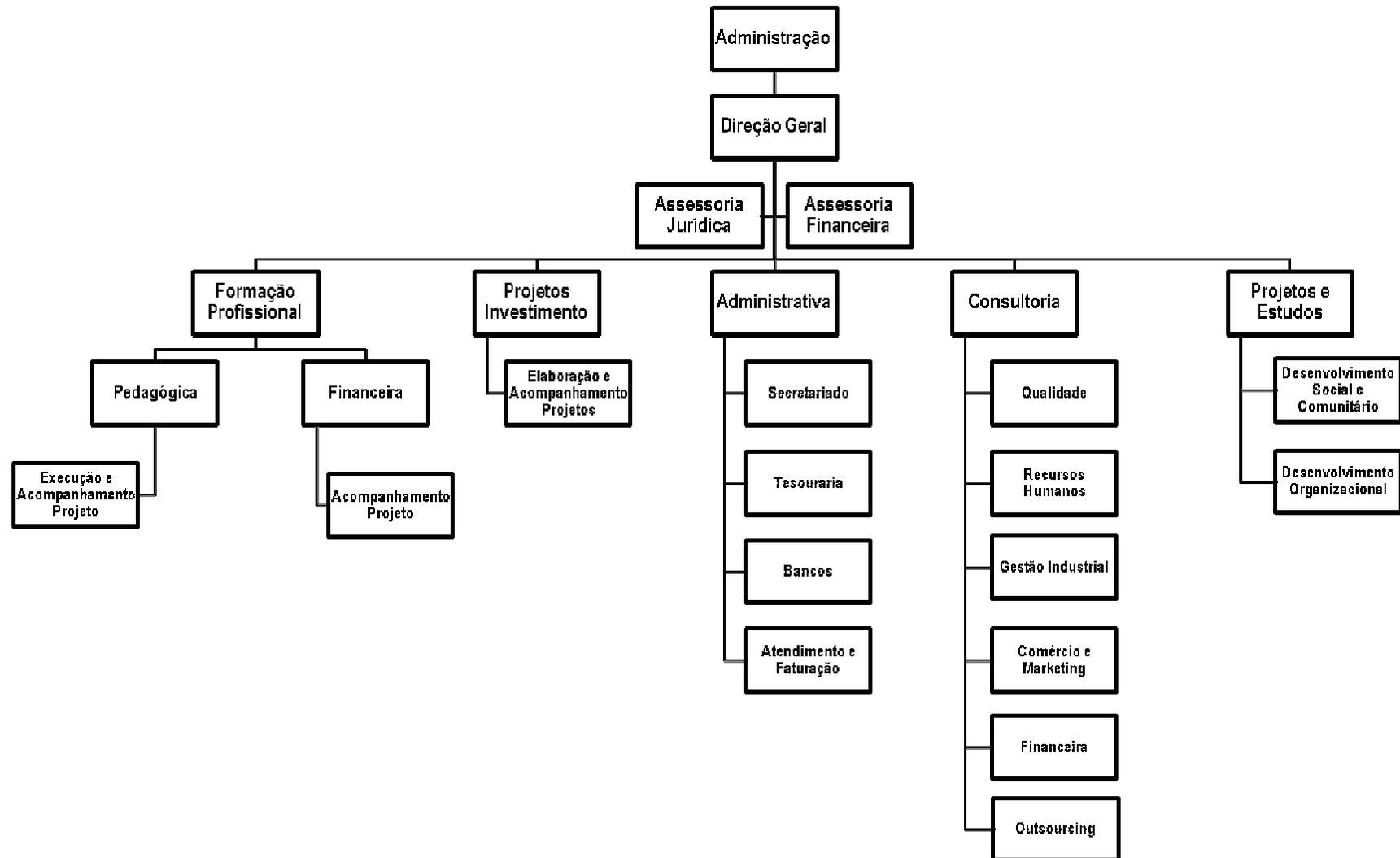
Como estagiária em Sociologia na Multiaveiro, inseri-me no Departamento Pedagógico, nas áreas funcionais da *formação profissional* e, sobretudo, de *projetos e estudos* tendo tido a oportunidade de seguir de perto o trabalho aí desenvolvido. Esta equipa é composta por oito colaboradoras internas de distintas áreas, a saber: uma da área de psicologia, quatro de sociologia (uma encontra-se na Delegação do Norte), uma de gestão e administração de turismo e lazer e duas de trabalho social.

Por serem de áreas distintas, o seu trabalho complementa-se e podemos assistir a um trabalho multidisciplinar. No departamento pedagógico desempenham-se várias tarefas de diferentes eixos, mas durante o tempo que permaneci na empresa a que ocupou mais tempo à equipa foi a formação profissional devido à quantidade de cursos que cada uma das consultoras tem a seu cargo. Cada elemento da equipa elabora, acompanha e executa candidaturas dos projetos solicitados pelos/as seus/suas clientes, de acordo com as necessidades e perfil da entidade, submete essas mesmas candidaturas, tanto no SIIFSE⁸ como no SIGO⁹, elabora planos de formação, executa e acompanha ações, realiza reuniões com os diversos clientes que possuem e visitas de coordenação aos grupos de formação. Todas estas funções são ainda articuladas com o Departamento Financeiro quando assim é necessário.

⁸ Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu

⁹ Sistema de Informação e Gestão da Oferta

Organograma da Multiaveiro



3. Desenvolvimento do Estágio

3.1. Apresentação dos objetivos do estágio e trabalho desenvolvido

A realização do estágio curricular na empresa Multiaveiro – Projectos de Formação e Investimentos Lda. teve como principal propósito a minha integração no Projeto “Construindo Igualdades” promovido pela Associação de Desenvolvimento Local da Bairrada e Mondego (AD ELO), tendo como empresa consultora e formadora a Multiaveiro. Inicialmente, o estágio estava previsto decorrer do dia 12 de Setembro de 2011 a 13 de Janeiro de 2012. Porém, sentiu-se necessidade de prorrogar a data por mais dois meses de forma a poder acompanhar as atividades I e IV do projeto até ao fim.

Numa fase inicial, as atividades mais relevantes debruçaram-se na recolha de informação sobre Igualdade de Género, e na sua posterior análise e sistematização. Pretendeu-se com isso fazer um levantamento de bibliografia que pudesse servir de linha orientadora para obter uma maior familiaridade com o tema, facilitando a validação dos auto-diagnósticos aplicados às entidades envolvidas no projeto e a definição de medidas a serem aplicadas. Planos para a Igualdade realizados pelos vários Ministérios, Planos Municipais para a Igualdade e a familiarização com as leis vigentes foram de extrema importância para a contextualização e tomada de conhecimento das metodologias que haviam sido aplicadas e das dificuldades e resultados que outras/os técnicas/os tinham tido.

Após uma reunião com as/os interlocutoras/es das entidades envolvidas foi distribuído um inquérito por auto-diagnóstico disponível na página do POPH, no Eixo Prioritário 7 – Tipologia de Intervenção 7.2 – Planos para a Igualdade. O inquérito foi preenchido por cada uma das entidades da forma que acharam mais pertinente.

Numa segunda fase, as minhas tarefas passaram pela participação na validação dos questionários. Para a validação dos mesmos recorreu-se à matriz fornecida pelo próprio questionário e à análise de documentos disponíveis nas páginas eletrónicas das entidades e, quando necessário, de documentos fornecidos pelas/os interlocutoras/es.

Após a primeira tentativa de validação dos questionários houve a necessidade de se marcar uma reunião com cada uma das entidades visto que os questionários nos foram devolvidos preenchidos, mas sem qualquer documentação anexa a estes, impossibilitando uma validação mais aprofundada. Nas reuniões esclareceu-se o porquê de algumas questões não terem sido validadas e mais uma vez frisou-se a importância de nos disponibilizarem documentos que sustentassem cada uma das respostas. Desta forma o diagnóstico poderia ser realizado com rigor e, posteriormente, os documentos serviriam de auxílio para a definição e calendarização de medidas pertinentes para cada uma das entidades. Um diagnóstico bem feito é a principal base de um bom Plano para a Igualdade, visto que todas as medidas, calendarizações e participações serão definidas a partir dos resultados do mesmo.

Na meta final do estágio foi necessário voltar o meu foco a leituras dirigidas especialmente para o Plano para a Igualdade. Pretendia entender e tomar conhecimento de boas práticas aplicadas por autarquias e empresas nacionais e internacionais. Assim como desejava saber o que outras autarquias e o que autoras/es / entidades, com uma vasta experiência na área da Igualdade de Género, propunham para o sucesso da aplicação do *mainstreaming* de género no poder local. A coleção *Bem me Quer* da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), o Manual de Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar de Maria das Dores Guerreiro, Vanda Lourenço e Inês Pereira de 2006, a publicação de Heloisa Perísta e Alexandra Silva com o título “Igualdade de Género na Vida Local” e o “Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública” de Graça Abranches (2009) foram algumas das referências utilizadas como auxílio à validação dos questionários e da elaboração de um esboço de medidas a serem apresentadas às entidades envolvidas.

No período de tempo que a Atividade I - Diagnóstico – decorreu também a Atividade IV – Realização de Ações de Formação em Igualdade de Género. A minha participação na Atividade IV foi mínima. Não tive contacto privilegiado com as/os formandas/os o que me impossibilitou recolher informação que poderia ter sido útil para a realização do relatório. As minhas tarefas nesta fase direccionaram-se para a organização do material de formação, apoio na gestão do dossier técnico-pedagógico, inscrição das/os

formadas/os no programa de gestão da formação *Human Train* e na elaboração de cronogramas das ações de formação, fichas de inscrição, regulamento e contratos da formação e declarações de acordo.

Os Planos para a Igualdade de Género visam promover a igualdade e não discriminação das entidades envolvidas no projeto, apostando numa mudança da política organizacional, através da implementação dos princípios da igualdade em todas as esferas de atuação. Visa também promover a formação de colaboradoras/es de forma transversal. Desta forma, acredita-se estar a contribuir para a criação de uma consciencialização de todos e de todas e assim diminuir a desigualdade e discriminações existentes.

Estes objetivos foram sempre definidos e acompanhados pela Multiaveiro e pela Associação de Desenvolvimento Local da Bairrada e Mondego (AD ELO), entidade cliente e promotora do projeto.

Inicialmente foi definido que eu participaria neste projeto e em outras atividades que fossem pertinentes para o meu desenvolvimento curricular e que fossem do interesse da Multiaveiro. Desta forma, além do projeto “Construindo Igualdades” tive a oportunidade de cooperar com a Dra. Manuela Vieira (coordenadora pedagógica) no curso “Formação para a Inclusão” promovido pela Associação Boa Hora e participei na organização do concurso “Construir igualdades, afirmar diferenças” realizado anualmente pela Multiaveiro, bem como prestei auxílio na organização de dossiers pedagógicos e na formatação e revisão do texto do novo Manual de Qualidade da Atividade Formativa. Projetos estes aos quais se faz referência em anexo.

3.2. Caracterização da AD ELO e municípios abrangido pelo Projeto

O projeto “Construindo Igualdades” é promovido e dinamizado pela AD ELO, associação privada sem fins lucrativos com sede no município de Cantanhede, distrito de Coimbra. A associação é composta por 25 funcionários/as, das/os quais 4 são do sexo masculino e 21 do sexo feminino. A AD ELO (2011) tem como objetivo o desenvolvimento local e regional através da dinamização sócio-económica e cultural, oferecendo apoio às atividade produtivas e desenvolvendo o seu trabalho na prestação

de serviços dentro da formação profissional, dos recursos humanos, na animação local, mediação entre entidades.

A AD ELO, conjuntamente com a Câmara Municipal de Vagos, Câmara Municipal da Mealhada, Câmara Municipal de Montemor-o-Velho e Câmara Municipal de Mira são as 5 entidades que compõem o projeto “Construindo Igualdades”.

A Câmara Municipal de Vagos, situa-se no distrito de Aveiro, emprega no seu interior 248 colaboradores/as, dos/as quais estão distribuídos/as da seguinte forma: 17 estão na assessoria e apoio técnico; 15 na divisão administrativa e jurídica; 8 na divisão económica e financeira; 9 na divisão de gestão urbanística; 56 na divisão de obras municipais; 33 na divisão de ordenamento e ambiente e 110 na divisão de educação, cultura e desporto.

A Câmara Municipal da Mealhada pertence também ao distrito de Aveiro e emprega, segundo o mapa de pessoal disponibilizado, cerca de 355 colaboradoras/es dos quais 17 dos postos se encontram vagos. Estas/es colaboradoras/es estão distribuídos: 20 na divisão de administração e conservação do território; 31 no sector de obras municipais; 33 no sector do ambiente e serviços urbanos; 24 no sector de gestão de frota e equipamentos; 17 na divisão de gestão urbanística; 9 na divisão de planeamento urbanístico; 15 na divisão administrativa e jurídica; 3 no sector jurídico e contencioso; 6 no sector de recursos humanos; 7 na divisão financeira; 4 no sector de planeamento, controlo e gestão; 5 no sector de gestão patrimonial, aprovisionamento e contratação pública; 5 no sector de ação social; 151 no sector de educação e desporto; 8 no sector de cultura; 10 no sector de biblioteca e arquivo e 7 no gabinete de apoio técnico e sistemas de informação.

As Câmaras Municipais Mira e de Montemor-o-Velho pertencem ao distrito de Coimbra. A Câmara Municipal de Mira emprega cerca de 288 colaboradoras/es os quais estão distribuídos: 17 na assessoria e apoio técnico, 15 na divisão administrativa e jurídica; 8 na divisão económica e financeira; 9 na divisão de gestão urbanística; 56 na divisão de obras municipais; 33 na divisão do ordenamento e ambiente e 110 na divisão

de educação, cultura e desporto. Relativamente à Câmara Municipal de Montemor-o-Velho não nos foi disponibilizada informação sobre o quadro de pessoal.

3.3. Projeto “Construindo Igualdades”

Este projeto é financiado pelo POPH do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) e enquadra-se na Tipologia de Intervenção 7.2 – Planos para a Igualdade, presente no Eixo 7 – Igualdade de Género¹⁰.

O objetivo deste projeto prende-se com a implementação de Planos para a Igualdade de Género internos nas Câmaras Municipais (CM) de Mira, Mealhada, Montemor-o-Velho e Vagos e, por fim, na própria AD ELO seguindo a linha orientadora do III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (III PNI 2007 – 2010) aprovado pela Resolução de Ministros n.º 82/2007 de 22 de Junho.

O III PNI pretende combater a desigualdade de género em todos os domínios da vida política, cultural, social e económica e, por isso, define cinco áreas estratégicas de intervenção, numa das quais, o presente projeto se enquadra: *Área I – Perspectiva de género nos diversos domínios de política enquanto requisito de boa governação.*

Tendo a AD ELO conhecimento da sua realidade interna e sendo uma associação de desenvolvimento local, tem trabalhado de perto e em parceria com as Câmaras Municipais aqui envolvidas. Por conhecer a realidade das mesmas e por achar que os Planos para a Igualdade seriam uma mais-valia para todas as entidades, decidiu candidatar este projeto ao POPH.

A iniciativa partiu da AD ELO que, posteriormente, lançou o desafio às Câmaras Municipais de Mealhada, Vagos, Montemor-o-Velho e Penacova. O projeto foi, inicialmente, aprovado com estas quatro autarquias. No entanto, posteriormente, houve necessidade de substituir a Câmara de Penacova por esta já ter um projeto semelhante aprovado, dirigindo-se o convite à Câmara Municipal de Mira.

¹⁰ A informação pode ser encontrada na página *on-line* do POPH – Programa Operacional Potencial Humano - <http://www.poph.qren.pt/index.asp>

Apesar de ter sido realizada uma parceria com as quatro autarquias, desde cedo se percebeu que o trabalho não iria ser facilitado, não só pelas dificuldades metodológicas que se iriam apresentar durante o trabalho, sobretudo na fase de diagnóstico, mas principalmente pela falta de motivação e empenho demonstrado pelos dirigentes das Câmaras Municipais e que mais tarde se veio a confirmar.

De forma a enquadrar-me do tema e especificamente no projeto “Construindo Igualdades” procedi à leitura da página *on-line* do POPH onde pude encontrar informação relativamente ao Eixo 7 – Igualdade de Género, Tipologia de Intervenção 7.2 – Planos para a Igualdade. O Eixo 7 tem como objetivo disseminar uma cultura assente na igualdade através da integração da perspectiva de género em áreas como a educação e formação e, mais especificamente, o objetivo da tipologia 7.2 tem como propósito, a mobilização de entidades públicas e privadas para a realização de Planos para a Igualdade.

“Constitui objectivo da presente Tipologia de Intervenção mobilizar instituições públicas e privadas para a implementação de Planos para a Igualdade, através do:

- a) Reforço da integração da perspectiva de género nas políticas da Administração Pública Central e Local;
- b) Desenvolvimento de Planos para a igualdade ao sector empresarial, público e privado e nas organizações em geral.”¹¹

Ainda na mesma página é disponibilizado o referencial de Formação Igualdade de Género utilizado pela Multiaveiro para a execução da atividade IV do projeto “Construindo Igualdades”, à qual voltarei mais à frente.

Assinalam-se, entretanto, alguns contributos importantes para a igualdade de género e cidadania de género:

¹¹ Regulamento específico da Tipologia de intervenção n.º 7.2, «Planos para a igualdade», do Eixo n.º 7, «Igualdade de género», do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

- O artigo 13.º da Constituição Portuguesa – Princípio da Igualdade – defende que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo.
- O Tratado de Lisboa, nas Disposições de Aplicação Geral, artigo 8.º estabelece como objetivo da União, na realização de todas as suas ações, “eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres”.
- O Roteiro para a Igualdade entre homens e mulheres (2006-2010) identifica seis domínios de ação prioritária: igualdade em matéria de independência económica para homens e mulheres; conciliação da vida privada e profissional; representação igual da tomada de decisões; erradicação de qualquer forma de violência em razão do género; eliminação dos estereótipos de género e promoção da igualdade nos países terceiros (União Europeia, 2009).
- Plataforma de Ação de Beijing – quadro de políticas mundiais mais amplo para realizar os objetivos da igualdade de género, do desenvolvimento e da paz.
- A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW),
- A Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010-2015) – Que promove, por exemplo, a igual independência económica, pagamento igual por trabalho igual e por trabalho de igual valor, igualdade na tomada de decisões.
- Pacto europeu para a Igualdade de Género (2011-2010) – Que pretende dar um novo impulso, especialmente a fim de reafirmar e apoiar a estreita relação que existe entre a Estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 e a Estratégia «Europa 2020: a estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo»

O objetivo do projeto “Construindo Igualdades” é, pois, o de impulsionar uma mudança organizacional dentro das entidades envolvidas. Haverá um esforço por parte de toda a equipa para que estas fiquem mais sensíveis ao tema e, mesmo que o projeto não consiga ser a mudança que gostaríamos de assistir, certamente será um forte influência para medidas futuras.

Tal como foi concebido, este projeto divide-se em 7 fases ou atividades:

- I. O diagnóstico da Situação de Género – através da recolha e análise de informação pertinente.
- II. Elaboração do Plano de Igualdade – Tendo como base os resultados do diagnóstico, nesta fase irá proceder-se ao planeamento dos objetivos e das respetivas ações a desenvolver, definindo-se uma estratégia de atuação no âmbito da integração e/ou consolidação na perspetiva de Igualdade de Género.
- III. Implementação do Plano de Igualdade – Execução do conjunto de atividades e ações previamente definidas para a execução dos objetivos definidos.
- IV. Realização de ações de formação em Igualdade de Género – Este ponto tem como objetivo o desenvolvimento de competências adequadas à implementação de estratégias de integração e reforço da cultura organizacional integradora da perspetiva de Género.
- V. Realização de ações de sensibilização – Através da realização de *workshops*, seminários, ações de animação que serão dirigidas às/aos colaboradoras/es e dirigentes das diferentes entidades para as quais é dirigido o Projeto (AD ELO, CM de Mira, CM de Mealhada, CM de Vagos e CM de Montemor-o-Velho).
- VI. Monitorização e Avaliação – Acompanhamento do processo de implementação dos Planos para a Igualdade através da criação de um sistema de avaliação que permita aferir o nível de consecução dos objetivos com recurso a um painel de indicadores.
- VII. Disseminação – Realização de um conjunto de atividades que promovam a transferência de conhecimentos e contextos interno e externo, assim como a divulgação do próprio projeto através da reprodução de cartazes, da criação e dinamização do site do projeto “Construindo Igualdades”, suportes documentais, brochuras temáticas sobre Igualdade de oportunidades, etc.

3.3.1. Atividade I – Diagnóstico da Situação de Género

O diagnóstico da situação de género tem a duração de oito meses. Inicialmente foi realizada uma reunião na AD ELO onde estiveram presentes dois representantes (1 mulher e 1 homem) da instituição, três representantes (2 mulheres e 1 homem) da Câmara Municipal da Mealhada, três representantes (mulheres) da Câmara Municipal

de Mira, três representantes (2 mulheres e 1 homem) da Câmara Municipal de Montemor-o-Velho e dois representantes (1 mulher e 1 homem) da Câmara Municipal de Vagos.

Quadro I
Lista de responsáveis presentes na reunião

Entidades	Cargo/Função
AD ELO	Técnica Superior
	Diretor Executivo
CM Mealhada	Vereadora
	Técnica Superior
	Técnico Superior
CM Mira	Técnica Superior
	Vereadora

CM Montemor-o-Velho	Técnico Superior
	Vereadora
	Técnica Superior
CM Vagos	Vereador
	Técnica Superior

Fonte: Elaboração própria

Esta reunião serviu como sessão de contextualização e esclarecimento acerca do Projeto “Construindo Igualdades” e de apresentação de todas as entidades envolvidas: a AD ELO como promotora do projeto, as quatro câmaras municipais (CM Mira, CM Mealhada, CM Vagos e CM Montemor-o-Velho) e a Multiaveiro. O diretor executivo na AD ELO fez uma breve apresentação sobre o enquadramento legal da igualdade de género enunciando o Artigo 9º da Constituição Portuguesa – Tarefas Fundamentais do Estado e o Tratado de Lisboa, evidenciando a importância da aplicação da estratégia de *mainstreaming de género* nas políticas locais: “A Administração Local detém os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do género. A sua intervenção poderá contribuir para a revitalização do tecido social, o reforço da competitividade e a promoção do desenvolvimento.” (AD ELO: 2011)

As entidades foram também elucidadas sobre os objetivos inerentes ao projeto: integrar conceitos e a linguagem associados à igualdade de género nos princípios e valores das organizações; implementar medidas que visem atuar ao nível da segregação

horizontal e vertical e outras formas de discriminação associadas ao género; potenciar as competências dos recursos humanos através da inclusão de todas e de todos e promover a visibilidade das boas práticas junto da comunidade. Na reunião apresentaram-se igualmente todas as fases do projeto e apelou-se ao envolvimento das chefias ao mais alto nível hierárquico, à divulgação do projeto nos vários setores e departamentos para que, desta forma, pudéssemos garantir o envolvimento de todos e de todas e houvesse uma melhor execução do mesmo.

Foi também incentivada a partilha de experiências relacionadas com a temática, ainda que nenhuma das entidades tenha denotado conhecimento e sensibilidade para a questão da igualdade de género. Na verdade, durante a reunião constatou-se que estávamos a trabalhar com autarquias que nunca tinham pensado no assunto e onde nunca teria havido qualquer tipo de diálogo interno sobre o tema. Com exceção da Câmara Municipal da Mealhada que referiu já ter nomeado uma conselheira para a igualdade, faltando apenas a formalização do protocolo com a CIG. No que respeita à Câmara Municipal de Montemor-o-Velho que já realizou um diagnóstico de género no seu município, em momento algum foi referido pelos interlocutores a existência do mesmo.

Posteriormente foi distribuído por cada interlocutor de cada entidade envolvida o auto-diagnóstico por inquérito disponível na página do POPH ficando responsáveis de proceder ao preenchimento do mesmo e de apresentar documentos que sustentassem as suas respostas. O questionário utilizado é de 2008 e foi elaborado pelo ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, pela equipa de Gonçalo Pernas, Manuel Viriato Fernandes e Maria das Dores Guerreiro. A rigorosa realização de um diagnóstico é fundamental na implementação dos respetivos Planos para a Igualdade.

Para as quatro autarquias utilizamos a versão “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local” e para a AD ELO, a versão: “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas”.

Para que o diagnóstico seja realizado corretamente é necessário definir conselheiros ou conselheiras locais para cada uma das entidades. A sua eleição respeita a Resolução do Conselho de Ministros n.º39/2010, publicada no DR, 1ª série – N.º 101 – 25 de Maio de 2010, onde se define que, “as conselheiras e conselheiros locais para a igualdade são nomeados por despacho do presidente da Câmara Municipal, de entre pessoas com perfil adequado, bem como conhecimento e experiência da realidade local e nas matérias de igualdade de combate à discriminação”. Neste caso não houve a definição de um/a conselheiro/a para a igualdade no início do projeto porque o *timing* era curto e verificamos que existia muito desconhecimento e pouca sensibilidade para a temática. Portanto, para cada entidade foi eleito/a um/a interlocutor/a que teria como função acompanhar a execução do projeto. A criação da/o conselheira/o para a igualdade ficou previsto para a lista de propostas a apresentar na fase de definição medidas para o Plano.

As dificuldades começaram a surgir com o atraso da entrega dos inquéritos respondidos e mais com a entrega de documentos. Alguns deles por entregar até à data de término do meu estágio. Tendo os questionários em nossa posse, realizámos a contagem dos resultados com base na tabela disponibilizada no Guião para a Implementação de Planos para a Igualdade para as Empresas no caso da AD ELO e para a Administração Pública Local no caso das autarquias. Mas constatou-se que as empresas são mais penalizadas do que as autarquias em determinadas questões, sendo que no questionário referente às empresas verificamos a presença de questões que pontuam “-10” quando a entidade não se encontra de acordo com a legislação em vigor, como será referido mais à frente.

A quantificação dos resultados pode situar a entidade numa escala de cinco níveis: “Excelente”, quando a entidade apresenta um elevado sentido de responsabilidade social para com os trabalhadores e trabalhadoras; “Bom”, quando a entidade está preocupada em fomentar iniciativas que vão para além da legislação em vigor sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar; “Mediano”, quando as entidades já começaram a implementar um conjunto de práticas sobre igualdade de género e conciliação entre vida profissional e familiar, não tendo ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão; “Insuficiente”, quando a entidade

apresenta diversas insuficiências no que respeita à aplicação de uma estratégia empresarial que encare a Igualdade de Género como uma vantagem competitiva; e “Muito Insuficiente”, quando as entidades revelam um total desconhecimento relativamente a esta realidade (Pernas, Gonçalo, *et al*: 2008). Os questionários são compostos por questões fechadas, 70 para as autarquias e 60 para a AD ELO. Cada questão, com resposta “Não” não obtém qualquer pontuação, com resposta “Sim” obtém 1 a 3 pontos de acordo com o grau de importância definido pelo Guião. As empresas são ainda penalizadas com “-10” pontos quando se encontram em situação de incumprimento com a lei vigente em 2008, data de publicação do Guião.

Após a receção e leitura dos questionários constatou-se que na maior parte das áreas de atuação das câmaras a igualdade de género não preenchia as preocupações da maioria das entidades. Os muitos “Sim” respondidos pelas Câmaras e AD ELO, se não tivéssemos cientes das experiências de outras entidades, quase nos faziam crer que as questões da igualdade de género e da não discriminação eram uma preocupação e práticas comuns das entidades. No entanto, como era esperado a realidade apresentou-se diferente.

Na fase de validação dos questionários analisaram-se documentos cedidos pelas entidades e/ou disponíveis nas páginas *online* de cada uma. Porém, registaram-se alguns atrasos no trabalho desenvolvido devido à resistência e demora da entrega de alguns documentos, estreitando ainda mais o tempo que possuíamos para a realização do diagnóstico. A falta de documentos com dados divididos por sexo, inclusive no mapa de pessoal, foi outro dos entraves encontrados nesta fase. Para a validação dos questionários foram analisados: mapas de pessoal, atas de reunião, composição dos júris, planos de atividade, missão das entidades, procedimentos concursais, formulários de candidatura, planos de formação, fichas de avaliação de desempenho, códigos de ética e conduta, protocolos, entre outros. Porém, não tivemos acesso à totalidade dos documentos. Por isso, foi realizada uma reunião por entidade onde foram esclarecidas questões para as quais não tivemos acesso a documentos. O objetivo desta primeira fase do projeto é identificar os pontos fortes e os pontos fracos de cada entidade e entender quais as áreas em que se deveria atuar no sentido de as melhorar e promover uma orientação para a mudança.

As Câmaras Municipais

O questionário dirigido à administração pública local divide-se em quatro áreas de atuação: planeamento estratégico – estratégia, missão e valores da autarquia; gestão de recursos humanos – recrutamento e seleção, formação contínua, gestão de carreiras e remunerações, diálogo social e participação de trabalhadores/as, respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – formas inovadoras de organização do trabalho, benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias e proteção na maternidade e paternidade e assistência à família; comunicação interna e externa e, finalmente, a quarta, relaciona-se com a comunidade.

Num momento inicial, as autarquias parecem ter uma visão bastante positiva a seu respeito, visto que as pontuações que obtiveram são claramente superiores às que receberam por nós, após validação das questões.

Quadro 2
Resultado do auto-diagnóstico por inquérito das autarquias (antes da validação)

Áreas de atuação		Municípios	Mealhada	Mira	Montemor-o-Velho	Vagos	
Planeamento Estratégico	Estratégia, Missão e Valores		1	3	1	0	
Gestão de Recursos Humanos	Recrutamento e Seleção		8	9	9	8	
	Formação contínua		3	6	6	4	
	Gestão de carreiras e remunerações		5	5	6	5	
	Diálogo Social e participação de trabalhadores/as		0	3	3	6	
	Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho		1	1	1	3	
	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Formas inovadoras de organização do trabalho		3	4	4	4
		Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias		4	1	1	2
		Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família		3	5	5	3
Comunicação	Comunicação interna e externa		2	10	8	5	
Relação com a comunidade			7	17	6	10	
Total			37	64	50	50	

Fonte: Elaboração própria

Segundo as respostas das autarquias e de acordo com a tabela de cotação fornecida pelo Guião, a Câmara Municipal da Mealhada obteve 37 pontos, o que corresponde a um “insuficiente”. Já as Câmaras Municipais de Montemor-o-Velho e Vagos obtiveram 50 pontos, estando por isso numa situação “mediana”. A Câmara Municipal de Mira seria a mais sensibilizada para a igualdade de género obtendo 64 pontos o que corresponde a “Bom”. A Câmara de Mira seria, portanto, uma entidade “preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar, resultado da assunção de um conjunto de políticas e práticas de gestão direcionadas para a promoção da igualdade de género” (Pernas *et al*, 2008: 46).

Quando demos início à análise dos resultados e os enquadrámos na matriz apresentada, percebemos que este seria o primeiro problema para chegarmos a uma conclusão relativamente aos dados e, portanto, não poderíamos limitar a avaliação das autarquias à pontuação fornecida pelo Guião. Na verdade, um trabalho com os propósitos deste não se poderia limitar a uma análise baseada apenas na matriz disponibilizada. Daí a necessidade de avaliar as especificidades de cada entidade.

A validação das questões passou, assim, pela análise de documentos fornecidos pelas entidades e reuniões (entrevistas não estruturadas) onde foram pedidos esclarecimentos relativamente a algumas questões e, mais uma vez, documentos que as sustentassem.¹²

Como podemos verificar na tabela abaixo, a pontuação de todas as Câmaras Municipais baixaram significativamente com exceção da Câmara Municipal de Mealhada.

¹² Nesta fase houve alguma dificuldade em proceder à validação de algumas questões devido ao desconhecimento apresentado relativamente à legislação e ao funcionamento e autonomia das Câmaras Municipais. Assim, recorreu-se em alguns momentos a uma advogada que se encontrava a dar formação referente à atividade IV deste projeto.

Quadro 3
Resultado do auto-diagnóstico por inquérito das autarquias (pós-validação)

Áreas de atuação		Municípios	Mealhada	Mira	Montemor-o-Velho	Vagos	
Planeamento Estratégico	Estratégia, Missão e Valores		1	0	0	0	
Gestão de Recursos Humanos	Recrutamento e Seleção		8	8	8	8	
	Formação contínua		0	4	4	4	
	Gestão de carreiras e remunerações		4	4	5	4	
	Diálogo Social e participação de trabalhadores/as		0	0	0	3	
	Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho		1	1	1	1	
	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Formas inovadoras de organização do trabalho		4	4	4	3
		Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias		2	3	1	0
Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família			3	3	3	3	
Comunicação	Comunicação interna e externa		0	1	0	1	
Relação com a comunidade			5	6	5	10	
Total			28	34	31	37	

Fonte: Elaboração própria

Tendo em conta a validação realizada, todas as autarquias obtiveram pontuações que as colocam num “insuficiente”. Segundo a matriz apresentada pelo Guião para a Implementação de Planos para a Igualdade na Administração Pública Local, estas entidades revelam “um conjunto amplo de insuficiências no domínio da aplicação de uma estratégia empresarial que encare a Igualdade de Género como uma vantagem competitiva. No imediato, estas Entidades deverão redefinir toda a sua estratégia neste domínio, através do compromisso da gestão de topo relativamente a estas matérias.” (Pernas *et al*, 2008: 46-47)

Apresenta-se difícil mudar toda a estratégia das entidades neste domínio por questões de tempo, mas também porque não houve a dedicação esperada por parte das mesmas. Apesar do interesse e prestabilidade demonstrada pelas/os técnicas/os que nos atenderam e trabalharam connosco, seria fundamental um maior envolvimento por parte de dirigentes e dos/as que ocupam cargos com poder de decisão. Só com o

envolvimento de todas as partes, o projeto poderá ter o impacto pretendido. Pela forte resistência ao tema por parte dos dirigentes e por causa da crise que o país está a ultrapassar a equipa do projeto decidiu que as medidas a serem apresentadas deveriam ser de fácil aplicação e de baixo investimento financeiro. Existiram muitas outras medidas que poderiam ser apresentadas e aplicadas, e que poderiam ter um maior impacto na organização das entidades. No entanto, pelos motivos acima referidos pensou-se que qualquer implementação de qualquer uma das medidas que irão aqui ser apresentadas seria uma grande vitória nos tempos que correm.

Resta referir que a validação ainda poderá sofrer alterações após nova entrevista com as/os interlocutoras/es. Uma vez que muitos dos documentos não foram apresentados dentro dos prazos estabelecidos, não se pôde proceder a uma validação rigorosa das questões. Relativamente às medidas, estas são propostas que necessitam de análise por parte das autarquias podendo ainda haver alteração das mesmas.

I. “Planeamento Estratégico”

a) “Estratégia, missão e valores da autarquia”

No planeamento estratégico encontramos questões referentes à presença da Igualdade de Género como valor a promover nas entidades através dos relatórios, regulamentos, missão, código de conduta ou planeamento estratégico da entidade. Quando uma entidade promove como missão e quando aborda, sem complexos, determinados temas está a contribuir para criar uma maior consciencialização entre trabalhadoras/es e as pessoas/entidades que se servem dos seus serviços.

Contudo, em nenhuma das autarquias foi possível identificar referência expressa à igualdade entre mulheres e homens assim como não existe nenhuma unidade ou técnica/o direcionada/o para estas questões. Somente a Câmara Municipal da Mealhada referiu ter uma técnica designada para Conselheira da Igualdade, sem no entanto, estar formalizado o protocolo com a CIG.

Durante o trabalho de validação, no qual também estive presente, a equipa responsável pelo projeto (técnica da AD ELO e técnica da Multiaveiro) foi também definindo, para

todas as entidades envolvidas, propostas de medidas a aplicar em cada uma das áreas de atuação.

Com o objetivo de legitimar interna e externamente a questão da Igualdade e Género como valor a promover pelas autarquias foram propostas às entidades as seguintes medidas:

- Contemplar a dimensão da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor a promover, nos objetivos estratégicos e na missão da entidade, assim como nos relatórios e regulamentos.
- Definir um/a Conselheiro/a para a Igualdade.
- Disponibilizar recursos humanos e materiais (espaços, computadores, videoprojectores, entre outros) para a implementação de medidas e ações a promover no âmbito da igualdade entre mulheres e homens.
- Integrar na página eletrónica das Câmaras, numa área de fácil acesso ao público, um espaço onde possam ser publicadas boas práticas, estatísticas e documentos de referência no âmbito da igualdade género.
- Definir objetivos específicos que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens (ex. realização de ações de sensibilização para colaboradoras/es da autarquia e para a comunidade).

II. “Gestão de Recursos Humanos”

a) “Recrutamento e Seleção”

No que diz respeito ao recrutamento e seleção, as quatro autarquias encontram-se numa situação muito semelhante. Qualquer uma delas entende que têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, uma vez que cumprem a lei, no que respeita aos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos¹³,

¹³ Artigo.º 266 – Princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa

assim como nos anúncios de oferta de emprego¹⁴, nos princípios da neutralidade da composição do júri¹⁵ e para a nomeação de pessoas para todos os níveis de decisão.

Todavia, nenhuma das autarquias faz mais do que aquilo que está legislado, limitando a sua ação ao que lhes é obrigado por lei. Nenhuma das autarquias mantém a informação relativa aos processos de recrutamento e seleção tratada por sexo, assim como admitem não encorajar a candidatura e seleção de nenhum dos sexos para funções onde estão sub-representados. Relativamente às contratações em regime de *outsourcing*, quando aplicável, não verificam o cumprimento dos princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo por parte da empresa que presta serviço.

Nesta área foi-lhes proposto aplicar as seguintes medidas:

- Recolher e sistematizar, anualmente, dados desagregados por sexo e idade em todas as categorias de trabalhadoras e trabalhadores.
- Contemplar, no contrato de prestação de serviços estabelecidos com empresa que fornece o serviço de *outsourcing*, a obrigatoriedade da aplicação dos princípios da igualdade de género e da não discriminação.
- Publicitar vagas existentes da página eletrónica das Câmaras Municipais e num espaço físico (ex. *placard*) da mesma através de imagens, cartazes ou outro recurso alusivo ao sexo sub-representado a desempenhar funções para o qual será contratado.

b) “Formação contínua”

A formação é entendida pelas entidades como uma forma de reciclar conhecimentos existentes ou de potenciar um aperfeiçoamento das tarefas desenvolvidas pelas/os colaboradoras/es. A informação sobre as ações de formação são encaminhadas via e-mail para as/os respetivas/os colaboradoras/es, não havendo, porém, medidas de incentivo para que estas/es as frequentem. Verifica-se a existência de uma política de divulgação muito restrita, na medida em que as mesmas ofertas de formação não são

¹⁴ Lei 12/A de 27 de Fevereiro 2008 – Art. 8º - Requisitos relativos ao trabalhador

¹⁵ Lei n.º 145 – A/2011 – Composição do júri nos procedimentos concursais

divulgadas para todas/os as/os colaboradoras/es. Porém, existe uma preocupação dos organismos em realizar as formações em horário laboral. A Câmara Municipal de Mira distingue-se das outras Câmaras na medida em que faz correr um questionário de levantamento de necessidades de formação, por todas/os as/os colaboradoras/es onde inclui questões sobre a preferência de horário para o decorrer das ações. A partir da avaliação dos questionários é decidido o plano de formação e o horário em que estas decorrem.

Nas autarquias da Mealhada e de Vagos não existem medidas de incentivo à participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida. A Câmara Municipal de Montemor-o-Velho divulgava procedimentos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC's) e cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA's) às/aos colaboradoras/es. No entanto, parece não existir também uma política de incentivo. Apenas a Câmara Municipal de Mira apresenta maior preocupação nesta área pois assinaram vários protocolos com Centros de Novas Oportunidades (CNO's), permitindo assim que munícipes e colaboradores/as da Câmara aumentassem as suas qualificações.

Por fim, no momento em que foi respondido o auto-diagnóstico, não existiam medidas que promovessem a participação de homens e mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos estivesse sub-representado. No entanto, em Junho de 2012 foi efetuada uma reunião onde a interlocutora da Câmara Municipal de Mira referiu que no presente ano encaminharam 2 funcionárias de limpeza dos balneários das piscinas municipais para uma formação sobre medição de cloro da água. Esta função terá sempre sido realizada por um homem e, por isso, sentiram que havia necessidade de dotar as duas outras funcionárias com a mesma formação. Nenhuma das autarquias trata os dados relativos à frequência de ações de formação por género, nem têm incluído, na formação certificada, módulos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens com exceção das ações de formação contempladas neste projeto.

Com o intuito de melhorar a oferta formativa e de contribuir para que esta seja o mais equitativa possível, foram propostas as seguintes medidas:

- Desenvolver e aprofundar competências no domínio da igualdade de género e não discriminação através da realização de ações de formação para colaboradoras/es da Câmara.
- Divulgar e firmar protocolos com CNO's, atualmente designados como Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional.
- Divulgar ações de formação, inclusive no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, por todas/os as/os colaboradoras/es de forma a poderem escolher as que mais se adequam às suas funções e interesses pessoais.
- Fomentar a participação equilibrada de mulheres e homens em todas as ações de formação.
- Recolher e sistematizar dados desagregados por sexo relativamente à frequência de ações de formação.

c) “Gestão de carreira e remunerações”

No que respeita à gestão de carreira e remuneração deparamo-nos com um discurso semelhante em todas as autarquias, não se verificando diferenças nos questionários das mesmas.

A progressão na carreira é efetuada mediante a avaliação de desempenho do/a colaborador/a. Contudo, tanto a progressão na carreira como a atribuição de prémios e regalias encontram-se, atualmente, congelados. A nomeação de um trabalhador ou trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão decorre mediante concurso público, verificando-se portanto o cumprimento do princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo. De forma a sustentarem a sua resposta, invocaram o Art. 31.º - Igualdade de condições no trabalho do Código do Trabalho¹⁶ e a Lei 12/A de 27 de Fevereiro de 2008 – artigo 8.º - requisitos relativos ao trabalhador¹⁷.

No que respeita à avaliação, as autarquias recorrem ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP), porém, não nos foram

¹⁶ Disponível em: http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html

¹⁷ Disponível em: http://www.dgap.gov.pt/upload/Legis/2008_1_12_a_27_02.pdf

disponibilizados documentos que permitissem uma avaliação mais aprofundada deste tópico.

Por fim, as entidades referem não desenvolver ações positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade a funções dirigentes, fazendo cumprir apenas o que está estipulado por lei.

Neste sentido, foi proposto:

- Promover a criação de ações positivas que contribuam para mulheres e homens se possam candidatar, em condições de igualdade, para funções dirigentes.

d) “Diálogo social e participação de trabalhadores/as”

Não se verifica qualquer preocupação por parte das autarquias em incluir as/os suas/seus colaboradoras/es nas tomadas de decisão assim como não se verificou incentivo ao diálogo e participação na organização da entidade. Não existem formas de incentivo para que trabalhadoras/es apresentem sugestões nem se avalia a satisfação das/os mesmas/os. Contudo, na Câmara Municipal de Vagos são realizadas reuniões de estudos entre as/os colaboradoras/es nas quais, não sendo este o tema alvo, são abordadas questões relacionadas com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Promover o diálogo de mulheres e homens em e entre todas as categorias profissionais no seu ambiente de trabalho é essencial para a criação de um ambiente humanizado.

De forma a incentivar uma política assente no diálogo e na satisfação das/os colaboradoras/es, definimos como medidas:

- Conceber e aplicar, anualmente, um questionário de satisfação de trabalhadoras e trabalhadores onde se inclua questões relacionadas com igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e a proteção da maternidade e paternidade.

- Desenvolver um procedimento para a apresentação de sugestões por parte das/os colaboradoras/es.
- Realizar reuniões com trabalhadoras/es com o objetivo de incentivar o diálogo e esclarecimento de dúvidas relativamente aos seus direitos e deveres no que respeita à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar e no que respeita à proteção da maternidade e paternidade.
- Desenvolver manuais de acolhimento e introduzir questões relacionadas com a igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens.

e) “Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho”

Não se verificam, em nenhum dos organismos, queixas formais associadas a casos de discriminação em função do sexo. No entanto, também não existe nenhum tipo de procedimento específico para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade das/os trabalhadoras/es, bem como não existem normas escritas que garantam o respeito e dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

Desta forma, propusemos como medidas a implementar:

- Distribuir a todas/os as/os colaboradoras/es uma cópia do código de trabalho com destaque para a Subsecção III – Igualdade e não discriminação e Subsecção IV – Parentalidade, assim como disponibilizar a mesma num local acessível a todas/os.
- Integrar no Manual de Acolhimento, a legislação acima descrita juntamente com os procedimentos específicos para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

f) “Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal”

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e a participação dos homens no trabalho doméstico e na prestação de cuidados não tem sido equilibrado. Esta divisão desigual de responsabilidades tem sobrecarregado as mulheres, tornando

necessário apostar na formação dos indivíduos fomentando a partilha equitativa das responsabilidades e estimulando os homens a ocuparem o espaço privado. Cabe, aqui, às entidades incentivar entre as/os suas/seus colaboradoras/es a partilha de licenças de maternidade e paternidade e reforçar os direitos dos pais e das mães.

Por outro lado, a criação de medidas de apoio às famílias possibilita uma melhor gestão entre a vida profissional, familiar e pessoal entre as/os suas/seus colaboradoras/es.

i. “Formas inovadoras de organização do trabalho”

As/os interlocutoras/es referiram que as entidades facilitam a conciliação entre a vida profissional, família e pessoal, visto que são entidades públicas e, por isso, abrangidas pela lei. Neste sentido, dizem cumprir o código do trabalho e a disposições legais referentes à parentalidade. Para sustentar as respostas, referiram os artigos: 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação, 49.º - Falta para assistência ao filho, 50.º - falta para assistência ao neto, 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível e o artigo 226.º - Noção de trabalho suplementar.

Segundo as/os interlocutoras/es, a flexibilização de horários para além do que é permitido por lei revela-se problemática por terem colaboradoras/es a fazer atendimento ao público. Sendo que, estes últimos, teriam menos possibilidade de usufruírem dessa flexibilidade por não terem quem os substitua. Relativamente aos horários por turnos existe a possibilidade das/os colaboradoras/es efetuarem trocas entre si. No entanto, a Câmara Municipal de Mira mostra preocupação em se informar junto das/os suas/seus colaboradoras/es relativamente às suas preferências antes de fazer a marcação de horários.

Como medidas para este ponto propusemos:

- Distribuir, anualmente, um questionário pelas/os colaboradoras/es que trabalham por turnos, onde seja permitido referenciar a preferência de horário, havendo sempre a possibilidade de pedir a sua alteração.

ii. “Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias”

As/Os interlocutoras/es referem que, por as Câmaras serem uma entidade pública, não devem beneficiar diretamente os seus/suas trabalhadoras/trabalhadores, defendendo que estes têm os mesmos direitos que os munícipes. No entanto, ainda assim podemos encontrar algumas boas práticas em cada uma das autarquias.

Na Câmara Municipal de Vagos os recursos existentes na área geográfica são divulgados através da plataforma *SIGVagos*.

A Câmara Municipal de Mira detém protocolo assinado com a Miraoptica, onde os funcionários da Câmara e a família direta podem obter desconto na compra de óculos, lentes ou lentes de contato. Ainda relativamente a Mira, os jardins de infância pertencem à Câmara Municipal. Porém, apesar das/os funcionárias/os da autarquia não terem benefícios diretos, existe a possibilidade de alterar o horário de abertura e de encerramento dos jardins de infância de forma a facilitar a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional das/os mães/pais. Tal já acontece no Jardim de Infância de Mira que funciona a partir das 7:45h devido ao horário de serviço das/os funcionárias/os da Câmara. Por sua vez, o Jardim de Infância da Praia de Mira abre às 7:30h porque algumas mães (termo utilizado pela interlocutora) das crianças inscritas na creche têm de entrar no seu local de trabalho às 8h. A autarquia disponibiliza ainda um Guia de recursos sociais do concelho que se pode encontrar em formato papel na Câmara Municipal. Nesse Guia constam os Lares, Associações, Centros de Dia, Jardins de Infância e os seus respetivos horários de funcionamento, moradas, contatos e vagas disponíveis.

A Câmara Municipal da Mealhada tem um sistema chamado de “caixa social” para onde comparticipa e onde cada funcionário desconta conforme o seu salário. Esta “caixa social” serve para pagar o valor das consultas já com o “desconto” da ADSE. Além disso, existem ainda protocolos assinados com pavilhões desportivos durante as férias de verão onde está prevista a utilização por parte das/os funcionárias/os da Câmara de forma gratuita.

A Câmara Municipal de Montemor-o-Velho refere não ter qualquer benefício direto para colaboradoras/es. Todavia, salienta-se o facto de organizarem colónias de férias durante o verão para as crianças dos jardins de infância e crianças carenciadas do 2º ciclo.

Como medidas a serem implementadas propusemos:

- Promover colónias de férias para filhas e filhos de colaboradoras/es da Câmara Municipal.
- Desenvolver e divulgar, em papel e na página eletrónica do organismo, um Guia de Recursos Sociais do Concelho no qual constem os recursos existentes na área geográfica da entidade, suas moradas, horários, serviços prestados e vagas existentes.

iii. “Proteção na maternidade paternidade e assistência à família”

No que respeita à proteção na maternidade e paternidade, as autarquias cumprem o que está estipulado por lei e afirmam encarar de forma igual o exercício dos direitos parentais e de assistência à família por parte de trabalhadoras e trabalhadores. Contudo, as entidades nada fazem para incentivar os homens a partilhar, com a mãe, a licença parental, nem ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai. Para obter informação sobre os seus direitos, as/os colaboradoras/es devem dirigir-se ao departamento de recursos humanos.

Como medidas a implementar sugerimos:

- Promover a divulgação, na página eletrónica das Câmaras, através de panfletos e exposição em local apropriado, de informação relativamente à maternidade, paternidade e assistência à família.
- Estimular a utilização partilhada da licença de parentalidade e a partilha de responsabilidades relativamente à assistência das filhas e dos filhos.
- Impulsionar o aumento o gozo da licença parental exclusiva do pai.

III. “Comunicação interna e externa”

Após a análise de alguma documentação (atas, regulamentos, formulários, entre outros) e das páginas eletrónicas das Câmaras Municipais pudemos constatar que não é utilizada linguagem inclusiva, predominando o uso do masculino como forma universal.

Relativamente às imagens, constata-se que nas Câmaras Municipais de Montemor-o-Velho e de Mira se veiculam imagens estereotipadas de “masculino” e “feminino”. Por exemplo, na divulgação de um torneio de futebol, constava uma imagem onde só apareciam indivíduos do sexo masculino e na divulgação de uma tertúlia poética aparecia a imagem de uma menina de vestido cor-de-rosa, deitada numa poltrona enquanto lia.

As Câmaras Municipais de Vagos e Mealhada recorrem a imagens neutras em que nenhum dos sexos é representado. Por norma recorrem a imagens com objetos referentes à atividade em si, não recorrendo à utilização de pessoas.

No que respeita à divulgação da informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e trabalhadoras relativamente à igualdade de género e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, verificamos algumas boas práticas em algumas entidades, mas pode ainda ser melhorada. Na Câmara Municipal de Vagos os direitos relativamente à maternidade e paternidade estão disponíveis na *intranet* e estão afixados num *placard* junto à telefonista, além de estarem disponíveis na divisão de recursos humanos para eventual consulta. A Câmara Municipal de Mira refere ter um manual de acolhimento que é disponibilizado a todas/os as/os funcionárias/os onde a questão da maternidade e paternidade é abordada. Até ao fim da data do meu estágio, esse documento ainda não nos tinha sido disponibilizado para consulta.

Nenhuma das autarquias trata os dados desagregados por sexo nos documentos e relatórios internos.

Como medidas a serem desenvolvidas nesta área, sugerimos:

- Divulgar informação, nos vários serviços da Câmara, sobre o uso da linguagem e imagens inclusivas nos documentos e materiais de comunicação interna e externa.
- Promover a utilização de linguagem e imagens inclusivas nos documentos e materiais produzidos pela autarquia e promover a reformulação e atualização de outros.
- Fomentar a sistematização de dados desagregados por sexo nos documentos e relatórios internos.
- Divulgar o Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública.¹⁸

IV. “Relação com a comunidade”

No que diz respeito à relação com a comunidade as Câmaras Municipais, em especial os Serviços Sociais de cada autarquia, têm mostrado interesse e preocupação em desenvolver iniciativas de sensibilização, no âmbito da igualdade e não discriminação, para a comunidade. Desta forma, encontramos algumas boas práticas nestas autarquias, nomeadamente através de protocolos com entidades relevantes.

Segundo a Câmara Municipal de Vagos foi desenvolvido por esta, em Abril de 2012, uma iniciativa de formação e sensibilização na área da violência doméstica, da violência de género e violência sexual. Porém, até à data de término do estágio não foram fornecidas informações adicionais, como o nome, para que pudéssemos analisar a oferta.

A autarquia apoiou ainda um congresso, iniciativa da Comissão de Proteção a Crianças e Jovens (CPCJ), onde se abordou a questão da violência doméstica. Foram enviados cartazes pela Associação Portuguesa de Apoio à Vítima APPAV que a autarquia distribuiu pelo concelho.

¹⁸ Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Linguagem.pdf>

A CPCJ desenvolve iniciativas que asseguram a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino e encaminha estagiários/as com currículos alternativos (currículo específico individual) para exercer funções na Câmara Municipal de Vagos, com a qual têm protocolo assinado. No concelho de Vagos existem ainda diversos Centros de Atividades de Tempos Livres (CATL's) para os mais jovens.

A autarquia concede, sempre que possível, apoio económico às IPSS's para remodelações ou para a sua criação, de forma a cobrir o valor não financiado. Exemplo disso foi o financiamento concedido de 50% do valor não suportado para a construção do Lar Residencial para Deficientes. Também são cedidos espaços gratuitamente a outras entidades (ex. Cruz Vermelha) para a realização de rastreios.

Verificamos ainda a existência de projetos pertinentes para a comunidade. O Projeto “Mais Idade, Mais Saúde” proporciona exercício físico a indivíduos do sexo feminino e do sexo masculino com mais de 65 anos, com inscrições e frequência gratuitas. O Projeto “Mais Desporto, Mais Saúde”, em parceria com a Federação de Ginástica de Portugal, proporciona atividades físicas para a população de qualquer idade, tendo apenas o custo do seguro.

Por fim, no que respeita à disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e a homens, a Câmara Municipal de Vagos tem o serviço de Ação Social que está aberto e dá apoio à população.

A Câmara Municipal de Mira realizou uma parceria, no início de 2012, com a Associação Trissomira através da qual se comprometeu a encaminhar para a instituição pessoas com Trissomia 21.

Os Serviços Sociais trabalham de perto com famílias sinalizadas de forma a evitarem o abandono escolar dos jovens. A Câmara Municipal de Mira, da mesma forma que a Câmara Municipal de Vagos, recebe estagiários de cursos profissionais.

No que respeita a iniciativas de promoção e prevenção da saúde dirigidas a mulheres e a homens de diferentes faixas etárias, a Câmara faz a divulgação de iniciativas e cede,

gratuitamente, espaços a outras instituições para a realização de campanhas e rastreios. As instalações de desporto são cedidas a título gratuito podendo qualquer munícipe usufruir das mesmas.

Além disso, a Câmara Municipal oferece apoio jurídico às/aos munícipes através da CPCJ e, os julgados de paz funcionam em instalações da autarquia com colaboradoras/es pagos pela mesma.

A Câmara Municipal da Mealhada promoveu, em 2007, o Projeto “Ser Criança”, onde concretizaram atividades lúdicas, prestaram acompanhamento escolar e acompanhamento psicológico a alunos/as do 1º ciclo do ensino básico. Para os/as alunos/as do 2º e 3º ciclo do ensino básico e do ensino secundário desenvolveram atividades lúdico-pedagógicas e sessões de dinâmica de grupos. Ainda dentro deste projeto, houve intervenção junto de famílias relativamente a nível de saúde e de inserção sócio-profissional e social e orientação profissional em articulação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).

A autarquia detém um Programa de Expansão e Desenvolvimento da Educação Pré-escolar (PEDEP) para crianças dos 3 anos até à idade escolar. Este programa tem a parceria da AD ELO e prevê o fornecimento de refeições e/ou atividades complementares de alargamento de horário.

Na autarquia da Mealhada fazem divulgação de campanhas sempre que solicitado e nas suas instalações funciona o Gabinete de Apoio ao Jovem (GAJ) no qual fazem acompanhamento psicológico. Dependendo do problema, as situações podem ser acompanhadas por um/a médico/a ou enfermeiro/a.

A Câmara Municipal da Mealhada disponibiliza, gratuitamente, os pavilhões municipais às/aos munícipes que os solicitem.

A Câmara Municipal de Montemor-o-Velho divulga e cede espaços municipais para qualquer iniciativa de apoio à comunidade (cancro da mama, rastreios auditivos e visuais, etc) realizada por outras instituições.

Existe um centro de apoio ao/à jovem onde disponibilizam consultas relacionadas com sexualidade e planeamento familiar e prestam apoio jurídico e social através dos Serviços Sociais e Julgados de Paz, disponíveis em instalações da Câmara.

Estas autarquias têm apostado em iniciativas que visam promover a informação e apoio em diversas áreas da vida dos/as munícipes e onde, questões relacionadas com a igualdade, não discriminação e conciliação da vida familiar, profissional e pessoal não são descuradas.

Embora haja preocupação por parte das autarquias em abordar, com a comunidade, questões relacionadas com a saúde, igualdade, não discriminação ou a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional, continua a ser importante apostar em medidas que complementem as que estão em curso.

Verifica-se um desequilíbrio entre autarquias relativamente ao trabalho que tem sido realizado com a comunidade. Umhas têm apostado mais do que outras nesta questão e apresentam diferentes focos de preocupação. Os exemplos de umas e de outras podem servir de inspiração e motivação para a realização de atividades inovadoras onde ainda não estejam a ser aplicadas.

Para intervenção neste ponto, sugerimos as seguintes medidas que devem ser implementadas onde ainda não se verifica a sua prática:

- Promover iniciativas de sensibilização, envolvendo escolas, associações ou a biblioteca municipal, dirigidas à comunidade, para as questões da igualdade de género e não discriminação, como por exemplo:
 - Firmar protocolos com a CIG e outras entidades de relevo nesta área para a realização de ações de formação de curta duração dirigidas à comunidade; Disponibilizar material informativo (folhetos, cartazes) em vários pontos do município (Loja do Cidadão, Correios, Biblioteca Municipal, Câmara, Escolas, etc);
- Fomentar iniciativas de sensibilização, envolvendo escolas, associações ou a biblioteca municipal, dirigidas à comunidade, para as questões da violência sexual e do tráfico de Seres Humanos, como por exemplo:

- Assinar protocolos com a APAV e o OTSH para a realização de ações de formação dirigidas à comunidade; Disponibilizar materiais de sensibilização em vários pontos do município;
- Desenvolver iniciativas de sensibilização, em conjunto com as escolas locais, sobre prevenção da violência doméstica e do *bullying*.
- Desenvolver iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade de género, como por exemplo:
 - Lançar o desafio às escolas locais de, com as/os suas/seus alunas/os, produzirem peças de teatro sobre a temática e, concorrerem entre si numa festa municipal ou no teatro municipal (se existente));
- Atribuição do prémio “Conciliação” às entidades concelhias que demonstrem ter boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género. O prémio poderia ser um certificado que reconhece essas boas práticas e seria efetuada a divulgação juntos dos meios de comunicação locais e publicado na página eletrónica da respetiva Câmara Municipal.
- Promover, no concelho, um concurso de pintura subordinado à temática da igualdade de género.
- Desenvolver atividades que visem promover o empreendedorismo em ambos os sexos (divulgando informação sobre criação de negócio próprio, passando pelos apoios concedidos pelo IEFPP).

A AD ELO

Para a AD ELO seguiu-se o proposto no “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade das Empresas” e foi aplicado um questionário de auto-diagnóstico que, tal como o aplicado nas Câmaras Municipais, segue a abordagem do *mainstreaming* de género.

O questionário utilizado, apresenta uma disposição muito semelhante ao da administração pública local, sendo que a maior diferença se encontra na ausência do tópico sobre a relação com a comunidade. Este questionário divide-se em três áreas: planeamento estratégico – estratégia, missão e valores da empresa; gestão de recursos humanos – recrutamento e seleção, formação contínua, gestão de carreiras e remunerações, diálogo social e participação de trabalhadores/as, respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – formas inovadoras de organização do trabalho, benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias e proteção na maternidade e paternidade e assistência à família e a terceira área diz respeito à comunicação interna e externa.

Outro ponto de diferenciação a destacar neste questionário é o facto de incluir uma penalização de “-10” pontos por cada incumprimento da lei, o que não acontece com o questionário da administração pública local. A AD ELO obteve “-10” em algumas questões e, por isso, deparou-se com uma pontuação negativa. Não deixa, de resto, de ser interessante salientar que também as Câmaras Municipais não cumprem este pressuposto. No entanto, a sua penalização é apenas a não cotação. Apesar dos dois questionários estarem divididos da mesma forma, com exceção do ponto 4, as questões não são iguais e, por isso, recomenda-se a leitura dos mesmos (disponíveis em anexo).

Como se poderá verificar, a AD ELO encontra-se numa situação muito semelhante às Câmaras Municipais. Por esse motivo, a validação foi realizada da mesma forma e as medidas serão, na sua maioria, dentro da mesma linha das propostas nas autarquias.

De forma a evitar um discurso repetitivo será dada preferência às questões que diferenciam a AD ELO das autarquias.

Quadro 4
Resultados do auto-diagnóstico por inquérito da AD ELO

Áreas de atuação		Municípios	Resposta da AD ELO	Validação	
Planeamento Estratégico	Estratégia, Missão e Valores		0	0	
Gestão de Recursos Humanos	Recrutamento e Seleção		-10	-10	
	Formação contínua		4	4	
	Gestão de carreiras e remunerações		6	-6	
	Diálogo Social e participação de trabalhadores/as		4	2	
	Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho		0	0	
	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Formas inovadoras de organização do trabalho		-6	-10
		Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias		-10	-10
		Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família		3	5
	Comunicação	Comunicação interna e externa		-9	-10
Total			-18	-35	

Fonte: Elaboração própria

I. “Planeamento Estratégico”

a) “Estratégia, missão e valores”

A igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação entre mulheres e homens não é mencionada em nenhum documento oficial da entidade. Não se verificou qualquer menção à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens nos relatórios, planos de atividades, na missão, regulamentos assim como não nos foi apresentado o código de conduta da entidade.

Durante todo o auto-diagnóstico, como medidas a implementar, sugerimos as que estão previstas nas autarquias e outras referentes apenas às empresas:

- Contemplar o princípio da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens como valor a promover nos relatórios, planeamento estratégico, planos de atividade, regulamentos, na política de qualidade e outros documentos relevantes.
- Promover a criação de um código de ética e conduta da entidade com referência explícita à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.
- Disponibilizar recursos humanos e materiais (espaços, computadores, videoprojectores, entre outros) para a implementação de medidas e ações a promover no âmbito da igualdade entre mulheres e homens;

II. “Gestão de Recursos Humanos”

a) “Recrutamento e Seleção”

No que respeita ao recrutamento e seleção, a AD ELO tem como prática recorrer ao IEPF, sendo as/os candidatas/os por este encaminhados. Quanto à seleção das/os candidatas/os, a entidade utiliza os métodos de avaliação curricular e entrevista de seleção, não havendo, segundo a entidade, preferência por homens ou mulheres. Justificaram a elevada feminização da Associação com o facto de o IEPF encaminhar maioritariamente mulheres, o que pode ser, em parte, resultado da grande taxa de feminização em áreas como a Educação e Apoio Social. A entidade não procede ao encorajamento de mulheres ou homens para funções onde um dos sexos está sub-representado e não mantém a informação relativamente aos processos de recrutamento e seleção tratada por sexo.

Como medidas a implementar, foi proposto:

- Recolher e sistematizar, anualmente, dados desagregados por sexo relativamente ao processo de recrutamento e seleção.
- Contemplar, no Processo de Gestão de Recursos Humanos, no que diz respeito ao Recrutamento e Seleção, o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo.
- Encorajar a candidatura de homens ou de mulheres para funções nas quais estejam sub-representadas/os através da publicação de vagas existentes na

página eletrónica da AD ELO, acompanhada de imagens do género sub-representado.

- Definir, objetivamente, os procedimentos a tomar nas entrevistas de seleção evitando a utilização de critérios subjetivos e avaliações feitas com base em generalizações e estereótipos.

b) “Formação Contínua”

A formação tem sido assegurada pela entidade. No entanto, comparativamente com o ano de 2010, em 2011 os/as colaboradoras/es frequentaram menos horas de formação. Nos dezoito registos individuais de formação que nos foram cedidos, verificamos que em 2010 sete colaboradoras, todas mulheres com o ensino básico ou secundário, tiveram entre 14 a 49 horas de formação; nove colaboradores/as, dos quais apenas dois são homens, detentoras/es do grau de licenciatura tiveram 6 a 83 horas de formação, sendo que tanto o valor mínimo como o máximo pertencem a colaboradoras do sexo feminino. Por fim, os diretores da entidade tiveram entre 83 a 173 horas de formação. Em 2011, quatro colaboradoras/es não registaram qualquer formação, sendo que um deles é um dos diretores e, os/as restantes colaboradoras/es frequentaram 2 a 12 horas de formação. O levantamento de necessidades é efetuado e reportado ao diretor que dá o seu parecer, constituindo a base para a elaboração do plano de formação. A formação oferecida pela AD ELO diz essencialmente respeito às funções ocupadas pelas/os colaboradoras/es, de forma a melhorarem ou adquirirem competências necessárias à ocupação do cargo.

Verifica-se a existência de uma prática de divulgação individualizada, ou seja, direcionada para as pessoas a quem a formação seria mais pertinente para o exercício da sua função, dificultando, por isso, a tomada de conhecimento da mesma por parte dos/as restantes trabalhadores/as.

A AD ELO possibilita a interrupção da carreira para estudos ou formação, no entanto, não está oficializado em nenhum documento. Como aliás, quando questionada sobre a inexistência de um documento comprovativo, a entidade referiu que a proximidade com as/os suas/seus colaboradoras/es permite que cada caso seja tratado com

especificidade, adotando medidas que sejam do agrado do/a colaborador/a. O que só é possível devido à pequena dimensão da entidade. Como exemplo, a AD ELO indicou dois casos: um, de um técnico que se viu na necessidade de interromper a carreira durante 1 mês para frequentar uma formação entendida por este como necessária; e o caso de uma técnica que esteve de licença para concluir um trabalho académico.

Porém, não integra módulos relacionados com a igualdade entre mulheres e homens e não dá prioridade à participação de mulheres e homens em ações de formação dirigidas a funções onde um dos sexos esteja sub-representado.

De forma a poder integrar a dimensão da igualdade de género na oferta formativa e de contribuir para que esta seja o mais equitativa possível, apresentaram-se as seguintes medidas:

- Integrar módulos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens no âmbito da formação certificada.
- Desenvolver conteúdos e materiais sobre Igualdade de Género.
- Contemplar, no processo de Gestão de Recursos Humanos, no que diz respeito à formação, o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo.
- Divulgar ações de formação, inclusive no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, por todas/os as/os colaboradoras/es através de e-mail e da afixação em lugar visível a todas e a todos de forma a poderem escolher as que mais se adequam às suas funções e/ou interesses pessoais.
- Dar prioridade, sempre que se justifique, à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado.

c) “Gestão de carreiras e remunerações”

A AD ELO cumpre o princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”. No entanto, em diversas entidades encontramos referência a colaboradores/as que acumulam mais do que uma tarefa, podendo, por isso, acumular salários ou receber pagamentos extra. A estrutura da AD ELO não permite uma significativa progressão na

carreira e quando nomeiam uma trabalhadora ou um trabalhador para um cargo de chefia utilizam o critério da experiência e competência. Porém, a entidade não efetua avaliação de desempenho com base em critérios objetivos tornando-se, por isso, questionável para quem está de fora.

Deste modo, sugeriu-se como medida:

- Promover a criar de critérios objetivos para a avaliação de desempenho dos/as colaboradores/as, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

d) “Diálogo social e participação de trabalhadores/as”

No que respeita a esta componente foi possível apurar que a AD ELO efetua a avaliação de satisfação das/os colaboradoras/es tendo em consideração aspetos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Porém, não são realizadas reuniões com trabalhadoras/es e as suas estruturas representativas onde se abordem as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a participação da maternidade e paternidade. Mais uma vez, cada caso é tratado pessoalmente entre diretor e colaborador/a.

Existe um formulário e uma caixa de sugestões para as/os colaboradoras/es na entrada da instituição. No entanto, não tem sido incentivado o seu uso.

Como medidas a implementar, foi sugerido:

- Incentivar, junto das/os colaboradoras/es, a apresentação de sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade.
- Abordar, nas reuniões com os/as colaboradores/as, questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e da paternidade.

e) “Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho”

O questionário permite-nos aferir que se verifica a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo. Porém, a entidade não possui procedimentos específicos para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho, nem qualquer procedimento formal para a apresentação de queixas nestes casos.

Desta forma, sugerimos como medidas:

- Integrar no Manual de Acolhimento ou em algum documento pertinente, normas que garantam o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho.
- Desenvolver procedimentos formais para apresentação de queixas em casos de situação de discriminação em função do sexo.
- Conceber procedimentos específicos para a reparação de danos recorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.
- Criar ou incluir num documento, os procedimentos que devem ser tomados e a que instâncias devem os/as colaboradoras/es se dirigir no caso de haver violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local do trabalho.

f) “Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal”

i. “Formas Inovadoras de organização do trabalho”

A entidade possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadoras/es, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação, não tendo, até à data, recusado nenhum pedido. Assim como permite que trabalhadores/as, quando necessário e devidamente justificado, levem as/os filhas/os para o local de trabalho.

Porém, a entidade não possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário e o trabalho a partir de casa, uma vez que, segundo o diretor executivo, todas/os as/os colaboradoras/es trabalham diretamente com clientes e, por isso, têm necessidade de estar contactáveis e em

permanente ligação na Associação. Existe, contudo, a possibilidade de entrar/sair algum tempo (cerca de 30min) antes ou depois do horário de trabalho.

Como medidas a implementar sugerimos:

- Formalizar a possibilidade de flexibilização do horário através, por exemplo, de uma bolsa de pontualidade. Desta forma, as pessoas poderiam utilizar os minutos acumulados (até 30 minutos) na entrada/saída antecipada ou tardia, respetivamente, sem que houvesse qualquer tipo de penalização.
- Possibilitar o trabalho a tempo parcial a trabalhadoras/es com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (ex. teletrabalho).

ii. “Benefícios directos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias”

A AD ELO não oferece benefícios directos a trabalhadoras e trabalhadores. Os serviços que a entidade fornece às/seus colaboradoras/es são os mesmo que disponibiliza à comunidade, como por exemplo, os serviços do Centro Comunitário do Canedo. A associação não procede à divulgação dos recursos existentes na área geográfica da entidade e/ou da residência das/os trabalhadoras/es e não existem medidas específicas com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadoras/es que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares.

Como medidas a implementar, propusemos:

- Contemplar, no Processo de Gestão de Recursos Humanos, medidas específicas com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadoras/es que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares.
- Desenvolver e divulgar, em papel e na página eletrónica do organismo, um Guia de Recursos Sociais existente na área geográfica da entidade e/ou residência das/os colaboradoras/es.
- Promover colónias de férias para filhas e filhos de colaboradoras/es da Associação.

iii. “Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família”

A AD ELO encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e paternidade. Porém, não tem previsto licenças superiores às previstas por lei, nem incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária, nem a partilhar com a mãe a licença parental. A informação relativamente aos direitos de maternidade e paternidade não estão disponíveis em lugar visível, sendo necessário as/os colaboradoras/es dirigirem-se aos recursos humanos para obterem informação. Quando necessário, a associação procede a contratações para substituir trabalhadoras ou trabalhadores em gozo de licença de maternidade ou paternidade e licença parental como já sucedeu.

Face ao exposto, propôs-se as seguintes medidas:

- Promover a divulgação, na página eletrónica da Associação, através de panfletos e exposição em local apropriado, de informação relativamente à maternidade, paternidade e assistência à família.
- Estimular a utilização partilhada da licença de parentalidade e a partilha de responsabilidades relativamente à assistência das filhas e dos filhos.

III. “Comunicação interna e externa”

Pelo que foi possível averiguar, a AD ELO não utiliza linguagem e imagens inclusivas na comunicação interna e externa, predominando o uso do masculino como forma universal. Os direitos e deveres das/os trabalhadoras/es sobre igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade em local apropriado não são divulgados em local apropriado assim como, nos documentos e relatórios não são tratados e apresentados dados desagregados por sexo.

Como medidas, apontámos:

- Promover a utilização de linguagem e imagens inclusivas nos documentos e materiais produzidos pela Associação.
- Incentivar a divulgação, em local apropriado (site da AD ELO ou num local a designar, de fácil acesso a todos/as), informação relativa aos direitos e deveres

dos/as trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade.

- Proceder à distribuição de exemplares do “Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública” da autoria de Graça Abranches (2009) publicado pela CIG.
- Incentivar a sistematização de dados desagregados por sexo nos documentos e relatórios internos.

Considerações finais sobre a atividade I

As práticas para a Igualdade de Género não só têm sido negligenciadas pelas autarquias e pela AD ELO como não parece existir, por parte de colaboradoras/es e dirigentes, a preocupação em contribuir para a formação de uma consciência coletiva capaz de influenciar a sociedade, designadamente as instâncias comunitárias locais que se encontram mais próximas da população. À exceção das atividades dirigidas à comunidade (nas autarquias) onde a violência contra a mulher tem sido amplamente divulgada, internamente essa informação é escassa e pouco divulgada.

Em vários momentos houve uma certa resistência, por parte das autarquias, em aceitar que este projeto se centrasse exclusivamente nas questões da Igualdade de Género e na implementação de medidas que promovessem um tratamento igualitário entre todos e todas a nível interno. Segundo as/os interlocutoras/es o tratamento igualitário e a não discriminação constituem uma prática uma vez que as autarquias são abrangidas pela lei específica relativamente à função pública e obrigadas a cumprir a legislação em vigor. E para as autarquias, outra questão que foi constantemente enfatizada foi a referência ao facto de existirem “colaboradores” e não homens e mulheres, não havendo por isso qualquer distinção entre umas e outros.

De todas as componentes abordadas no questionário das Câmaras Municipais, senti que a que causou mais constrangimentos foi a referente à gestão de carreiras e remuneração, principalmente, no que respeita à avaliação de desempenho. Para que pudessemos proceder a uma avaliação mais precisa dos critérios da avaliação de

desempenho, foram solicitados exemplares dos formulários utilizados, os quais só vieram a ser disponibilizados após várias solicitações.

De forma geral e transversal a todas as autarquias constatamos que existem três componentes da gestão pública local que carecem de medidas que reforcem o princípio da igualdade de género e da não discriminação:

- “Estratégia, Missão e Valores”: não consta, nos documentos das entidades, menção expressa à igualdade entre homens e mulheres e à não discriminação.
- “Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as”: verifica-se que a participação de trabalhadores/as na gestão das entidades é quase nula, não havendo incentivos à apresentação de sugestões, avaliação de satisfação dos/as trabalhadoras/es nem a realização de reuniões onde sejam abordadas questões relativas à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, proteção da maternidade e paternidade e/ou relacionadas com a igualdade de género.
- “Comunicação interna e externa”: em nenhuma das autarquias se verifica a utilização de linguagem e imagens inclusivas nos documentos elaborados por estas.

As áreas que detêm maior atenção por parte das Câmaras Municipais são: a da “Relação com a Comunidade” e a “Formação Contínua”. As autarquias, umas mais do que outras, apresentam já projetos, parcerias e oferecem apoio para a realização de ações relacionadas com diversas áreas (saúde, educação, apoio social) direcionadas para a comunidade e apresentação boas práticas no que respeita à formação.

No que respeita à AD ELO, em especial às chefias, nota-se uma maior dedicação e interesse relativamente à execução do projeto, tendo havido por parte destes uma grande disponibilidade para a realização das reuniões e entrega de documentos necessários à validação do inquérito.

Da mesma forma, na AD ELO, podemos identificar componentes de gestão que mais carecem de medidas no âmbito da igualdade de género e da não discriminação tendo estes respondido “Não” a todas as questões presentes no questionário. São estas: “Estratégia, Missão e Valores”, “Comunicação interna e externa”, “Respeito pela

dignidade das mulheres e dos homens no local e trabalho” e “Benefícios diretos a trabalhadoras e trabalhadores e suas famílias”.

As áreas que detêm mais atenção por parte da AD ELO são: “Formação contínua”, “Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as” e “Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família” onde já se nota alguma preocupação, por parte da entidade, em dialogar com as/os suas/seus colaboradoras/es de forma a definirem, dentro dos pressupostos, o que é melhor para a entidade sem nunca desvalorizar a vida pessoal, profissional e familiar do/a colaborador/a.

Os questionários utilizados carecem de objetividade e, por isso, os dados devem ser lidos com especial precaução. Uma das dificuldades encontradas prende-se com a subjetividade inerente ao item: “a entidade encara de modo igual...”. Também a componente “Relação com a Comunidade” exigiu especial atenção da nossa parte, uma vez que houve tendência a confundir-se termos como: “desenvolve iniciativas”, “apoia iniciativas”, “promove iniciativas”, ou “participa ou desenvolve iniciativas”, gerando confusão nas respostas dadas pelas entidades e, levando, posteriormente, à não validação das questões.

No questionário aplicado à AD ELO, por decisão da própria e da Multiaveiro, procedeu-se à não aplicabilidade de oito questões (Q.8, Q.10, Q.18, Q.22, Q.23, Q.33, Q.53 e Q.54), por não se verificarem adequadas à realidade da Associação.

Para procedermos à validação das questões dos auto-diagnósticos por questionário utilizamos a análise documental e entrevistas não estruturadas, como foi referido anteriormente. A realização de entrevistas foi fundamental para o esclarecimento de questões que não pudemos analisar através de documentos, mas também para nos inteirarmos sobre a postura das entidades relativamente ao projeto. Nesta fase, em nenhuma das reuniões, esteve presente alguém com poder de decisão tendo sempre sido remetida a responsabilidade para um/a técnica, com exceção da AD ELO onde esteve sempre presente um dos diretores executivos que é também coordenador do projeto.

Relativamente às autarquias, algumas questões não foram imediatamente validadas porque o questionário foi preenchido por mais do que uma pessoa havendo, por isso, dificuldade em se confirmar determinadas respostas. Essas questões foram esclarecidas, posteriormente, entre a AD ELO e as autarquias.

3.3.2. Atividade IV – Realização de ações de formação em Igualdade Género

A atividade IV tem como pressuposto o desenvolvimento de competências adequadas à implementação de estratégias de integração e reforço da cultura organizacional integradora da perspectiva de Género. Por decisão dos responsáveis do projeto, esta fase decorreu em simultâneo com a primeira, uma vez que se verificou a necessidade de sensibilizar as entidades envolvidas para a igualdade de género face a um grande desconhecimento que demonstraram durante os primeiros contatos.

As ações de formação tiveram a duração total de 18 horas e decorreram de acordo com o Referencial de Formação em Igualdade de Género disponível no POPH. Sendo assim, as 18h foram divididas em 6 horas semanais (1 dia por semana), em horário laboral e decorreram durante 3 semanas.

Cada uma das ações contou em média com 15 elementos, o que fez um total de 73 formandos/as nas 5 ações. Este curso era destinado a dirigentes, chefias e interlocutores/as para a igualdade, que trabalhassem nas Câmaras, no entanto, devido à fraca adesão por parte das/os colaboradoras/es das autarquias, sobretudo das chefias, houve necessidade de se integrar algumas pessoas da biblioteca ou postos de turismo.

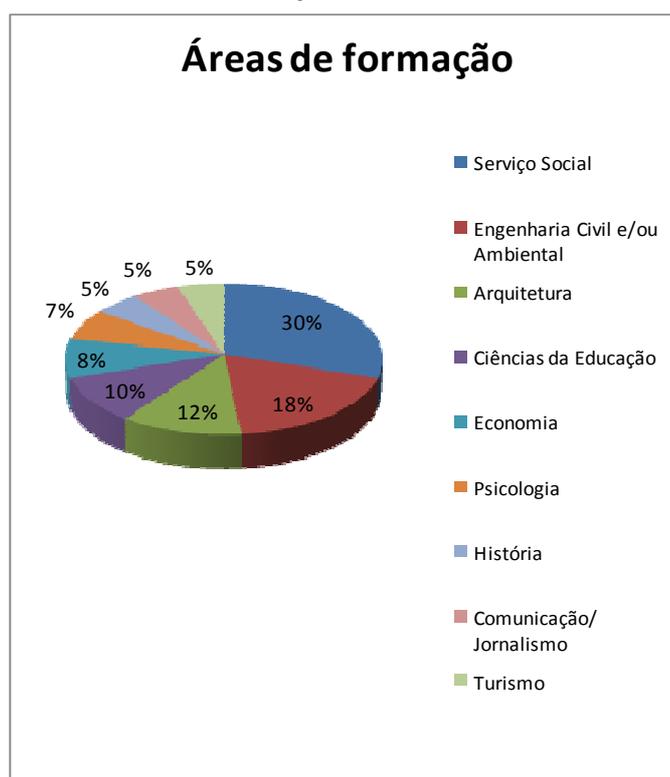
Apesar de não ter tido uma participação muito ativa na fase 4 do projeto será interessante deixar algumas breves notas e curiosidades.

Os módulos dividem-se em “Evolução de mentalidades”, “Aspectos da situação actual das mulheres e dos homens em Portugal”, “Conceitos”, “Módulos temático específico relacionado com o público- alvo”, “Guião individual para a promoção da igualdade” e “Intervenção integrada para a mudança”. Os primeiros cinco módulos foram dados por uma psicóloga com formação em igualdade de género e o último por uma assistente universitária formada em Direito que ficou encarregue de transmitir às/aos

formadas/os a evolução legislativa portuguesa e europeia relativamente à igualdade de género.

Nestas 5 ações estiveram presentes 73 formadas/os de diversas áreas, com especial destaque para colaboradores/as de Serviço Social com 18 formadas/os presentes (30%). Em segundo lugar, Engenharia Civil e/ou Ambiental com 11 participações (18%), seguido de Arquitetura com 7 (12%), de Ciências da Educação com 6 (10%), Economia com 5 (8%), Psicologia com 4 (7%) e os restantes, História, Comunicação/Jornalismo e Turismo, cada um com 3 (5%) participações. Além destas/es formadas/os estiverem também presentes colaboradoras/es de Planeamento Regional e Urbano, de Design, Arquivo, Museologia, Geografia, Animação Social, Sociologia, Gestão e Secretariado com 1 participante de cada área.

Gráfico I
Áreas de formação do/as formandos/as



Fonte: Elaboração própria

Relativamente à presença de chefias, entre os 73 indivíduos que participaram na formação, estiveram presentes os dois diretores executivos da AD ELO, a chefe de secção de serviço social da Câmara de Vagos, o chefe de sector de educação e

desporto da Câmara da Mealhada, a chefe de divisão de educação, cultural e desporto e a chefe da secção de ação social da Câmara de Mira e por fim, da Câmara Municipal de Montemor, com maior representatividade de chefias, o chefe de divisão de financeira, o chefe de unidade de desporto, a chefe de unidade de obras municipais e equipamentos e o chefe de unidade de topografia e projeto.

Esta lista perfaz um total de 10 chefias presentes na ações de formação, das quais quatro são do sexo feminino, num universo de 53 mulheres, e 6 são do sexo masculino, num total de 20 homens.

Quadro 5
Representação das chefias nas ações de formação

Entidade	Cargo	N.º e sexo
AD ELO	Diretor executivo	2 homens
Câmara Municipal de Vagos	Chefe de setor de serviço social	1 mulher
Câmara Municipal da Mealhada	Chefe de setor de educação e desporto	1 homem
Câmara Municipal de Mira	Chefe de educação, cultura e desporto	2 mulheres
	Chefe de secção de ação social	
Câmara Municipal de Montemor-o-Velho	Chefe de divisão financeira	3 homens e
	Chefe de unidade de desporto	
	Chefe de unidade de topografia e projeto	
	Chefe de unidade de obras municipais e equipamentos	1 mulher

Fonte: Elaboração própria

Na formação estiveram ainda presentes 2 estagiárias da AD ELO, uma de serviço social e outra de geografia, e as/os restantes 61 formandas/os enquadravam-se na categoria de técnicas/os superiores.

Segundo a avaliação realizada pelas/os formandas/os, as ações de formação foram uma mais-valia e superaram as expectativas das/os mesmas/os, pela pertinência e pela aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos a nível pessoal e profissional. Foi também referido que seria pertinente dar continuidade a formações desta temática de forma a reforçar determinadas práticas que, caso contrário, serão implementadas com maior dificuldade.

Conclusão

Este relatório surgiu na sequência do estágio curricular desenvolvido na Multiaveiro – Projectos de Formação e Investimentos Lda. no âmbito do mestrado em Sociologia da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. A realização deste estágio teve como finalidade a minha integração no mercado de trabalho, contribuindo para o meu enriquecimento pessoal e académico. A vontade de experimentar uma sociologia profissionalizante colocando em prática as competências que adquiri durante todo o meu percurso escolar e as experiências positivas relatadas por colegas de anos anteriores e por alguns docentes, foram os principais motivos para a minha escolha ter recaído na Multiaveiro.

A experiência vivida no estágio permitiu-me entrar em contacto com a realidade portuguesa relativamente ao mercado de trabalho, designadamente no que concerne à formulação de contributos para o desenvolvimento de planos para a igualdade de género à escala local. Apesar de ter a noção da existência de formas de segregação sexual, na sequência das leituras efetuadas, no decorrer do estágio, e após os dados analisados pude confrontar-me com uma realidade mais incisiva que me permitiu ter uma melhor noção do objeto de estudo. A segregação profissional associada à diferença salarial entre homens e mulheres é uma realidade no nosso país. Infelizmente, devido à dificuldade para encontrar determinados documentos, não me foi possível fazer uma comparação local com a realidade nacional. Contudo, o meu interesse por estas questões não se esgotou e, possivelmente, de futuro, irei investir em situações que me permitam voltar a desenvolver um trabalho nesta área.

Este estágio proporcionou-me ter acesso um ambiente multidisciplinar não só dentro da empresa, mas também no que respeita ao projeto em concreto, oferecendo-me uma perspectiva mais alargada e vários pontos de vista sobre o mesmo assunto.

De qualquer forma foi possível notar durante o desenvolvimento do estágio alguma dificuldade, por parte das entidades, em identificar situações de discriminação ou situações que poderiam proporcionar casos de discriminação entre homens e mulheres tendo, muitas vezes, escutado que estas assimetrias não existiam e que se os

homens estavam em maioria em alguns cargos de chefia porque teriam mais competências individuais e não por uma questão de discriminação.

Esta primeira fase do projeto deu uma perceção das áreas em que tem existido maior atuação. De notar que, qualquer entidade aqui apresentada, em especial as Câmaras Municipais, têm desenvolvido diversas atividades direcionadas para a comunidades com o propósito de informar e formar para a igualdade e para a cidadania. Os vários protocolos assinados com escolas, associações ou empresas têm proporcionado o desenvolvimento de atividades nos concelhos aqui abordados. De alguma forma as Câmaras têm já contribuído para uma mudança de postura da população através do apoio financeiro à criação de lares, a concessão de espaços para a realização de rastreios de saúde, a cedência gratuita de instalações para a realização de atividades desportivas, o incentivo e o apoio a projetos que se destinem a fazer acompanhamento escolar e psicológico às alunas e aos alunos. Este tipo de projetos e apoios cedidos pelas autarquias são fundamentais para aliviar as famílias ou indivíduos responsáveis em prestar cuidados a pessoas dependentes, libertando-as de tarefas extremamente morosas e que despendem muito tempo. Internamente, verificou-se a necessidade de sensibilizar as entidades para que, após a aplicação das medidas necessárias para promover e reforçar a igualdade de género a todos os níveis, as entidades continuem de forma autónoma a investir na solidificação de uma política para a igualdade entre homens e mulheres.

A ADELO apresenta uma realidade diferente das autarquias. Esta associação tem mostrado especial empenho no que respeita ao diálogo com colaboradoras/es, promovendo um ambiente de confiança e cumplicidade permitindo que, entre colaboradores/as e chefes, se decida o que é melhor para cada pessoa de forma a poderem conciliar a vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.

Este projeto, estando ele direcionado para a estrutura organizacional das entidades, vem proporcionar momentos de reflexão sobre questões não muito pensadas, muitas vezes tidas como corretas e sem necessidade de alteração. Espera-se que o projeto venha a contribuir para a criação de uma consciência de que, mais facilmente se

consegue promover a igualdade de género e cidadania na comunidade se a entidade promotora for um bom exemplo aos olhos da mesma.

Deste modo, continua a ser importante criar mecanismos de combate a estas desigualdades, sem no entanto esquecer que a formação dos indivíduos é a base para o sucesso de qualquer medida. Os Planos para a Igualdade têm-se revelado fundamentais para a criação de uma consciência geral sobre estas questões, na medida em que envolvem de uma forma transversal todos e todas os/as que vão beneficiar destas medidas e todas as pessoas que as estão a desenvolver e implementar os Planos, criando-se com isso, um ambiente de debate e de esclarecimento. Nenhuma das entidades abordadas neste relatório tinha, alguma vez, disponibilizado formação sobre Igualdade de Género tendo, por isso, a maioria dos/as colaboradores/as envolvidos/as ter discutido aqui o assunto pela primeira vez.

Como referi anteriormente, a minha estadia na Multiaveiro completou-se ainda com a participação em outros projetos que estavam a decorrer e que fui intercalando com o Projeto “Construindo Igualdades”. O facto de as autarquias demorarem, por vezes, a disponibilizar documentos fez com que também estivesse integrada no curso “Da Formação à Inclusão” promovido pela Associação Boa Hora da freguesia da Gafanha da Boa Hora e em outras atividades inerentes à atividade empresarial. Assim como, na fase final do estágio, participei na organização dos concursos “Construir Igualdades, Afirmar Diferenças” e “Construir Igualdades, Afirmar Diferenças – Equipas Pedagógicas” promovidos pela Multiaveiro. De ambos os temas dou conta em anexo.

Referências

Referências em papel

Abranches, Graça (2009) *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

AD ELO (2011) “Projecto construindo igualdades” (policopiado). AD ELO: Cantanhede.

Araújo, Helena C. (2010), “Escola e construção da igualdade no trabalho e no emprego”, in Virgínia Ferreira (org.), *A igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*. Lisboa: Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, 217-238.

Casaca, Sara Falcão (2010), “A (des)igualdade de género e a precarização do emprego”, in Virgínia Ferreira (org.), *A igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*. Lisboa: Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, 217-238.

CIDM (2003), *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres*. Agenda Global Vol. 4. Lisboa: CIDN, Presidência de Conselho de Ministros.

Diário da República (2010), “Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010.” Diário da República, 1.ª série — N.º 101 — 25 de Maio de 2010”.

Ferreira, Virgínia (2003a), “Evolução da Segregação sexual do emprego nos escritórios em Portugal” in *Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego: Uma Análise da Feminização dos Escritórios em Portugal* (Tese de Doutoramento em Sociologia). Coimbra: Faculdade de Economia, 735 – 886.

Ferreira, Virgínia (2003b), “A maternidade como condição práctico-inerte das mulheres” in *Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego: Uma Análise da*

Feminização dos Escritórios em Portugal (Tese de Doutoramento em Sociologia). Coimbra: Faculdade de Economia, 161- 267.

Ferreira, Virgínia (2010), “A (des)igualdade de género e a precarização do emprego”, in Virgínia Ferreira (org.), *A igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*. Lisboa: Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, 139-185.

III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género (2007-2010), *Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007*. Diário da República, 1.ª série – n.º 119 – 22 de junho de 2007.

INE (2012), *Ser Mulher em Portugal, 2001-2012*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.

Lopes, Margarida C. e Perista, Heloísa (2010), “Trinta anos de educação e formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e homens”, in Virgínia Ferreira (org.), *A igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*. Lisboa: Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, 191-216.

Monteiro, Rosa (2010), “Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo”, in Virgínia Ferreira (org.), *A igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*. Lisboa: Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, 31-56.

Perista, Heloisa; Silva, Alexandra (2005), *Impacto em Função do Género – Avaliação de Medidas de Política*. Coleção Bem Me Quer N.º10. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Perista, Heloisa; Silva, Alexandra (2009), *Igualdade de Género na Vida Local – o papel dos municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Pintasilgo, Maria de Lourdes (1998), “As mulheres, cidadania e a sociedade activa”, in *Revista Crítica de Ciências Sociais*. Coimbra: Centros de Estudos Sociais, 50, 15-26.

Santos, Gina (2010), “Gestão, trabalho e relações sociais de género”, in Virgínia Ferreira (org.), *A igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*. Lisboa: Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, 99-138.

Referências electrónicas

“Regulamento específico da Tipologia de intervenção n.º 7.2, «Planos para a igualdade», do Eixo n.º 7, «Igualdade de género», do Programa Operacional Potencial Humano (POPH)”. Diário da República, 2.ª série — N.º 131 — 9 de Julho de 2009. Página consultada a 20 de Setembro de 2011, <http://www.poph.qren.pt/upload/docs/eixos/D_15609_09_TI_7_2.pdf>.

“Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007”. Diário da República, 1.ª série – n.º 119 – 22 de junho de 2007. Página consultada a 20 de setembro de 2011, <<http://www.dre.pt/pdfgratis/2007/06/11900.pdf>>.

AD ELO (2011), “quem somos: apresentação”. Página consultada a 03 de novembro de 2011, <http://www.adelo.pt/quem_somos/index.php?action=getDetalhe&id=3>.

CIG, (s.d.), “A história da CIG”. Página consultada a 03 de Julho de 2012, <<http://www.cig.gov.pt/>>.

CITE (2011), “Igualdade Salarial Entre Mulheres e Homens”. Página consultada a 10 de Agosto de 2012, <<http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia135.html>>.

Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros (2006), “A Carta Europeia para a Igualdade das mulheres e dos homens na vida local”. Página consultada a 08 de Junho de 2012, <http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_pt.pdf>.

European Commission (2010), “Strategy for equality between women and men 2010-2015”. Documento consultado a 2 de Agosto de 2012, <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf>.

Gabinete de Estratégia e Planeamento (2012), “Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género 2007-2010”. Página consultada a 1 de Agosto de 2012, <<http://www.gep.msss.gov.pt/planeamento/pigualdade.php>>.

GEPE (2012), “Estatísticas da Educação 2010/2012”. Página consultada a 30 de Julho de 2012, <<http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=565&fileName=EEF2011.pdf>>.

GPEARl (2012), “Diplomados no Ensino Superior [2000-2001 a 2009-2010]”. Documento consultado a 28 de Julho de 2012 e disponível em <<http://www.gpearl.mctes.pt/es>>.

INE (2011a), “Estatísticas do emprego – 4.º Trimestre de 2011”. Documento consultado a 28 de Julho de 2012 e disponível em <http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=135262110&PUBLICACOESstema=55574&PUBLICACOESmodo=2>.

INE, (2011b), “Inquérito à Ocupação do Tempo”. Documento consultado a 10 de Agosto de 2012 e disponível em <http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=138463&PUBLICACOESstema=00&PUBLICACOESmodo=2>.

Lusa (2012), “Portugal teve o segundo maior aumento da diferença salarial entre homens e mulheres”. Página consultada a 20 de Junho de 2012 <<http://www.publico.pt/Economia/portugal-teve-o-segundo-maior-aumento-da-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres--1551230>>.

Ministério dos Negócios Estrangeiros (2008), “Tratado de Lisboa”. Página consultada a 1 de Agosto de 2012, <<http://www.eu2007.pt/NR/rdonlyres/ID96311C-F90D-4E97-B355-DFEA0DD1ABEA/0/TLconsolidado.pdf>>.

Multiaveiro (2012) “Empresa”. Página consultada a 19 de Setembro de 2011 <<http://5.28.58.30/~multiave/site/?op=1>>.

Neoterritorio (2006), “Carta Educativa do Município de Vagos – Volume I.” Vagos”. Página consultada a 16 de abril de 2012, <<http://www.cm-vagos.pt/document/800310/861454.pdf>>.

OFAP (2012), “Observatório das Famílias e das Políticas de Famílias – Relatório 2011”. Documento consultado a 09 de Agosto de 2012, <<http://www.observatoriofamilias.ics.ul.pt/images/ulrelatrio%20ofap%20julho%202012.pdf>>.

Pernas, Gonçalo; Fernandes, Manuel Viriato e Guerreiro, Maria das Dores (2008), *Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública e local*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Consultado em 15 de outubro de 2011, <http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Ref_Adm_Local.pdf>.

POPH (s.d), “Regulamento específico da Tipologia de intervenção n.º 7.2, «Planos para a igualdade», do Eixo n.º 7, «Igaldade de género», do Programa Operacional Potencial Humano (POPH)”. Página consultada a 20 de setembro de 2011, <http://www.poph.qren.pt/upload/docs/eixos/D_15609_09_TI_7_2.pdf>.

Rede Social do Concelho de Vagos (2003), “Diagnóstico Social do Concelho de Vagos 2003”. Página consultada a 16 de abril de 2012, <http://195.245.197.216/CLAS/Todos/DOCS_enviados//118/Diagn%F3stico%20Social.pdf>.

Rede Social do Concelho de Vagos (2003b), “Plano de Desenvolvimento Social, plano de acção para o primeiro ano. Concelho de Vagos 2004”. Página consultada a 17 de abril de 2012, <http://195.245.197.216/CLAS/Todos/DOCS_enviados//118/Plano%20de%20Desenvolvimento%20Social%20e%20Plano%20de%20Ac%20E7%20E3o%202004.pdf>.

União Europeia (2009), “Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres (2006-2010)”. Página consultada a 16 de Maio de 2012, <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_pt.htm>.

ANEXOS

Anexo I

Curso “Da Formação à Inclusão”

O curso “Da formação à Inclusão” realizou-se na Gafanha da Boa Hora, pertencente ao concelho de Vagos, distrito de Aveiro.

Segundo, os dados dos censos 2001, residem na Boa Hora 2277 indivíduos, dos quais pouco mais de metade, 1145, são mulheres. As principais atividades económicas residem na agricultura, na pesca, no comércio e turismo na época balnear.

De acordo com o Diagnóstico Social do Concelho de Vagos (2003: 125) no que respeita ao emprego, a agricultura de subsistência, o trabalho doméstico e a pesca são as principais atividades exercidas, as primeiras pelas mulheres e a última pelos homens. No entanto, o desenvolvimento da zona industrial de Vagos desencadeou uma procura de postos de trabalho nas fábricas locais, por parte das mulheres. Quanto aos homens, continuam a dedicar-se, na sua maioria, à Arte Xávega (pesca artesanal) que, apesar da sua importância no simbolismo das tradições locais, revela-se uma atividade precária pelo seu carácter sazonal. Nos restantes meses, os homens ocupam-se com a apanha da amêijoa, da enguia e do berbigão na ria de Aveiro.

Como podemos ainda verificar na Tabela I, apesar do desemprego afetar ambos os sexos, no concelho de Vagos, as mulheres são as principais vítimas com um aumento de 3,9% em 1991 para 8,1% em 2001 na taxa de desemprego feminina.

Taxa de desemprego 1991 e 2001

Indicador	Valor em %
Taxa de desemprego masculina (1991)	2,9
Taxa de desemprego feminino (1991)	3,9
Taxa de desemprego masculino (2001)	3,5
Taxa de desemprego feminino (2001)	8,1

Fonte: Diagnóstico Social do Conselho de Vagos

Na página do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), nos dados relativos a Vagos até ao final do mês de Abril de 2012, confirmamos essa informação: as mulheres são as mais afetadas pelo desemprego (55%) e o grupo etário mais prejudicado é aquele que se situa entre os 35 e os 54 anos, seguido do grupo etário dos 25 aos 34 anos (IEFP, 2012).

Relativamente à escolaridade, a Carta Educativa de Vagos (Neoterritorio, 2006: 25) refere que o concelho apresenta um elevado número de habitantes com mais de 25 anos (cerca de 9% da população) que não completou qualquer nível de ensino. O 1º ciclo é aquele que regista maior número de indivíduos (25,2%) com o ciclo completo. Para o 2º e o 3º ciclo do ensino básico a percentagem é de 10,6% e 4,3%, respetivamente. O ensino secundário e o ensino superior apresentam uma percentagem de 4,8% e 3% da população com estes níveis completos. Pode-se concluir que cerca de 48% da população do concelho de Vagos cumpriu apenas os dois primeiros ciclos de ensino.

Sendo assim, os baixos níveis de escolaridade em conjunto com a ausência de qualificações profissionais, podem funcionar como entraves ao desenvolvimento pessoal e contribuir para criar situações de risco de pobreza e exclusão social.

Atenta ao crescimento da comunidade onde se encontra inserida e consciente do seu papel social, a Associação Boa Hora (ABH), a única Instituição de Solidariedade Social (IPSS) da freguesia, tem vindo a desenvolver o seu trabalho através de serviços e estruturas de apoio para os mais desfavorecidos apostando na criação de cursos na tentativa de responder às necessidades locais.

Sendo assim, em parceria com as Técnicas do Rendimento Social de Inserção (RSI) locais e com a Junta de Freguesia da Boa Hora, a ABH identificou um grupo de 26 pessoas com percursos de vida problemáticos que potenciam e/ou agravam o fenómeno de exclusão social, nomeadamente: as origens familiares, o nível de escolaridade baixo, uma formação profissional escassa ou reduzida, comportamentos aditivos, baixo/ausência de rendimento, fragilização dos laços familiares, défice de cuidados primários de saúde, precaridade laboral, absentismo escolar, carências habitacionais, défice de competências pessoais e sociais e atraso no desenvolvimento.

A ABH iniciou a formação “Da Formação à Inclusão”, com uma duração de 800 horas que, entre Outubro de 2011 e Abril de 2012, permitiu a 15 indivíduos do sexo feminino e do sexo masculino, em situação de exclusão social, desenvolverem as suas competências sócio-pessoais.

Inicialmente, as pessoas sinalizadas foram contactadas pelas entidades referidas, no sentido de as encaminhar para uma sessão de esclarecimento relativamente à formação. Nessa sessão estiveram cerca de 30 pessoas e pôde-se constatar que a maioria não apresentava qualquer interesse relativamente à formação. Todos/as tinham sido encaminhados/as pelas técnicas de RSI ou pela Junta de Freguesia e pouco ou nada conheciam sobre o curso.

Começou-se por explicar que a formação tinha como objetivo contribuir para a elaboração dos projetos de vida dos/as destinatários/as criando condições para que estes/as desenvolvessem as suas capacidades pessoais, sociais, familiares e comunitárias. A formação teria ainda como intuito potenciar o exercício de uma cidadania ativa e mais consciente, ajudando-os/as na reinserção no mercado de trabalho ou em percursos de formação.

Nesta sessão, os indivíduos foram informados sobre direitos e deveres em que estariam abrangidos ao frequentar a formação, despertando interesse em alguns, pela possibilidade do curso vir a facilitar a sua reinserção do mercado de trabalho e pela bolsa que estariam sujeitos a receber.

Sendo assim, tal como consta no Regulamento Específico para a tipologia de intervenção 6.1 – Formação para a Inclusão que podemos encontrar na página do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), as/os formandas/os teriam direito a: Bolsa de formação mensal – esta bolsa pode ser atribuída a desempregados com idade igual ou superior a 23 anos, sendo que o valor máximo mensal não poderia ultrapassar os 50% do IAS¹⁹; Subsídio de formação sempre que o período de formação seja igual ou superior a 3 horas diárias; Subsídio de transporte nos casos de formandas/os que vivem longe do local de formação e não tenham, ao seu dispor, transportes públicos entre o local de residência do/a formando/a e o local da formação ou quando os

¹⁹ Indexante aos Apoios Sociais

horários praticados seriam incompatíveis com o horário da formação (em ambas as situações com necessidade de apresentação de comprovativo); Seguro de Acidentes Pessoais; Despesas de acolhimento – as/os formadas/os podem ver as despesas de acolhimento reembolsadas até ao limite máximo de 50% no caso de terem filhas/os menores e/ou pessoas adultas dependentes a seu cargo que precisem ser entregues a terceiros para que este possa frequentar a formação e, finalmente, se tiverem aproveitamento e frequência de 80%, no mínimo, do total da formação teriam direito a certificado.

Os deveres das/os formandas/os baseavam-se na pontualidade e assiduidade dos mesmos; na prestação de provas de avaliação e colaboração na avaliação da ação de formação; conservar o espaço e materiais fornecidos pela associação para o cumprimento da formação e terem um comportamento de forma a não porem em causa o bom funcionamento e crédito da ação de formação e das entidades envolvidas.

Após a sessão de esclarecimento que serviu como pré-triagem, foram entrevistados, durante 2 dias, 26 indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 58 anos, com baixa escolaridade, pertencentes a famílias disfuncionais e com fracas competências pessoais e sociais. A maioria encontra-se numa situação de desemprego de média e longa duração e alguns beneficiavam do RSI.

Na tabela II podemos encontrar alguns dados sobre as/os entrevistadas/os:

Entrevistadas/os para o curso “Da formação à inclusão”

Escolaridade Idade	Nenhum grau de ensino completo		1º CEB (4ª classe)		2º CEB (6º ano)		3º CEB (9º ano)	
	M	H	M	H	M	H	M	H
17 – 26	0	0	0	0	1	0	3	1
27 – 36	0	0	2	0	4	2	0	1
37 – 46	1	0	1	1	1	0	1	0
47 – 56	0	0	1	2	2	0	0	0
57 ≤	1	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	0	4	3	8	2	4	2

Fonte: Elaboração própria

Não sendo uma amostra e não podendo tirar qualquer tipo de conclusão desses dados, eles servem apenas para ilustrar a realidade que estava por trás do curso em questão da freguesia da Gafanha da Boa Hora do concelho de Vagos. Não quer com isto dizer que não existam outros indivíduos em igual ou pior/melhor situação e que não se encontrem inscritos nos serviços locais.

Passando agora aos dados que a tabela nos apresenta, verificamos que foram encaminhadas pelas assistentes sociais e pela ABH, 19 mulheres. Os números que mais chamam atenção são as 2 mulheres com idades entre os 37 e 46 anos e outra com mais de 57 anos que não possuem qualquer tipo de ensino escolar e as 8 mulheres, o valor mais alto da tabela, que possuem o 2ºCEB completo. A maioria das mulheres (10) possui idades até aos 36 anos, ou seja, uma camada muito jovem com baixos níveis de escolaridade. Para o mesmo curso foram também entrevistados 7 indivíduos do sexo masculino dos quais 3 concluíram o 1º CEB, 2 concluíram o 2º CEB e os restantes 2 concluíram o 3º CEB. Apenas 1 indivíduo disse ter interrompido os estudos no 11.º ano.

Tendo em conta os requisitos obrigatórios (ex. baixos níveis de escolaridade e rendimentos, fragilização dos laços familiares, défice de cuidados primários de saúde) que já foram acima enumerados para que os indivíduos possam integrar um curso do eixo 6, tipologia 6.1 do POPH foram selecionadas/os 15 formandas/os dentro das/os 26 entrevistadas/os.

Selecionadas/os para o curso “Da formação à inclusão”

Idade \ Escolaridade	1º CEB (4ª classe)		2º CEB (6º ano)		2º CEB (9º ano)	
	M	H	M	H	M	H
17 – 26	1	0	0	0	2	0
27 – 36	2	1	1	1	0	0
37 – 46	1	1	1	0	1	0
47 – 56	0	2	1	0	0	0
57 ≤	0	0	0	0	0	0
Total	4	4	3	1	3	0

Fonte: Elaboração própria

As/Os formandas/os selecionados são indivíduos com baixos níveis de escolaridade com se verifica pela tabela III e na maioria, 80% dos mesmos, com idades inferiores a 46 anos. São indivíduos desempregados de média ou longa duração ou têm como atividade a agricultura de subsistência. Na entrevista de seleção mostraram escassas competências comunicacionais, relacionais e de compreensão apresentando dificuldades para entender o que se pretendia quando se pedia para enumerar 3 aspetos positivos e 3 aspetos negativos a seu respeito. Apresentam ser pessoas com baixa autoestima e três indivíduos têm comportamentos aditivos (1 de droga e 2 de álcool).

A formação decorreu durante cerca de cinco meses e foi constituída por 13 módulos com diferentes cargas horárias: Desenvolvimento da Autoestima (48 horas), Promoção da Saúde (66 horas), Técnicas de Procura de Emprego (39 horas), Educação Parental (45 horas), Atividade Física e Desporto (54 horas), Ocupação Criativa dos Tempos Livres (39 horas), Cuidados Humanos Básicos (45 horas), Orçamentos Pessoal e Familiar (36 horas), Projeto de Vida (44 horas) e por fim, com 96 horas cada um, Linguagem e Comunicação, Técnicas de Informação e Comunicação, Cidadania e Empregabilidade e Matemática para a Vida.

As minhas tarefas centraram-se em questões técnicas e administrativas na preparação da formação em que, através do *HumanTrain*, o software de gestão da formação utilizado pela empresa, se providenciou os contratos de formação a serem assinados pelas/os formandas/os e pelas/os formadoras/es, as fichas de inscrição, cronogramas e toda a documentação necessária para dar início à mesma.

Durante o tempo de estágio acompanhei a Dra. Manuela Vieira nas visitas semanais de coordenação pedagógica onde eram controladas as faltas das/os formadas/os e as/os formadoras/es nos colocavam a par do decorrer da semana, apesar de também ser feito diariamente através de e-mail encaminhado para toda a equipa. Também houve sempre a preocupação de saber se as/os formandas/os estavam satisfeitas/os com a formação e as/os suas/seus profissionais e em pedir sugestões caso as houvesse. Mensalmente era feito o ponto de situação relativamente às bolsas de formação, faltas e mais uma vez, comportamentos na sala de formação. No entanto, não se verificaram grandes inconvenientes ou problemas maiores durante a formação. Apenas se verificou

e confirmou o défice de competências sociais na maioria dos/as formandos/as, sobretudo pela elevada conflitualidade e pela dificuldade na procura de soluções alternativas e na conciliação de diferentes pontos de vista evidenciada em diferentes ocasiões.

Durante a formação tive a oportunidade de acompanhar o grupo numa visita de estudo ao “Lugar dos Afectos” na freguesia de Eixo, em Aveiro que em muito contribuiu para o meu desenvolvimento pessoal. Este foi um momento de reflexão e partilha de emoções e pensamentos entre todos e todas que estavam presentes.

Tive ainda oportunidade de participar na realização do tabuleiro do jogo pedagógico sobre deficiência para o concurso “Construir Igualdades, Afirmar Diferenças” (1ª Edição). Este jogo foi inspirado na história do “Pequeno Príncipe” de Antoine de Saint-Exupéry. O objetivo do jogo consistia em responder a questões sobre deficiência já antes abordadas durante a formação. Quando ultrapassado esse caminho, os/as jogadores/as chegariam aos planetas onde teriam de ultrapassar os desafios impostos por cada um (ex. realizar uma atividade sem falar, realizar uma atividade sem ver). Os planetas eram habitados por pessoas com determinado tipo de deficiência e como tal, o/a jogador/a teria de se adaptar ao mesmo.

Anexo II

Concursos “Construir Igualdades, Afirmar Diferenças” (3ª Edição) e “Construir Igualdades, Afirmar Diferenças – Equipas Pedagógicas” (1ª Edição)

O Concurso “Construir Igualdades, Afirmar Diferenças” tem vindo a ser dinamizado pela Multiaveiro desde 2009 com os objetivos de sensibilizar para discriminações existentes na sociedade, reforçar conceitos abordados nas ações de formação e incentivar, entre os/as diferentes participantes, valores como a cooperação, a competitividade e o exercício ativo da cidadania. Neste concurso, que tem sido realizado anualmente desde então, participam voluntariamente todos os grupos das ações de formação em curso. Esta participação envolve formandos/as e equipas pedagógicas e permite uma crescente tomada de consciência da importância incontornável das temáticas abordadas, e da necessidade da efetiva consolidação da igualdade de oportunidades no sentido da promoção de uma sociedade mais justa, equitativa, enriquecida e enriquecedora.

Tendo o concurso sido tão bem recebido nas duas primeiras edições, e pela pertinência que este tem nas temáticas abordadas nas formações, a Multiveiro decidiu realizar, em 2011, a 3.ª edição do concurso “Construir Igualdades, Afirmar Diferenças” e a 1.ª edição do concurso “Construir Igualdades, Afirmar Diferenças – Equipas Pedagógicas”.

Os temas possíveis para a realização dos trabalhos do concurso foram discutidos e decididos pela equipa de formação da Multiaveiro, que teve em conta, além da recetividade dos anos anteriores, as necessidades dos/as formandos/as verificadas ao longo dos módulos dos cursos. Os temas em questão foram: Igualdade de Género; Diversidade Cultural; Discriminação e Preconceitos da Sociedade; Importância do papel das mulheres na sociedade atual; Acesso à Educação; Tráfico de Seres Humanos; Violência de Género; Orientação Sexual e Identidade de Género; Inclusão Social; Imigração e Deficiência.

Os trabalhos foram apresentados em cartaz e avaliados por um júri composto pela Dr.ª Rosa Oliveira, representante da CIG da Delegação do Norte, pela Alta Comissária

para a Imigração e Diálogo Intercultural, Dr.^a Rosário Farmhouse, pela Dr.^a Maria João Guia, formadora da área de Tráfico de Seres Humanos, a atual presidente da associação rede ex aequo, Dr.^a Andreia Pereira, pela Dr.^a Ana Paula Pinto da Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados (CERCIAZ), pela Dr.^a Ana Paula Marques da Câmara Municipal de Aveiro, pela Dr.^a Teresa Silva da Direção Regional de Educação do Centro (DREC) e, por fim, pela Dr.^a Joana Daniel-Wrabetz, coordenadora do Observatório do tráfico de Seres Humanos (OTSH).

A minha participação nesta atividade, além do jogo pedagógico da Associação Boa Hora, centrou-se na organização do mesmo, pois houve a necessidade de se realizar contactos telefónicos com várias entidades com auditórios disponíveis de forma a poder-se decidir qual o que melhor se enquadrava neste tipo de atividade. Como tal, foi determinado que, para acolher as mais de 250 pessoas que participaram, de alguma forma no concurso, o auditório do Centro Cultural e de Congressos de Aveiro seria a melhor opção. A realização de ofícios direcionados a algumas entidades com o objetivo de os convidar para a constituição do júri, a realização de um vídeo de abertura e apresentação do concurso e a documentação em imagem do dia do mesmo ficou também a meu cargo. Entre estas atividades participei ainda em outras atividades inerentes à organização do concurso.

Anexo III

Auto-diagnóstico por inquérito para a Administração Pública Local

5.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO.

	SIM	NÃO
1.No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de actividades, regulamentos da instituição é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover?		
2. A Entidade aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		
4 – Na missão da Entidade existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		
5 – Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?		
6 – Está prevista, na estrutura organizativa, a existência de uma unidade (técnica/o, comissão ou outra) direccionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho e na relação com a comunidade?		
7 – O Organismo, para além da avaliação interna, faz uma avaliação da promoção dos princípios da igualdade de género e da não discriminação em entidades por si tuteladas?		

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
8 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
9 - A candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada?		
10 - Nos anúncios de oferta de emprego estão patentes os princípios de igualdade e da não discriminação não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: "robustez física", "disponibilidade total", "situação conjugal" e "situação familiar")?		
11 - A Entidade mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		
12 - A Entidade assegura os princípios de neutralidade da composição do júri e Igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos?		
13 - O Organismo aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
14 - Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, é verificada a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de selecção?		

FORMAÇÃO CONTÍNUA

	SIM	NÃO
15 - A elaboração do plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?		
16 - Na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e		

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

	SIM	NÃO
26 – Os trabalhadores e as trabalhadoras são incentivados a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e da paternidade?		
27 – São promovidas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde se abordam as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e paternidade?		
28 – Quando se avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, consideram-se os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e paternidade?		

RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

	SIM	NÃO
29 – A Entidade possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?		
30 – Verifica-se no Organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?		
31 – Existem no Organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?		

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO		
	SIM	NÃO
32 – É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação?		

33 - A Entidade possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		
34 - Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros(se aplicável), são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		
35 - A Entidade possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		

BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS

	SIM	NÃO
36 - Existem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?		
37 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, actividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?		
38 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, actividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?		
39 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		
40 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?		
41 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e		

filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?		
42 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?		
43 - A Entidade, de forma directa ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		
44 - A Entidade divulga os recursos existentes na área geográfica da Entidade e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		

PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

	SIM	NÃO
45 - A Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		
46 - A Entidade incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?		
47 - A Entidade incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?		
48 - A Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		

3 - COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

	SIM	NÃO
49 - Na comunicação externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?		

50 - Na comunicação interna, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?		
51 - Nos documentos e relatórios internos, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		
52 - A Entidade utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades?		
53 - A Entidade divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?		

4 – RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

	SIM	NÃO
54 – A Entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não-discriminação (ex.: acções de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc)?		
55 – A Entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos (ex.: acções de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc) ?		
56 – A Entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à educação e prevenção da violência doméstica e do <i>bullying</i> dirigidos contra qualquer dos sexos?		
57 – A Entidade promove junto dos meios de comunicação social local o debate público sobre as questões da igualdade de género e não discriminação?		
58 – A Entidade fomenta e desenvolve iniciativas que assegurem a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino, evitando o abandono precoce da escola?		

59 – A Entidade apoia criação e manutenção de redes de apoio social e entajuda familiar, possibilitando desta forma a redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadoras/es, no apoio a familiares idosos ou outros familiares dependentes?		
60 – A Entidade apoia iniciativas de promoção e prevenção da saúde dirigidas a mulheres e a homens de diferentes faixas etárias (ex.: cedência de instalações para campanhas periódicas e regulares de promoção da saúde sexual e reprodutiva, de prevenção do SIDA, do cancro da mama, do colo do útero, da próstata, etc?)		
61 – A Entidade promove o acesso e utilização de instalações de cultura, desporto e lazer promovendo actividades inclusivas (dirigidas a mulheres e a homens)?		
62 – A Entidade participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local?		
63 – A Entidade participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar os homens a participarem na vida associativa e política local?		
64 – A Entidade apoia iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência colectiva no domínio da igualdade de género?		
65 – A Entidade adopta procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local?		
66 – A Entidade proporciona a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e a homens?		
67 – A Entidade tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género, no seu concelho?		
68 – A Entidade tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da igualdade de género?		
69 – A Entidade promove ou incentiva criação de infra-estruturas de apoio à mulher ou ao homem em situação familiar de monoparentalidade (ex.: promoção do emprego; educação parental; serviços de acolhimento de crianças; unidades de apoio à criança em idade escolar, etc)		
70 – A Entidade desenvolve acções que visem a promoção da		

actividade empreendedora do sexo sub-representado?		
--	--	--

5.5 Resultados do diagnóstico e respectiva análise

5.5.1 Quantificação dos resultados

A pontuação máxima do questionário é de 100 pontos, sendo que na quantificação dos resultados se deve ter em atenção a existência de uma ponderação diferenciada das várias questões.

3 pontos – para as questões consideradas de **extrema** importância para a transversalização da Igualdade de Género.

1 a 2 pontos – para as questões consideradas de **alguma ou muita** importância para a transversalização da Igualdade de Género.

Os pontos atribuídos só deverão ser considerados para as respostas positivas (SIM), sendo que não deverá ser contabilizado qualquer ponto para as respostas negativas (NÃO).

5.5.2 Tabela de pontuações

- Questões nas quais devem ser contabilizados 3 pontos por cada resposta positiva (SIM)	1, 2, 3, 8, 12, 27, 28, 49, 50, 54 (10 questões)
- Questões nas quais devem ser contabilizados 2 pontos por cada resposta positiva (SIM)	5, 7, 11, 15, 21, 26, 45, 51, 55, 57 (10 questões)
- Questões nas quais deve ser contabilizado 1 ponto por cada resposta positiva (SIM)	4, 6, 9, 10, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 52, 53, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70 (50 questões)

5.5.3 Interpretação dos resultados finais e acções futuras

Na sequência da contabilização dos resultados totais obtidos com as respostas, e de forma a permitir uma análise mais consequente dos resultados obtidos, devem ser enquadrados esses resultados na matriz que se segue:

Excelente (resultados superiores a 80 pontos)

Instituição líder nas questões da Igualdade de Género, sendo exemplo na aplicação de uma política pró-activa de gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos. Configura-se como uma Entidade com um elevado sentido de responsabilidade social para com os trabalhadores e trabalhadoras e para com as outras partes interessadas. Constitui-se assim como um excelente caso de estudo e divulgação da aplicação transversalizada dos princípios da Igualdade de Género e de não discriminação. As instituições situadas neste nível já compreenderam as vantagens de ter uma força de trabalho motivada, onde a integração de mulheres e homens representa um valor acrescentado. De futuro, deverá apostar em dar maior visibilidade à acção desenvolvida neste âmbito, tentando promover e assumir um papel de liderança social.

Bom (resultados entre 60 e 80 pontos)

Instituição preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar, resultado da assunção de um conjunto de políticas e práticas de gestão direccionadas para a promoção da Igualdade de Género. Não sendo ainda uma Entidade de excelência neste domínio, criou já as bases para a implementação sustentada da Igualdade de Género como um dos vectores centrais da sua cultura. No futuro, esta Entidade deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos através deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se uma Entidade líder nestas questões.

Mediano (resultados entre 40 e 60 pontos)

A Entidade situada neste patamar já começou a implementar um conjunto de práticas sobre igualdade de género e conciliação entre vida profissional e familiar, não tendo estas ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão. Futuramente, a Entidade deverá preocupar-se em promover uma transversalização progressiva dos princípios da Igualdade de Género, dando prioridade à sua implementação nas áreas onde obteve as pontuações mais baixas.

Insuficiente (resultados entre 20 e 40 pontos)

Esta Entidade revela um conjunto amplo de insuficiências no domínio da aplicação de uma estratégia empresarial que encare a Igualdade de Género como uma vantagem competitiva. No imediato, esta Entidade deverá redefinir toda a sua estratégia neste domínio, através do compromisso da gestão de topo relativamente a estas matérias.

Muito insuficiente (resultados inferiores a 20 pontos)

Estas entidades revelam um total alheamento relativamente a esta nova realidade. Uma Entidade colocada neste patamar tem grandes probabilidades de vir a enfrentar graves problemas reputacionais e de ter uma força de trabalho desmotivada e apática. A Entidade deverá, com toda a urgência, rever toda a sua estratégia e iniciar uma reflexão interna que promova a mudança organizacional, pois os riscos que corre nesta altura são elevadíssimos.

Anexo IV

Auto-diagnóstico por inquérito para Empresas

4.4 - AUTO-DIAGNÓSTICO

36

1 - PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA.

	SIM	NÃO
1.No planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?		
2. A empresa aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		
3 - No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		
4 - No código de ética da empresa (se aplicável) existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		
5 - Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?		

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

	SIM	NÃO
6 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
7 - A empresa encoraja a candidatura e selecção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/ as?		
8 - Os anúncios de oferta de emprego contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”)?		
9 - A empresa mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e selecção?		
10 - Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, a empresa preocupa-se em verificar a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de selecção?		

FORMAÇÃO CONTÍNUA

	SIM	NÃO
11 - A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?		
12 - A empresa integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		
13 - A empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?		
14 - A empresa incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?		
15 - A empresa dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções		

em que um dos sexos esteja sub-representado?		
16 - A empresa assegura a mulheres e homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?		

GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

	SIM	NÃO
17 - A empresa assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” entre trabalhadores e trabalhadoras?		
18 - A empresa, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?		
19 - A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?		
20 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pela empresa, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?		
21 - Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objectivos, comuns a mulheres e a homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? 22 - Na empresa		
são desenvolvidas acções positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?		
23 - A empresa, quando tem de seleccionar alguém para uma posição internacional, preocupa-se em assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação dos princípios da igualdade de género?		

	SIM	NÃO
24 - A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e da paternidade? 25 - A		
empresa realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a protecção da maternidade e paternidade? 26 - A empresa,		
quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e paternidade?		

RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

	SIM	NÃO
27 - A empresa possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho? 28 -		
Existem na empresa procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de discriminação em função do sexo?		
29 - Existem na empresa procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?		

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO		
	SIM	NÃO
30 - A empresa possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação		
31 - A empresa fomenta o trabalho a partir de casa e/ou o teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		
32 - A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		
33 - Na marcação dos horários por turnos rotativos (se aplicável), a empresa considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		
34 - A empresa possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		
35 - A empresa prevê a partilha do posto do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		

BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS

	SIM	NÃO
36 - A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?		
37 - A empresa concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato colectivo de trabalho ou no acordo		

de empresa?		
38 - A empresa facilita e/ ou estabelece protocolos com serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, catering, take away, lavagem do carro, farmácia)?		
39 - A empresa tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida activa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?		
40 - A empresa tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, actividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?		
41 - A empresa tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, actividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?		
42 - A empresa tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)? 43 - A		
empresa concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?		
44 - A empresa concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?		
45 - A empresa tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?		
46 - A empresa disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras? 47 - A empresa		
divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		

PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

	SIM	NÃO
48 - A empresa encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?		
49 - A empresa concede a trabalhadoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?		
50 - A empresa concede a trabalhadores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?		
51 - A empresa incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na lei, que é remunerado pela Segurança Social e de uso exclusivo do pai?		
52 - A empresa incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe?		
53 - A empresa concede a trabalhadoras licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? 54 - A empresa concede a trabalhadores licença por adopção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? 55 - A empresa		
procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?		

3 - COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

	SIM	NÃO
56 - Na comunicação externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?		
57 - Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?		
58 - Nos documentos e relatórios internos, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		
59 - A empresa utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?		
60 - A empresa divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?		

4.5 Resultados do diagnóstico e respectiva análise

4.5.1 Quantificação dos resultados

A pontuação máxima do questionário é de 100 pontos, sendo que na quantificação dos resultados se deve ter em atenção a existência de uma ponderação diferenciada das várias questões. As questões relacionadas com o previsto na legislação valem igualmente um total de 100 pontos, mas neste caso negativos.

3 pontos - para as questões consideradas de extrema importância para a transversalização da Igualdade de Género.

1 a 2 pontos - para as questões consideradas de alguma ou muita importância para a transversalização da Igualdade de Género.

Os pontos atribuídos só deverão ser considerados para as respostas positivas (SIM), sendo que não deverá ser contabilizado qualquer ponto para as respostas negativas (NÃO), excepto nas questões relacionadas com o cumprimento da legislação vigente. Estas questões (ver tabela em baixo) concernem à legislação sobre estas matérias para as quais as respostas devem ser contabilizadas de forma inversa, isto é, por cada resposta negativa (NÃO) deverá contabilizar 10 pontos negativos (-10). Desta forma, poderá avaliar o grau de cumprimento da legislação aplicável às questões da igualdade de género por parte da sua empresa.

4.5.2 Tabela de pontuações

- Questões nas quais devem ser contabilizados 3 pontos por cada resposta positiva (SIM)	3, 4, 7, 40, 43, 48, 51 e 52 (8 questões)
- Questões nas quais devem ser contabilizados 2 pontos por cada resposta positiva (SIM)	1, 2, 5, 10, 12, 15, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 53, 54 e 55 (34 questões)
- Questões nas quais deve ser contabilizado 1 ponto por cada resposta positiva (SIM)	11, 13, 14, 16, 56, 57, 58, 59 (8 questões)
- Questões nas quais devem ser contabilizados -10 pontos por cada resposta negativa (NÃO)	6, 8, 9, 17, 18, 21, 30, 34, 39, 60 (10 questões)

4.5.3 Interpretação dos resultados finais e acções futuras

33

Na sequência da contabilização dos resultados totais obtidos com as respostas, e de forma a permitir uma análise mais consequente dos resultados obtidos, devem ser enquadrados esses resultados na matriz que se segue:

<p>Excelente (resultados superiores a 80 pontos)</p> <p>Empresa líder nas questões da Igualdade de Género, sendo exemplo na aplicação de uma política pró-activa de gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos. Configura-se como uma empresa com um elevado sentido de responsabilidade social para com os trabalhadores e trabalhadoras e para com as outras partes interessadas. Constitui-se assim como um excelente caso de estudo e divulgação da aplicação transversalizada dos princípios da Igualdade de Género e de não discriminação. As empresas situadas neste nível já compreenderam as vantagens de ter uma força de trabalho motivada, onde a integração de mulheres e homens representa um valor acrescentado. De futuro, deverá apostar em dar maior visibilidade à acção desenvolvida neste âmbito, tentando promover e assumir um papel de liderança social.</p>
<p>Bom (resultados entre 60 e 80 pontos)</p> <p>Empresa preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar, resultado da assunção de um conjunto de políticas e práticas de gestão direccionadas para a promoção da Igualdade de Género. Não sendo ainda uma empresa de excelência neste domínio, criou já as bases para a implementação sustentada da Igualdade de Género como um dos vectores centrais da sua cultura. No futuro, esta empresa deverá, como resultado da identificação dos pontos mais fracos através deste instrumento, encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se uma empresa líder nestas questões.</p>
<p>Mediano (resultados entre 40 e 60 pontos)</p> <p>A empresa situada neste patamar já começou a implementar um conjunto de práticas sobre igualdade de género e conciliação entre vida profissional e familiar, não tendo estas ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão. Futuramente, a empresa deverá preocupar-se em promover uma transversalização progressiva dos princípios da Igualdade de Género, dando prioridade à sua implementação nas áreas onde obteve as pontuações mais baixas.</p>

Insuficiente (resultados entre 20 e 40 pontos)

Esta empresa revela um conjunto amplo de insuficiências no domínio da aplicação de uma estratégia empresarial que encare a Igualdade de Género como uma vantagem competitiva. No imediato, esta empresa deverá redefinir toda a sua estratégia neste domínio, através do compromisso da gestão de topo relativamente a estas matérias.

Muito insuficiente (resultados inferiores a 20 pontos)

Estas empresas revelam um total alheamento relativamente a esta nova realidade. Uma empresa colocada neste patamar tem grandes probabilidades de vir a enfrentar graves problemas reputacionais e de ter uma força de trabalho desmotivada e apática. A empresa deverá, com toda a urgência, rever toda a sua estratégia e iniciar uma reflexão interna que promova a mudança organizacional, pois os riscos que corre nesta altura são elevadíssimos.

Aplicação da legislação

Qualquer ponto negativo que tenha contabilizado no questionário, significa que a sua empresa se encontra em situação de incumprimento no que concerne à legislação vigente. Deverá, nesse sentido, e no imediato verificar em que caso(s) específico(s) isto se verifica, tomando medidas urgentes para a resolução desta situação.