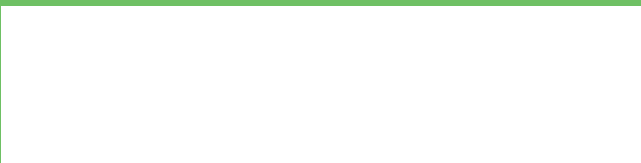
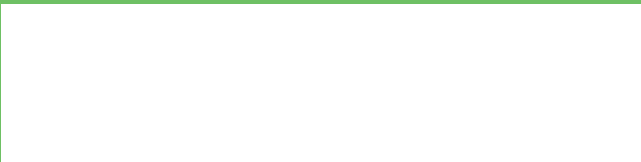




PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE





CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

PLANO MUNICIPAL
PARA A IGUALDADE

2014 — 2015



INDÍCE

ÍNDICE GERAL

Introdução	9
Plano Municipal para a Igualdade de Género – o que é?	12
Que premissas lhe estão subjacentes?	13
Processo de elaboração do Plano Municipal para a Igualdade	13
A Igualdade de Género na Câmara Municipal de Valongo	14
Diagnóstico Interno sobre Igualdade de Género	15
Perfil da Autarquia numa perspectiva de género	17
Caracterização socioeconómica – Balanço Social	17
Perfil Socioprofissional de participantes no Diagnóstico Interno	19
A Organização – Gestão da Atividade Profissional	21
Percursos Profissionais	23
Relações e Clima de Trabalho	27
A Conciliação da Vida Profissional e Familiar	27
Perceções sobre Políticas de Igualdade entre Mulheres e Homens	32
Igualdade de Género no local de trabalho: perceções e cognições de quem gere Recursos Humanos	39
Perceções sobre Mulheres e Homens no Trabalho	39
Gestão de recursos humanos	42
Proteção na Parentalidade e Assistência à Família	43
Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as	43
A Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens na Câmara Municipal de Valongo: O Passado e o Futuro	44
A Igualdade de Género na Câmara Municipal de Valongo - Estratégias	46
Plano de Ação	47
Pistas de Ação	47
Domínios de Intervenção	48
Plano de Ação 2014 - 2015	49
Monotorização e Avaliação	54
Conclusão	56
Bibliografia	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico n.º 1: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo, por cargo / carreira profissional, segundo o sexo, em 2012 (%)	16
Gráfico n.º 2: Taxa de feminização e de masculinidade das carreiras profissionais na Câmara Municipal de Valongo, em 2012 (%)	16
Gráfico n.º 3: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo, por tipologia de contrato laboral, segundo o sexo, em 2012 (%)	16
Gráfico n.º 4: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo segundo a idade, por sexo, em 2012 (%)	16
Gráfico n.º 5: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo segundo o tempo de trabalho na Câmara, por sexo, em 2012 (%)	17
Gráfico n.º 6: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo segundo as habilitações escolares, por sexo (%)	17
Gráfico n.º 7: Horas de trabalho extraordinário, diurno/noturno, segundo o sexo, em 2012 (%)	17
Gráfico n.º 8: Dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo, por sexo, em 2012 (N)	17
Gráfico n.º 9: Trabalhadores/as que responderam ao questionário, segundo o sexo (%)	18
Gráfico n.º 10: Trabalhadores/as que responderam ao questionário segundo a idade, por sexo (%)	18
Gráfico n.º 11: Habilitações escolares concluídas, por sexo (%)	18
Gráfico n.º 12: Divisão/Gabinete/Serviço/Equipa, segundo o sexo (%)	18
Gráfico n.º 13: Grupo profissional, segundo o sexo (%)	19
Gráfico n.º 14: Vínculo contratual segundo o sexo (%)	19
Gráfico n.º 15: Tempo de trabalho, segundo o sexo (%)	19
Gráfico n.º 16: Modalidade de horário de trabalho segundo o sexo (%)	20
Gráfico n.º 17: Alteração do horário de trabalho últimos 3 anos, segundo o sexo (%)	20
Gráfico n.º 18: Impacto da alteração do horário segundo o sexo (%)	20
Gráfico n.º 19: Horário em que gostaria de trabalhar, segundo o sexo (%)	20
Gráfico n.º 20: Motivo para mudar de horário de trabalho, segundo o sexo (%)	21
Gráfico n.º 21: Frequência com que fica a trabalhar para além do horário previsto segundo o sexo (%)	21
Gráfico n.º 22: Razão pela qual fica a trabalhar para além do horário previsto, segundo o sexo (%)	21
Gráfico n.º 23: Impacto de ficar a trabalhar para além do horário de trabalho na vida familiar, segundo o sexo (%)	22
Gráfico n.º 24: Trabalhar para além do horário previsto corresponde a trabalho extraordinário, segundo o sexo (%)	22
Gráfico n.º 25: Características tidas como muito importantes para o desempenho da atividade profissional, segundo o sexo (%)	22
Gráfico n.º 26: Características associadas à atividade profissional, segundo o sexo (%)	22
Gráfico n.º 27: Trabalhadores/as cuja posição remuneratória se alterou, ou não, nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)	23
Gráfico n.º 28: Trabalhadores/as que registaram um outro tipo de alteração na situação profissional nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)	23
Gráfico n.º 29: Alterações de outro tipo na situação profissional nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)	23
Gráfico n.º 30: Situações que podem prejudicar a carreira profissional, segundo o sexo (%)	24
Gráfico n.º 31: Fatores que podem conduzir a uma melhoria na situação profissional, segundo o sexo (%)	24
Gráfico n.º 32: Avaliação das funções caso fossem desempenhadas por um homem (no caso de respondente mulher) ou por uma mulher (no caso de respondente homem) (%)	24
Gráfico n.º 33: Profissões de homens / profissões de mulheres, segundo o sexo (%)	25
Gráfico n.º 34: Classificação do clima de trabalho segundo o sexo (%)	25
Gráfico n.º 35: Chefias diretas, segundo o sexo (%)	25
Gráfico n.º 36: Trabalhadores/as com e sem filho/a(s), segundo o sexo (%)	25
Gráfico n.º 37: Trabalhadores/as com filho/a(s), por idade, segundo o sexo dos/as trabalhadores/as (%)	26

Gráfico n.º 38: Trabalhadores/as que gozaram, ou não, a licença por maternidade ou por paternidade, segundo a idade e o sexo (%)	27
Gráfico n.º 39: Trabalhadores/as que gozaram a licença por maternidade ou por paternidade, segundo o número de dias e o sexo (%)	27
Gráfico n.º 40: Trabalhadores/as que partilharam, ou não, a licença de parentalidade com o pai ou a mãe da criança, segundo o sexo (%)	27
Gráfico n.º 41: Trabalhadores/as que partilharam a licença de parentalidade com o pai ou a mãe da criança, segundo o número de dias, por sexo (%)	27
Gráfico n.º 42: Trabalhadores/as que gozaram ou não a licença parental alargada, segundo o sexo (%)	27
Gráfico n.º 43: Motivos para que trabalhadores/as não utilizassem a licença parental alargada, segundo o sexo (%)	28
Gráfico n.º 44: Tarefas que os e as trabalhadoras costumam fazer antes de chegar ao local de trabalho, por tipo de tarefa, segundo o sexo (%)	29
Gráfico n.º 45: N.º de minutos dedicados por dia e em média a diversas atividades, segundo o sexo	29
Gráfico n.º 46: Adequação do horário de trabalho aos compromissos familiares e pessoais fora do trabalho, segundo o sexo (%)	29
Gráfico n.º 47: Medidas de apoio à conciliação da vida profissional e familiar que os e as trabalhadoras gostariam de ver implementadas na Câmara Municipal de Valongo, segundo o sexo (%)	30
Gráfico n.º 48: Grau de conhecimento de trabalhadores/as sobre a Conselheira Municipal para a Igualdade e sobre a AVL, segundo o sexo (%)	31
Gráfico n.º 49: Grau de conhecimento de trabalhadores/as sobre os vários serviços da AVL, segundo o sexo (%)	32
Gráfico n.º 50: Utilização e/ou recomendação por parte de trabalhadores/as quanto aos vários serviços da AVL, segundo o sexo (%)	32
Gráfico n.º 51: Serviços da AVL tanto orientados para munícipes quanto para funcionários/as, segundo o sexo (%)	32
Gráfico n.º 52: Grau de importância da eventual implementação, de um conjunto de políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, segundo o sexo (%)	36
Gráfico n.º 53: Entendimento sobre políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, segundo o sexo (%)	37

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo segundo a carreira profissional e idade, por sexo, em 2012 (%)	17
Quadro 2: Local/locais onde costumam ficar as crianças menores de 15 anos filhos/as de trabalhadores/as durante horário de trabalho destes/as, segundo o sexo (N e %)	26
Quadro 3: Número médio de dias de ausência do trabalho nos últimos 12 meses, segundo o sexo	28

ÍNDICE DE SIGLAS

AEC - Atividades de Enriquecimento Curricular
CCD - Centro Cultural e Desportivo do Pessoal da Câmara Municipal e SMAES de Valongo
CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego
CMV - Câmara Municipal de Valongo
CTFP - Contrato de Trabalho em Funções Públicas
EIGE - European Institute for Gender Equality
IG - Igualdade de Género
PMI - Plano Municipal para a Igualdade



INTRODUÇÃO

HÁ JÁ CERCA DE 10 ANOS QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO RECONHECE O IMPORTANTE PAPEL QUE A ADMINISTRAÇÃO AUTÁRQUICA LOCAL ASSUME NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO.

PIONEIRA NO PAÍS NA INTRODUÇÃO DAS QUESTÕES DE GÉNERO CRIOU EM 2003 A AGÊNCIA PARA A VIDA LOCAL (AVL).

Este serviço teve na sua origem a missão de estimular os e as munícipes na otimização do seu tempo, promovendo estratégias de maior conciliação entre a vida familiar e profissional. Entretanto as suas áreas de intervenção alargaram-se e presentemente abrangem também a promoção da cidadania ativa, direitos humanos em geral e a igualdade de género em particular.

A Agência para a Vida Local é um serviço inovador que tem como preocupação principal a facilitação da vida de umas e outros, quer a curto, quer a médio e longo prazo.

Visando cumprir este objetivo a curto prazo, coloca à disposição de munícipes uma diversidade de serviços gratuitos que constituem informações e soluções de carácter profissional, pessoal e familiar. Com o intuito de fazer cumprir aquele objetivo a longo prazo desenvolve uma série de iniciativas que visam a promoção dos Direitos Humanos, da Igualdade e da Cidadania Ativa e Inclusiva.

Da Agência para a Vida Local fazem parte os seguintes serviços:

AVL Informação

Serviço totalmente gratuito que visa informar munícipes acerca dos recursos existentes no concelho de forma eficaz e eficiente, contribuindo assim para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Desenvolve ainda ações de educação não-formal no âmbito da promoção dos direitos humanos, igualdade e cidadania ativa e inclusiva.

Banco de Tempo

Iniciativa que visa facilitar o dia-a-dia dos/as munícipes promovendo a participação ativa na vida da comunidade através da troca de tempo.

Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes

Tem como missão apoiar o processo do acolhimento e integração de imigrantes a nível local. É um espaço de informação e apoio descentralizado, que visa ajudar a responder às questões e problemas que se colocam à população imigrante.

Clube de Emprego e Formação

Visa fomentar a formação, a qualificação e a (re)inserção profissional de munícipes do concelho de Valongo bem como a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Visa ainda apoiar as entidades empregadoras na procura de recursos humanos adequados às suas necessidades.

Espaço Internet

Local público e de acesso gratuito à Internet, que pretende dinamizar as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) junto dos e das munícipes, principalmente das pessoas que menos contacto têm com este meio.

Espaço Infantil Imediato

Atribui gratuitamente um crédito de cinco horas semanais aos/às responsáveis de educação para que deixem os/as seus/suas educandos/as ao cuidado de uma educadora e/ou de uma auxiliar de ação educativa em momentos pontuais em que não tenham a quem confiar as suas crianças.

MediarLocal

Serviço totalmente gratuito, tem como missão ajudar as partes envolvidas em litígios a chegar a um acordo que seja mutuamente satisfatório para ambas, recorrendo à ajuda de um terceiro elemento isento e imparcial que é o/a Mediador/a.

Primeiro Passo

Gabinete de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica

Serviço gratuito que visa contribuir para combater a violência exercida no contexto das relações de intimidade.

Serviço de Cidadania e Consumo

O Serviço de Cidadania e Consumo é um serviço gratuito que visa informar e formar consumidores/as acerca dos seus direitos e deveres, auxiliá-los/las na resolução de problemas de consumo e mediar conflitos relacionados com esta temática.

Desde a sua criação que a Agência para a Vida Local tem vindo a ser distinguida com diversos prémios e menções honrosas, nomeadamente o Prémio Nacional de Excelência Autárquica 2004, Prémio Agostinho Roseta 2005, Prémio Europeu de Iniciativa Empresarial 2007, Distinção de Melhores práticas Autárquicas 2010 pelo projeto “Valorizar a Diferença”, Inclusão em “Good Ideas in Integration” pelo sítio Cities of Migration – 2012, entre outros.

O reconhecido papel e a importância do trabalho desenvolvido pelo Município de Valongo e pela AVL nesta temática tem assumido, essencialmente, uma dimensão externa. Assim, é então, chegado o momento de dar continuidade ao trabalho em prol da igualdade e direitos humanos privilegiando desta vez os colaboradores e colaboradoras da autarquia. No âmbito do III Plano Nacional para a Igualdade foi elaborada a candidatura à linha de financiamento 7.2 do POPH que visava uma atuação na própria autarquia ao nível dos seus procedimentos, práticas e políticas de intervenção, contribuindo para a introdução de boas práticas inovadoras e de formas adicionais de combate à desigualdade.

A Câmara Municipal de Valongo viu então aprovada a sua candidatura e deu início à implementação do seu projeto “Fazer ondas – a promoção da Igualdade na Câmara Municipal de Valongo”, cujos objetivos são:

- Elaborar diagnóstico de género que identifique a situação atual do Município de Valongo em relação a práticas de gestão, comunicação interna e relacionamento com a comunidade, apresentando as assimetrias de género existentes.
- Elaborar plano para a igualdade que abranja as áreas consideradas deficitárias durante o diagnóstico.
- Integrar a igualdade de género na gestão e quotidiano do município, bem como na planificação, execução e avaliação de projetos.
- Promover a melhoria generalizada dos serviços e das relações de trabalho em termos de igualdade de género.
- Promover a sensibilização e a formação para a igualdade de género de trabalhadores/as em todos os níveis hierárquicos.
- Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores/

as, a dignidade no trabalho e a sua participação na definição de medidas e ações que as fomentem.

- Dotar técnicos/as da entidade de competências adequadas à promoção da igualdade de género na relação com a comunidade e ao combate de estereótipos.
- Reforçar a temática da Igualdade de Género na estratégia comunicacional da Câmara.

Com o intuito de ir ao encontro dos objetivos propostos pelo IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação (2011 – 2013), a Câmara levou a cabo um conjunto de ações, tais como, a dinamização de grupos de reflexão sobre Planeamento, Mainstreaming de Género e Linguagem Inclusiva.

Foi ainda realizado um estudo diagnóstico Interno sobre Igualdade de Género desta autarquia com vista à obtenção de dados que permitam um conhecimento da realidade interna, da sua organização e recursos humanos.

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO – O QUE É?



UM PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO CONSUBSTANCIA-SE NUM COMPROMISSO POLÍTICO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO, VISANDO AUMENTAR A QUALIDADE DE VIDA DE MULHERES E DE HOMENS NUM CONTEXTO LOCAL.

É um “instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução” (CITE, 2003: 313).

QUE PREMISSAS LHE ESTÃO SUBJACENTES?

Um plano municipal para a igualdade de género visa combater e corrigir determinados problemas sociais, traduzidos em assimetrias e desigualdades de género. Daqui decorre a necessidade de se trabalhar tanto ao nível das oportunidades, assegurando que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades nas várias esferas das suas vidas, como ao nível do tratamento e dos resultados.

O desenho, implementação e avaliação de um plano municipal para a igualdade de género deve contar com o compromisso e apoio político de topo da autarquia.

Um plano municipal para a igualdade de género é um instrumento de planeamento do trabalho a empreender na promoção da igualdade de mulheres e de homens a nível local. Deve, pois, procurar fazer participar diversas unidades orgânicas, bem como entidades de âmbito local diversificadas e respetivos/as munícipes.

Um plano municipal para a igualdade de género deve ser tão abrangente quanto possível, centrando a sua intervenção estratégica em áreas e domínios variados.

Um plano municipal para a igualdade de género deve ser construído a partir do conhecimento da realidade – com base no diagnóstico da igualdade de género a nível local - incidindo sobre as assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico. É, assim, um plano feito à medida e assente no conjunto das necessidades, prioridades e recursos locais (Perista, 2009).

PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

A elaboração do presente Plano Municipal, que se reportará ao biénio de 2014/2015, teve como base de trabalho os resultados obtidos da análise do diagnóstico interno sobre a igualdade de género realizado na autarquia. Este implicou o recurso a vários tipos de instrumentos, designadamente à análise documental do balanço social numa perspetiva de género, à realização de um inquérito por questionário dirigido a trabalhadores e trabalhadoras de todas as unidades orgânicas e a entrevistas semiestruturadas dirigidas a uma amostra do executivo e dirigentes.

O referido estudo diagnóstico teve como objetivo a caracterização dos recursos humanos da Autarquia de Valongo numa perspetiva de género e a identificação de (eventuais) práticas e culturas organizacionais promotoras da igualdade de mulheres e de homens em contexto de trabalho, tendo contribuído para melhor compreender os desafios e as resistências organizacionais e estruturais da autarquia na incorporação e efetivação de políticas promotoras da igualdade de mulheres e de homens em contexto laboral; inventariar mecanismos de promoção e de facilitação da igualdade de mulheres e de homens, no âmbito da autarquia; e, conhecer as formas de interação entre a(s) cultura(s) organizacional(ais) da autarquia (ao nível das representações e das práticas) e a igualdade de género.

Pela pertinência e relevância que o Diagnóstico Interno assumiu na elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade, apresentamos de seguida uma síntese dos principais dados que o compõem.

A IGUALDADE
DE GÉNERO
NA CÂMARA MUNICIPAL
DE VALONGO



EM TERMOS METODOLÓGICOS, O ESTUDO DIAGNÓSTICO ASSENTOU NOS SEGUINTE PROCEDIMENTOS: ANÁLISE DOCUMENTAL DE FONTES DE INFORMAÇÃO RELEVANTES, NOMEADAMENTE DO BALANÇO SOCIAL, REALIZAÇÃO DE QUESTIONÁRIO DE AUTOAPLICAÇÃO JUNTO DE UMA AMOSTRA REPRESENTATIVA DE TRABALHADORES/AS, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS RESULTADOS NUMA PERSPETIVA DE GÉNERO E, AINDA, CONCEÇÃO, APLICAÇÃO E TRATAMENTO DE ENTREVISTAS A ELEMENTOS DO EXECUTIVO CAMARÁRIO E A UMA AMOSTRA DEFINIDA DE DIRIGENTES.

A análise de género do balanço social de 2012 permitiu caracterizar de uma forma genérica os recursos humanos do Município. Porquanto instrumento de gestão obrigatório para todas as entidades públicas com mais de 50 pessoas, esse balanço reúne um conjunto de informações que permite obter uma perspetiva global sobre a forma como uma autarquia se organiza em matéria de recursos humanos, numa ótica de planeamento e gestão do capital humano, mas importa analisar outro tipo de dados e de informação.

O diagnóstico da igualdade de género procurou ser tão abrangente quanto possível, pelo que se baseou

num processo participativo que envolveu tanto o executivo municipal (Presidente e Vereação), as chefias, o Presidente do CCD (Centro Cultural e Desportivo do pessoal da Câmara Municipal e SMAES de Valongo), através de auscultação presencial, como as diferentes unidades orgânicas e seus trabalhadores e trabalhadoras, mediante a aplicação de um questionário disponibilizado para preenchimento online.

Foram, pois, criados e aplicados três instrumentos de diagnóstico: um questionário de autoaplicação dirigido a trabalhadores/as da Câmara e três guiões de entrevista, um dirigido ao executivo municipal, outro a chefias e um último dirigido ao Presidente do CCD.

O questionário contemplou as seguintes dimensões:

- Perfil socioprofissional: sexo, idade, habilitações escolares/académicas, local de residência, situação conjugal, grupo profissional, unidade orgânica de pertença, vínculo contratual, anos de trabalho na Câmara e se tem o/a cônjuge como trabalhador/a do Município;
- Organização/gestão da atividade profissional: horário, alterações no horário, trabalho para além do horário e impacto desse na gestão quotidiana da vida familiar;
- Percurso profissional: aspetos valorizados no desempenho profissional, alterações profissionais, motivos que possam provocar prejuízos ou melhorias na carreira profissional, profissões femininas e profissões masculinas;
- Relações e clima de trabalho: avaliação do clima de trabalho, relações com e entre colegas, relações com a chefia;
- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal: apoios e equipamentos (a crianças e outras pessoas dependentes), gozo de licença de parentalidade e de dias de assistência à família, usos do tempo na organização da vida familiar, adequação do horário laboral à vida familiar, gozo de medidas implementadas e outras medidas de apoio à conciliação da vida profissional e familiar;
- Perceções sobre políticas de igualdade entre mulheres e homens: conhecimento sobre medidas em curso, conhecimento e

utilização dos serviços da AVL: o que é, ou não, pertinente implementar e o que são políticas de igualdade.

Para aplicação do questionário foi definida uma amostra representativa de 35%, para um grau de confiança de 95% e erro amostral de 5%, dirigido a todas as unidades orgânicas da Câmara. A autarquia optou por disponibilizar o questionário online para que as pessoas trabalhadoras pudessem responder directamente, tendo ainda facultado apoio personalizado a trabalhadores e trabalhadoras sem acesso regular a meios informáticos, disponibilizando uma técnica para o efeito. O sucesso da participação dos trabalhadores e das trabalhadoras foi significativamente alcançado por uma envolvimento direta das diversas chefias na prossecução desta tarefa. Assim, estando prevista uma amostra de 35% (que correspondia a 251 questionários), acabaram por responder 304 - 180 trabalhadoras e 124 trabalhadores. Regista-se, pois, uma maior participação por parte das mulheres, superior ao previsto na amostragem, sendo que importa ressaltar que a taxa de feminização das respostas corresponde a 59%, enquanto que a taxa de feminização da Câmara Municipal de Valongo é de 46%. Ainda assim, dado que a análise empreendida se baseia numa análise de género, tomando em consideração a proporcionalidade das respostas em cada grupo sexual, a tendência global manter-se-á, em princípio.

Por seu lado, o guião de entrevista a chefias teve por principais objetivos conhecer as orientações enquadradoras das práticas organizacionais, bem como os desafios e perspetivas de intervenção da autarquia ao nível da incorporação e efetivação de políticas promotoras da igualdade de mulheres e de homens em contexto laboral. Assim, o guião contemplou as seguintes dimensões:

- Perceções sobre (as diferenças entre) mulheres e homens: diferentes e em quê, impacto das diferenças (ou não) sobre o desempenho profissional, aspetos valorizados no desempenho profissional, chefias e lideranças femininas e masculinas, profissões femininas e profissões masculinas;
- Políticas e práticas de gestão de recursos humanos: incentivo à formação ao longo da vida, horários laborais facilitadores da conciliação da vida profissional e familiar, e cuidados tidos na marcação de turnos;
- Proteção na parentalidade: exercício da parentalidade por parte dos/as trabalhadores/as, incentivos a esse exercício,

reações ao gozo das licenças e de dias para assistência à família, impacto dessas licenças e das ausências motivadas pela assistência à família na organização do trabalho e na avaliação de desempenho;

- E, por último, perceções sobre políticas de igualdade entre mulheres e homens: necessidade/justificação para a utilização de uma linguagem inclusiva em matéria da igualdade de género, da conciliação da vida profissional e familiar e desafios futuros.

O guião de entrevista ao executivo era relativamente mais pequeno, percorrendo as dimensões e questões contidas no guião de entrevista a chefias, excetuando a parte relativa à gestão dos recursos humanos e organização do trabalho.

Já o guião de entrevista dirigido ao Presidente do CCD continha dimensões relativas a perceções sobre (as diferenças entre) mulheres e homens; perceções sobre mulheres e homens na organização da vida familiar e o papel que tanto a autarquia, enquanto entidade empregadora, como o CCD desempenham por forma a facilitar a conciliação entre o trabalho e a vida familiar; as atividades do CCD e o seu impacto na vida de trabalhadores e de trabalhadoras; e, por último, desenvolvimentos futuros.

Após a realização das entrevistas, num total de seis, foi feita uma transcrição parcial das mesmas e uma análise temática, de natureza qualitativa, tendo por base as dimensões abordadas.

PERFIL DA AUTARQUIA NUMA PERSPETIVA DE GÉNERO

CARACTERIZAÇÃO SOCIOECONÓMICA: BALANÇO SOCIAL

Em 31 de dezembro de 2012, a Câmara Municipal de Valongo contava com 644 pessoas trabalhadoras, correspondendo a uma taxa de feminização de 46%. Há, pois, mais homens do que mulheres a trabalhar na autarquia. Cerca de 82% dessas pessoas enquadram-se nas carreiras profissionais de assistente técnico/a (27%) e de assistente operacional (55%).

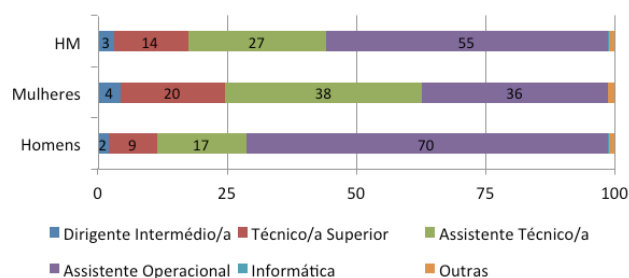


Gráfico n.º 1: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo, por cargo / carreira profissional, segundo o sexo, em 2012 (%)

Atendendo à globalidade das carreiras profissionais, verificamos que apenas nas carreiras profissionais de assistente operacional e informática a taxa de masculinidade é significativamente elevada (70% e 100%, respetivamente). Por outro lado, nas carreiras profissionais mais qualificadas, a taxa de feminização é significativamente elevada (na ordem dos 65%).

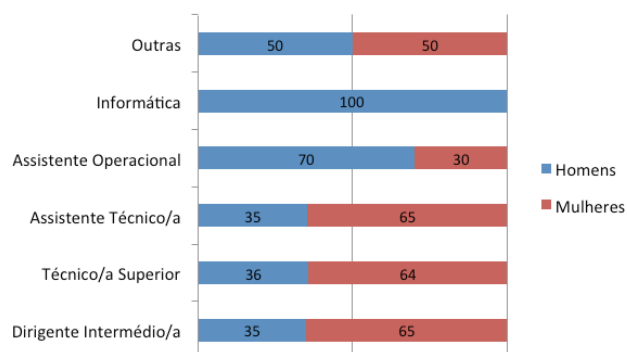


Gráfico n.º 2: Taxa de feminização e de masculinidade das carreiras profissionais na Câmara Municipal de Valongo, em 2012 (%)

Quanto à tipologia de contrato laboral, a quase totalidade dos homens (97%) e uma parte significativa das mulheres (85%) tem um Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado. Não obstante, verificamos que são proporcionalmente

mais as mulheres que se encontram em comissão de serviço e com contrato de trabalho a termo resolutivo (4% e 11%, respetivamente), comparativamente com homens na mesma situação (2% e 1%). Parece, pois, que a vulnerabilidade à precaridade laboral é maior entre as trabalhadoras do que entre os trabalhadores.

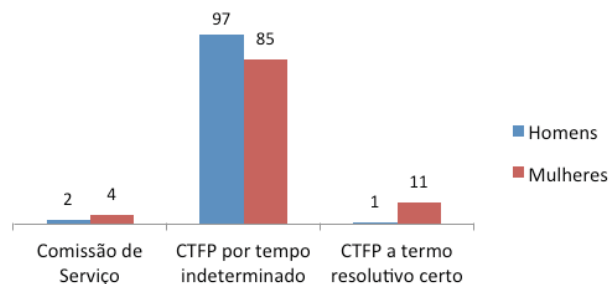


Gráfico n.º 3: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo, por tipologia de contrato laboral, segundo o sexo, em 2012 (%)

Existem, ainda, três pessoas (dois homens e uma mulher) com contrato de avença.

Em 2012, 37% dos/as funcionários/as tinham entre 40 e 49 anos e 33% entre 50 e 59 anos. Os homens são mais velhos do que as mulheres: 42% dos homens tem uma idade compreendida entre os 50 e os 69 anos, enquanto 34% das mulheres tem uma idade compreendida entre os 25 e os 39 anos.

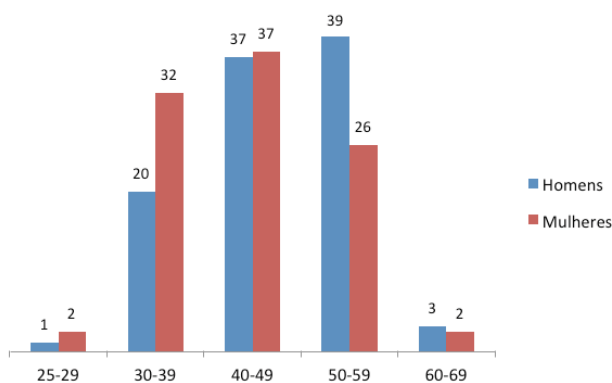


Gráfico n.º 4: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo segundo a idade, por sexo, em 2012 (%)

Se atendermos às carreiras profissionais mais representativas (técnico/a superior, assistente técnico/a e assistente operacional), verificamos que, por um lado, nas carreiras de técnico/a superior os homens são mais velhos (45% com idade superior a 50 anos; 90% das mulheres na carreira de técnica superior tem uma idade compreendida entre os 30 e os 49 anos) e que, por outro lado, é na carreira de assistente operacional que tanto homens como mulheres são mais velhos/as (49% e 47%, respetivamente).

	Técnico/a superior		Assistente técnico/a		Assistente operacional	
	H	M	H	M	H	M
25-29 anos		2	3	1	1	5
30-39 anos	24	46	43	31	13	25
40-49 anos	30	44	39	46	37	24
50-59 anos	33	8	15	21	46	42
60-69 anos	12			2	3	5

Quadro 1: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo segundo a carreira profissional e idade, por sexo, em 2012 (%)

Quanto ao tempo de trabalho em 2012, 53% das mulheres encontrava-se a trabalhar há 10 e 19 anos, enquanto 47% dos homens trabalhava há mais de 20 anos. Não obstante, a maioria dos homens e das mulheres encontra-se a trabalhar há menos de 20 anos (53% e 73%, respetivamente). Ou seja, em média estamos perante uma população trabalhadora que iniciou a sua carreira por volta de 1993.

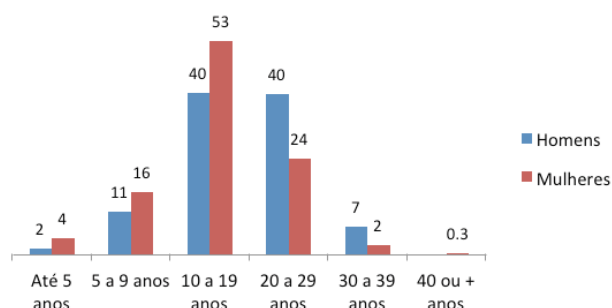


Gráfico n.º 5: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo segundo o tempo de trabalho na Câmara, por sexo, em 2012 (%)

No que respeita ao nível de escolaridade, verificamos que as mulheres são, de um modo geral, mais qualificadas do que os homens: 34% tem o 12º ano ou equivalente e 29% a licenciatura, face a 33% dos homens que têm 4 anos de escolaridade e 22% 6 anos de escolaridade.

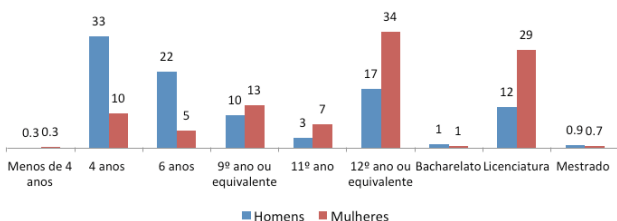


Gráfico n.º 6: Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo segundo as habilitações escolares, por sexo (%)

Em 2012, as e os trabalhadores realizaram 12.029 horas de trabalho extraordinário (diurno e noturno). Os homens realizaram mais horas de trabalho extraordinário (10.884 horas face a 1.026 horas realizadas pelas mulheres). Em relação às funcionárias, esse trabalho extraordinário foi essencialmente

realizado em horário noturno.

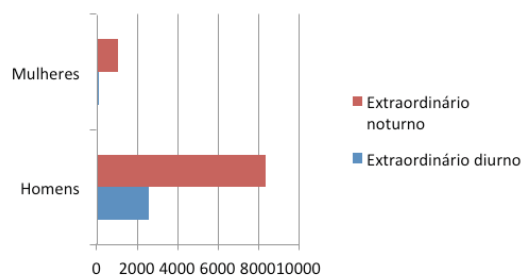


Gráfico n.º 7: Horas de trabalho extraordinário, diurno/noturno, segundo o sexo, em 2012 (%)

Quanto ao número de dias de ausência, em 2012, as mulheres foram responsáveis por 11.957 dias de ausência e os homens por 12.384. A doença foi, tanto para umas como para outros, o principal motivo de ausência. Porém, se para as mulheres a proteção na parentalidade representa o segundo motivo, que originou cerca de 25% das ausências ao trabalho (enquanto que para os homens esse motivo foi responsável apenas por 2% das ausências), para os homens o segundo maior motivo foi acidente em serviço ou doença profissional.

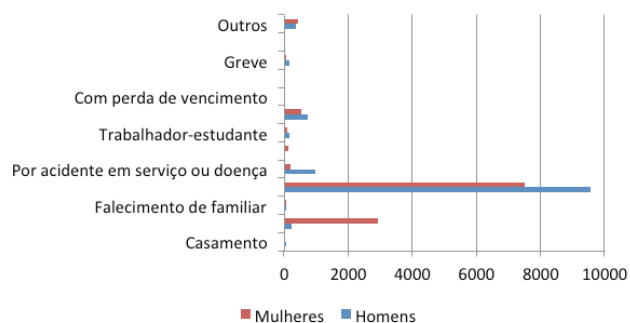


Gráfico n.º 8: Dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo, por sexo, em 2012 (N)

PERFIL SOCIOPROFISSIONAL DE PARTICIPANTES NO DIAGNÓSTICO INTERNO

Responderam ao questionário 304 pessoas, sendo que 59% dos questionários foram respondidos por mulheres e 41% por homens.

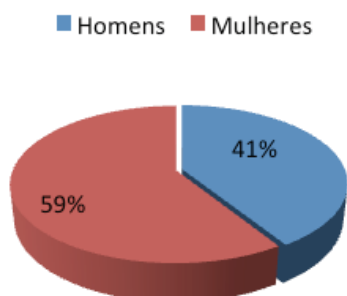


Gráfico n.º 9: Trabalhadores/as que responderam ao questionário, segundo o sexo (%)

A maioria das pessoas (60%) que respondeu ao questionário tem idade compreendida entre os 26 e os 45 anos. É na faixa etária mais jovem, entre os 26-35 anos, que a participação feminina é ligeiramente mais acentuada: proporcionalmente, 14% mulheres e 11% homens. A participação foi mais equitativa entre homens e mulheres, quando considerada a faixa etária entre 46 e os 55 anos (M: 40%; H: 41%).

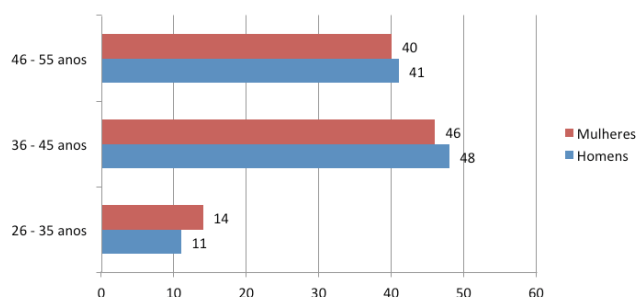


Gráfico n.º 10: Trabalhadores/as que responderam ao questionário segundo a idade, por sexo (%)

Quanto às habilitações escolares concluídas, estamos perante mulheres com maiores habilitações escolares (38% com o 12º ano e 29% com licenciatura) e homens com menores habilitações escolares (14% com o 6º ano e 11% com o 9º ano, concluídos).

Sinteticamente, 42% das mulheres possuem habilitações ao nível do ensino superior, face a 30% dos homens.

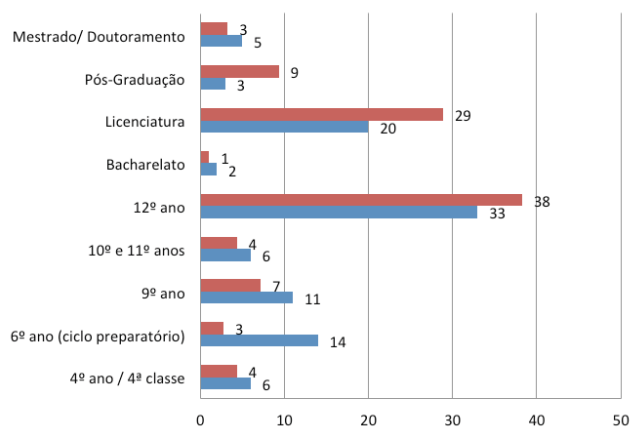


Gráfico n.º 11: Habilitações escolares concluídas, por sexo (%)

A análise da população inquirida, tendo como referência o local onde trabalham reflete, em parte, a realidade portuguesa ao nível do sistema de ensino e do mercado de trabalho. Designadamente nas áreas mais ligadas ao exercício de funções de natureza mais operacional, e por sua vez a profissões socialmente caracterizadas como mais masculinas, a presença dos homens é bastante acentuada, destacando-se a Divisão de Logística e Manutenção (31%), a Divisão de Urbanismo (13%), a Divisão de Desporto (13%) e a Divisão de Assuntos Jurídicos, Contencioso e Fiscalização (10%). De notar que na área de medicina veterinária da Câmara os profissionais são todos homens.

Numa estreita relação com práticas profissionais e áreas de formação tradicionalmente femininas, tais como a educação, a cultura, os recursos humanos, secretariado e atendimento ao público, existe uma taxa de feminização bastante elevada, entre os 78% e os 97%. Tal verifica-se na: Divisão de Educação e Juventude (20%); Divisão de Cultura (11%); Divisão de Intervenção Social, Cidadania e Igualdade (12%).

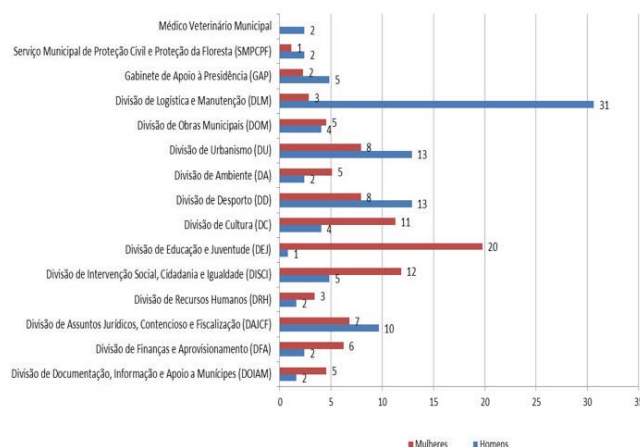


Gráfico n.º 12: Divisão/Gabinete/Serviço/Equipa, segundo o sexo (%)

A grande maioria das mulheres que responderam ao questionário enquadra-se em dois grupos profissionais: 40% no de “assistente técnica” e 33% no de “técnica superior”. De referir que 7 em cada 10 dirigentes são mulheres. Por outro lado, a população masculina inquirida está mais concentrada no grupo profissional de “encarregado operacional” (44%) e no de “assistente técnico” (27%). De salientar, aliás, que os fiscais municipais que responderam ao questionário são todos homens.

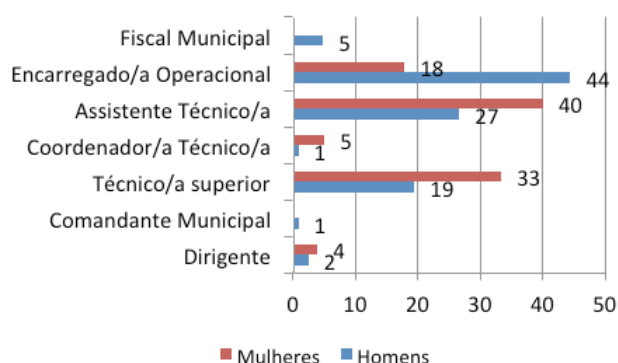


Gráfico n.º 13: Grupo profissional, segundo o sexo (%)

Quanto ao vínculo contratual, a quase totalidade das mulheres e dos homens tem contrato por tempo indeterminado (92% e 96%, respetivamente), sendo que, apenas 2% dos homens e 6% das mulheres tem um contrato por tempo determinado. Na categoria “outro” estão 4 mulheres e 2 homens que indicaram a “nomeação” como vínculo contratual.

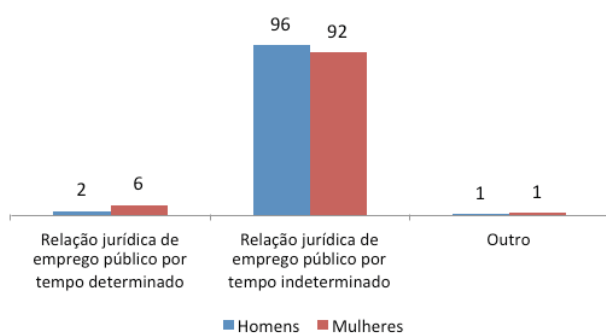


Gráfico n.º 14: Vínculo contratual segundo o sexo (%)

Quanto à antiguidade, a maioria das pessoas trabalha há mais de 11 anos na Câmara. De salientar que, proporcionalmente, é entre as mulheres que se encontram pessoas com menos anos de serviço (40% das mulheres trabalha na Câmara há menos de 11 anos, face a 29% dos homens).

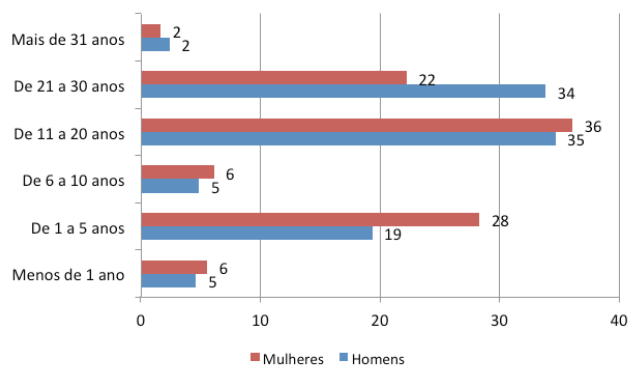


Gráfico n.º 15: Tempo de trabalho, segundo o sexo (%)

Em 90% dos casos, a/o cônjuge das pessoas que responderam ao questionário não trabalha na Câmara. Ter o/a cônjuge como colega é uma realidade para 11% dos homens, face a 9% das mulheres.

Estamos perante um grupo de pessoas com perfis profissionais muito distintos – as mulheres mais qualificadas, desempenhando, em grande parte dos casos (40%), funções de assistente técnica, e os homens menos qualificados e desempenhando, em 44% dos casos, funções de encarregado operacional.

A ORGANIZAÇÃO: GESTÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL

Tomando apenas por referência as pessoas que responderam ao questionário, a modalidade de horário que abarca mais pessoas respondentes é a de horário rígido (M: 85%; H: 52%). Proporcionalmente trabalham mais homens de acordo com um horário flexível (10% dos homens face a 8% das mulheres), em jornada contínua (H: 23% e M: 1%) e trabalho por turnos (H: 15% e M: 6%). As diferenças entre mulheres e homens estão relacionadas, em boa medida, com a natureza das funções exercidas por uns e por outras.

Importa salientar que 76% das pessoas que trabalham por turno, assim como 77% das pessoas que trabalham em jornada contínua, exercem a função de encarregado/a operacional.

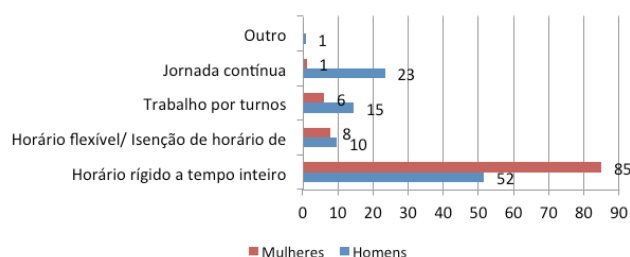


Gráfico n.º 16: Modalidade de horário de trabalho segundo o sexo (%)

Em relação a uma alteração do horário de trabalho nos últimos 3 anos, a grande maioria das pessoas refere negativamente; essa foi uma realidade apenas para 29% das mulheres e para 34% dos homens. Quanto aos motivos assinalados para tal alteração, as exigências funcionais foram o motivo mais referido quer por homens, quer por mulheres, representando, no entanto, maior peso entre os homens (90%) do que entre as mulheres (77%). A alteração por iniciativa própria ou motivos de ordem pessoal constitui fator assinalado por 13% das mulheres e 8% dos homens.

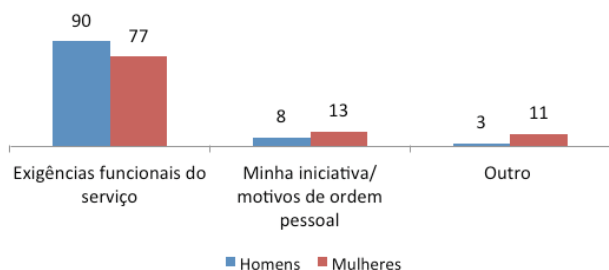


Gráfico n.º 17: Alteração do horário de trabalho nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)

Como outros motivos assinalados registaram-se também: a mudança de serviço (1 homem e 1 mulher); o desconhecimento "Não me foi dada a conhecer a razão da alteração" (2 mulheres) e a "conciliação das partes" (1 mulher).

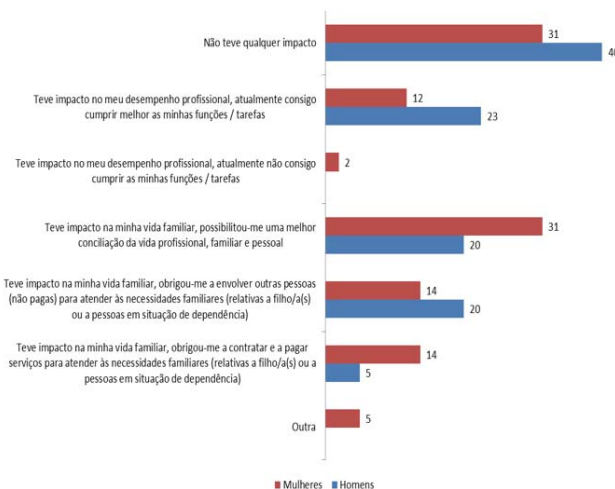


Gráfico n.º 18: Impacto da alteração do horário segundo o sexo (%)

Perante a possibilidade de escolher o horário de trabalho, a preferência recai na modalidade de trabalho da jornada contínua, ainda que mais relevante entre a população masculina 64% do que entre a feminina 53%.

O horário flexível/isenção de horário de trabalho é a segunda modalidade mais preferida, quer por mulheres, quer por homens (27% e 17%, respetivamente).

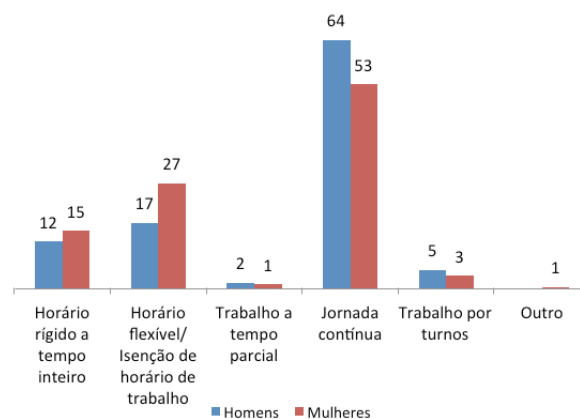


Gráfico n.º 19: Horário em que gostaria de trabalhar, segundo o sexo (%)

Os motivos para uma mudança do atual horário estão largamente relacionados com questões familiares, nomeadamente o apoio a filhos/as, assinalado pela maioria das mulheres inquiridas (56%) e também por 38% dos homens. O apoio a outras pessoas em situação de dependência é apontado por 16% das mulheres e 15% dos homens.

De âmbito laboral, a melhor organização do trabalho é referida por 18% das mulheres e 17% dos homens e a disponibilidade para o trabalho é distintamente uma razão com maior peso nas escolhas dos homens (25%) comparativamente com a das mulheres (5%).



Gráfico n.º 20: Motivo para mudar de horário de trabalho, segundo o sexo (%)

Entre os outros motivos destaca-se a necessidade de uma melhor conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal relacionada com a opção do horário flexível/isenção de horário.

“Conseguia rentabilizar melhor o tempo entre o trabalho e a vida pessoal” (mulher).

“Para poder tratar dos meus assuntos particulares sem prejudicar o trabalho” (mulher).

“Liberdade de ação e planeamento segundo as necessidades do serviço” (homem).

“Porque gostava de ter mais tempo para apanhar sol ao ar livre e respirar e ser mais livre” (mulher, tempo parcial).

O trabalho por turnos foi apontado como horário ideal por duas mulheres com as seguintes justificações: *“O trabalho por turnos permite alargar o horário do serviço, o que é melhor para o serviço”.*

“Qualquer biblioteca deveria ter um horário em prol dos seus utilizadores de maior significância, os estudantes. Encerrar na hora de almoço, na maior parte das vezes é quebrar um estudo ou trabalho que estava a desenvolver bem. Os estudantes são o público de maior interesse, é no interesse e necessidade destes que devemos pensar”.

Cerca de 89% das pessoas que responderam ao questionário costuma ficar a trabalhar para além do horário previsto e 19% refere fazê-lo todos os dias. Entre as mulheres é mais frequente (23%) ficar uma a duas vezes por semana e sempre que necessário (21%). Entre os homens é frequente ficar a trabalhar mais tempo - uma a duas vezes por semana (27%) e uma a duas

vezes por mês (27%). Na categoria de resposta “outro” estão respostas como: frequentemente, quase todos os dias e raramente.

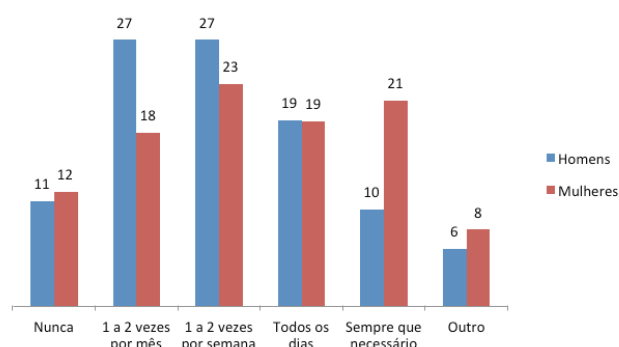


Gráfico n.º 21: Frequência com que fica a trabalhar para além do horário previsto segundo o sexo (%)

Um número significativo de mulheres e homens que ficam a trabalhar para além do horário previsto, apontam como principal razão ser essa a única forma de dar resposta às solicitações que lhes são dirigidas (M: 46%; H: 37%). O permitir executar tarefas adicionais no trabalho é apontado por 21% dos homens, face a 12% das mulheres.

Outras razões apontadas, quer por homens quer por mulheres, estão relacionadas com as solicitações que lhes são feitas, tais como: *“dar resposta a urgências” (homem); “por motivo de reuniões” (homem e mulher); “por ordens superiores e para dar cumprimento aos prazos estabelecidos, no caso de candidaturas e concursos” (mulher); “para dar resposta a necessidades urgentes ou imprevistas, solicitadas por superiores e permitir o bom funcionamento dos serviços” (homem).*



Gráfico n.º 22: Razão pela qual fica a trabalhar para além do horário previsto, segundo o sexo (%)

Ficar a trabalhar para além do horário de trabalho não tem, para 59% dos homens e 36% das mulheres, qualquer impacto na vida familiar. Não obstante, para as mulheres e para os homens para quem essa situação causa impacto, o recurso a outras pessoas da família é a principal forma de minimizar esse impacto (40% e 24%, respetivamente).

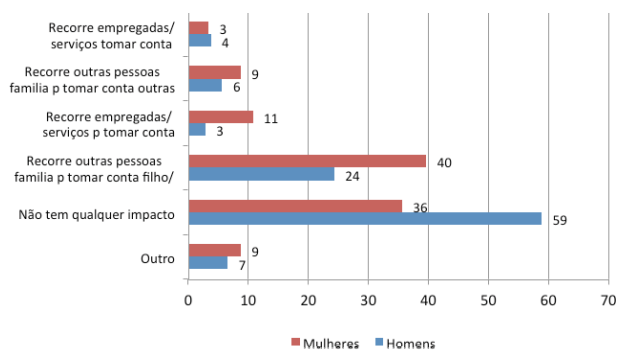


Gráfico n.º 23: Impacto de ficar a trabalhar para além do horário de trabalho na vida familiar, segundo o sexo (%)

Ficar a trabalhar para além do horário previsto não corresponde, para a maioria das mulheres (59%) e dos homens (70%), a trabalho extraordinário (remunerado).

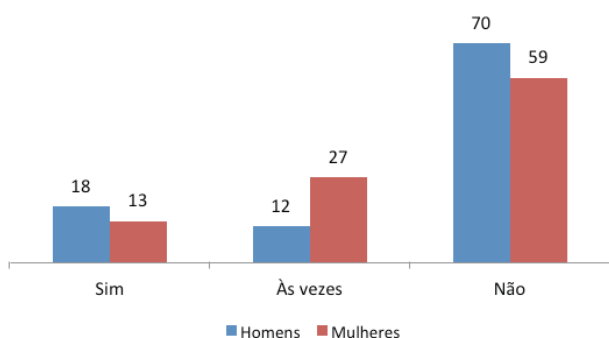


Gráfico n.º 24: Trabalhar para além do horário previsto corresponde a trabalho extraordinário, segundo o sexo (%)

PERCURSOS PROFISSIONAIS

Perante as questões das características consideradas como relevantes para o desempenho profissional, os conhecimentos técnicos e o empenho/dedicação foram as características mais referidas por homens e por mulheres (H: 23% e 20%; M: 19% e 27%). Importa realçar que embora homens e mulheres refiram como características mais importantes sensivelmente as mesmas, o peso relativo dessa importância difere bastante. Se tomarmos como exemplo a formação escolar/académica, verificamos que esta assume maior relevância entre as mulheres do que entre os homens (9% e 6%, respetivamente).

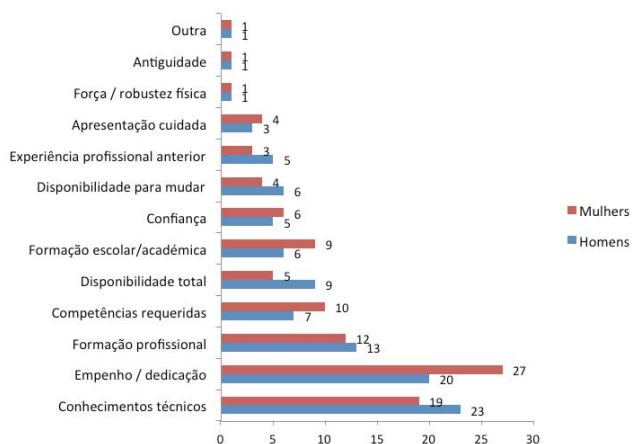


Gráfico n.º 25: Características tidas como muito importantes para o desempenho da atividade profissional, segundo o sexo (%)

Três mulheres e dois homens responderam “outra característica”, mencionando “gosto pelo que se faz”, “acreditar”, “a conciliação de vários fatores referidos”, “assertividade” e “espírito de serviço comunitário”.

A responsabilidade é a característica que cerca de 3 em cada 10 pessoas identifica como estando associada à sua atividade profissional. Não obstante, se entre as mulheres a execução de várias tarefas diferentes e o ritmo de trabalho intenso surgem com um peso relativo bastante significativo (24% e 11%, respetivamente), entre os homens são a execução de várias tarefas diferentes e a capacidade de tomada de decisão que surgem com maior significado (22% e 11%).

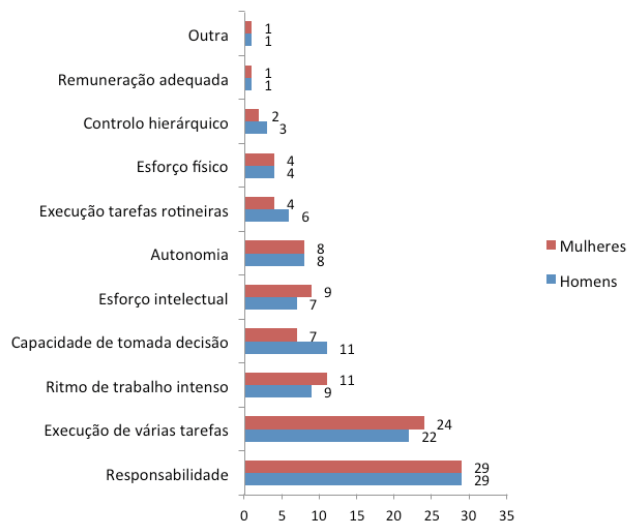


Gráfico n.º 26: Características associadas à atividade profissional, segundo o sexo (%)

Três mulheres e dois homens responderam “outra característica”, mencionando “dependência”, “destreza”, “a conciliação de vários fatores referidos”,

“conhecimento técnico na área” e “capacidade de trabalho em equipa”.

88% dos homens e 79% das mulheres mantêm a mesma posição remuneratória desde há, pelo menos, 3 anos. Proporcionalmente, mais mulheres (21%) do que homens (12%) tiveram alterações na sua posição remuneratória.

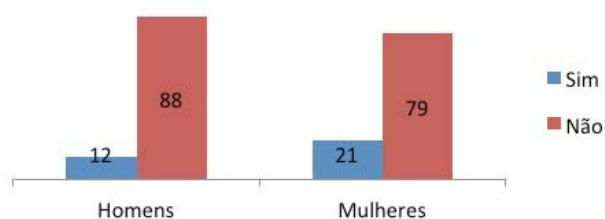


Gráfico n.º 27: Trabalhadores/as cuja posição remuneratória se alterou, ou não, nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)

Para 20% dos homens e 30% das mulheres houve um outro tipo de alteração na situação profissional.

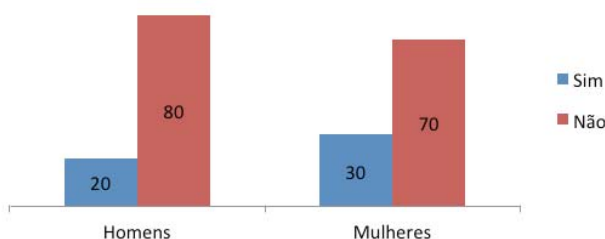


Gráfico n.º 28: Trabalhadores/as que registaram um outro tipo de alteração na situação profissional nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)

Para as mulheres, essas alterações reportam-se à execução de maior variedade de tarefas (18%), a um aumento ao nível das responsabilidades (16%), aumento do ritmo de trabalho (12%) e a menor autonomia (12%). Para os homens, as alterações são mais ou menos idênticas, sendo que foram referidas maiores responsabilidades (18%), execução de maior variedade de tarefas (15%) e aumento do ritmo de trabalho (11%), entre outras.

Parece, pois, que as alterações que trabalhadoras e trabalhadores sentem relativas à sua situação profissional são sensivelmente as mesmas, o que, eventualmente, se prenderá com alterações ao nível da (re)organização da estrutura organizacional e do trabalho.

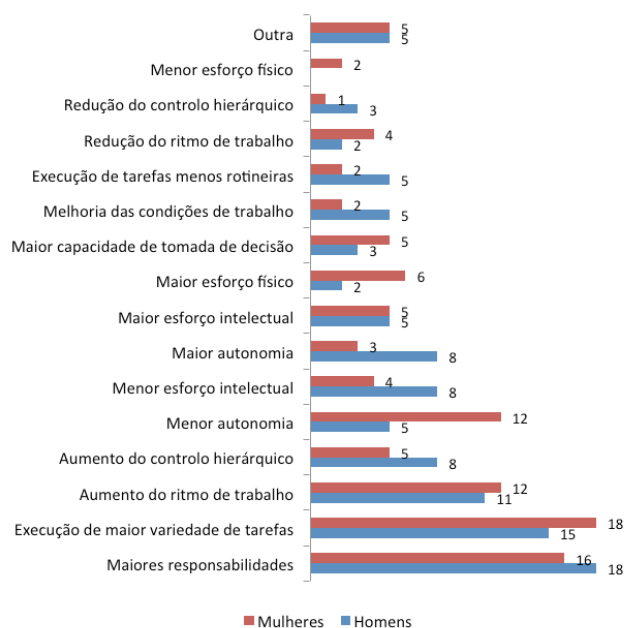


Gráfico n.º 29: Alterações de outro tipo na situação profissional nos últimos 3 anos, segundo o sexo (%)

Os três homens que referiram “outra opção” mencionaram mudança de serviço (2) e perda de chefia (1). As 5 mulheres que apontaram outra alteração igualmente referiram mudança de serviço (1), bem como mudanças contratuais (3) e por ordem da Câmara (1).

Entre as situações que podem prejudicar a carreira profissional, a deterioração do estado de saúde foi considerada a mais relevante, tanto por homens (44%), como por mulheres (46%). Conflitos com a chefia direta ou com algum/a colega são, para os homens, o 2º e o 3º motivo mais mencionado (20% e 10%, respetivamente). Muito embora as mulheres refiram também, com maior frequência, algum eventual conflito com a chefia direta (15%), as responsabilidades familiares e uma situação de maternidade são igualmente percecionadas como situações que podem prejudicar as suas carreiras profissionais. Ou seja, se os homens entendem que conflitos no local de trabalho podem causar danos às suas carreiras profissionais, as mulheres avaliam, ainda, o impacto da vida familiar na prossecução das suas carreiras profissionais.

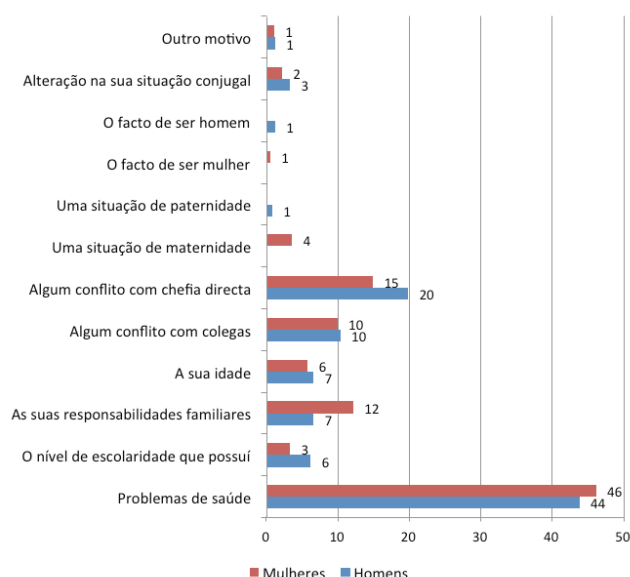


Gráfico n.º 30: Situações que podem prejudicar a carreira profissional, segundo o sexo (%)

Três homens e quatro mulheres fizeram referência a outros motivos, nomeadamente “desvalorização pessoal e assédio profissional”, “estagnação da progressão na carreira”, “falta de perspectivas de progressão, equipamentos de trabalho e formação periódica”, “desmotivação”, “imposições/decisões de terceiras pessoas; conjuntura económica”, “ter de deixar de fazer o que faço” e, por último, “o facto de defender posições rigorosas sempre no interesse de munícipes”.

Entre os fatores que podem contribuir para a melhoria na situação profissional destacam-se os anos de serviço (M: 20% e H: 18%), entendendo-se como reflexo de maior experiência profissional, o empenho e dedicação à organização (H: 24% e M: 30%) o aumento das competências profissionais (H: 13% e M: 16%) e a confiança da chefia no/a trabalhador/a – mais pronunciado nos homens (11%), do que nas mulheres (8%). Ainda, o mérito profissional e mais formação profissional são referidos, numa proporção semelhante, por mulheres e por homens.

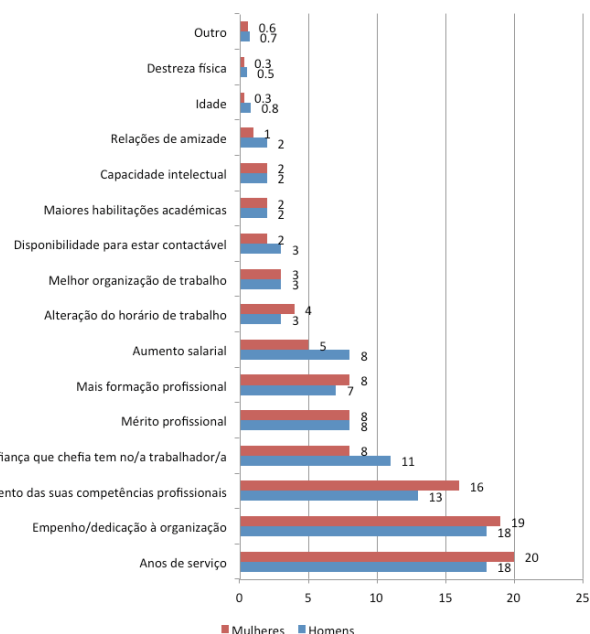


Gráfico n.º 31: Fatores que podem conduzir a uma melhoria na situação profissional, segundo o sexo (%)

Das oito pessoas que referiram um outro motivo, um homem e uma mulher apontam para melhorias ao nível do equipamento de trabalho “mais moderno e funcional”. Outros referem “melhor organização ao nível hierárquico, fazer uma triagem de competências ao nível de funcionários, procurar lacunas, existem muitas competências nesta edilidade que não são usadas”, “envolvimento num projeto profissional desafiante” e outras mencionam “melhor comunicação inter-serviços”, “conciliação de vários fatores referidos” e “maior autonomia”.

Uma parte significativa dos/as trabalhadores/as (87%) considera que se a sua função fosse desempenhada por uma pessoa do sexo oposto sê-lo-ia feito de igual forma. Porém, os homens são ligeiramente mais críticos na avaliação que fazem, já que 15% julga que se as suas funções fossem desempenhadas por mulheres o seriam de forma pior ou muito pior.

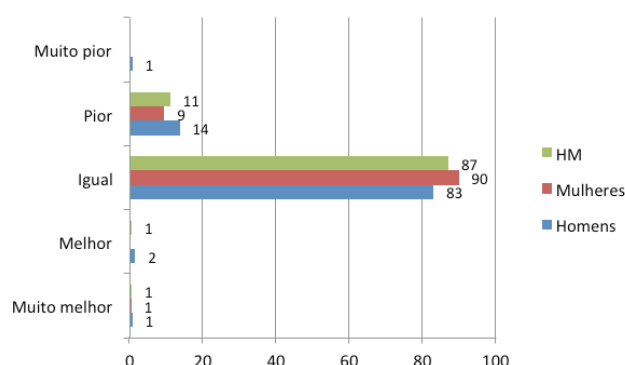


Gráfico n.º 32: Avaliação das funções caso fossem desempenhadas por um homem (no caso de respondente mulher) ou por uma mulher (no caso de respondente homem) (%)

Não obstante, ainda é partilhada a ideia, mais por mulheres (36%) do que por homens (30%), de que, na Câmara Municipal de Valongo, existem profissões só para homens e profissões só para mulheres.

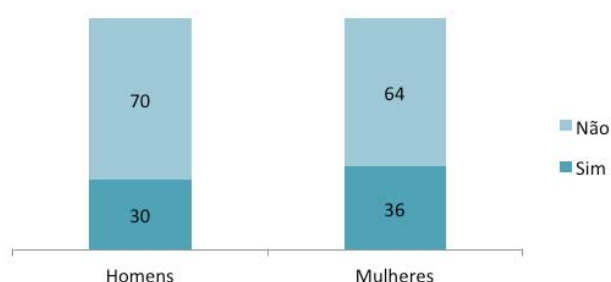


Gráfico n.º 33: Profissões de homens/profissões de mulheres, segundo o sexo (%)

RELAÇÕES E CLIMA DE TRABALHO

82% das pessoas que responderam ao questionário avaliam o clima de trabalho na Câmara Municipal de Valongo como bom ou muito bom: as mulheres avaliam-no ligeiramente mais positivamente do que os homens (83% face a 80%), sendo que 4% dos homens o avalia como mau ou muito mau.

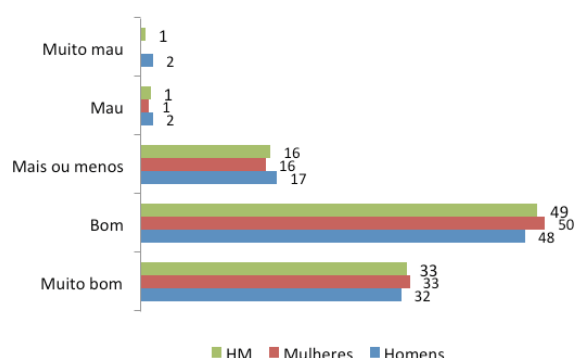


Gráfico n.º 34: Classificação do clima de trabalho segundo o sexo (%)

O principal motivo referido pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores que as e os levou a classificar o clima de trabalho da forma que o fizeram, prende-se essencialmente com as relações com colegas do mesmo serviço/departamento, com as chefias e com colegas de outros serviços. Parece, pois, que as relações humanas se sobrepõem às condições de trabalho.

Das chefias diretas que responderam ao questionário, 57% são mulheres. No entanto, verifica-se que há uma significativa tendência para que os homens chefiem homens (65%) e as mulheres chefiem mulheres (72%).

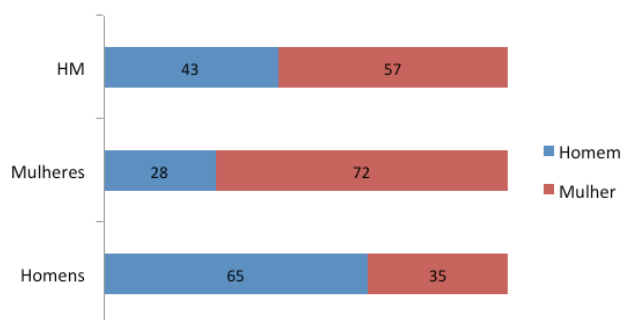


Gráfico n.º 35: Chefias diretas, segundo o sexo (%)

Note-se contudo, que a maioria dos homens (71%) e das mulheres (68%) declara ser-lhe indiferente, em termos de qualidade de relacionamento, ser chefiada por um homem ou por uma mulher. Ainda assim, algumas pessoas consideram relacionar-se melhor com chefias do sexo masculino, ainda que sejam mais as mulheres (7%) a referir esta opção do que os homens (4%).

A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR

A constituição de família, a maternidade e a paternidade têm, ainda nos dias de hoje, um impacto diferenciado nas mulheres e nos homens. Essa diferença reside tanto ao nível das expectativas como das práticas e comportamentos – socialmente, espera-se, das mulheres, um maior envolvimento na vida familiar e nos cuidados a filhos/as, em particular se forem pequenos/as.

Quem trabalha na Câmara Municipal de Valongo tem, na sua maioria (80%), filho/a(s). Esse valor é proporcionalmente um pouco mais elevado entre as mulheres (84%) do que entre os homens (73%).

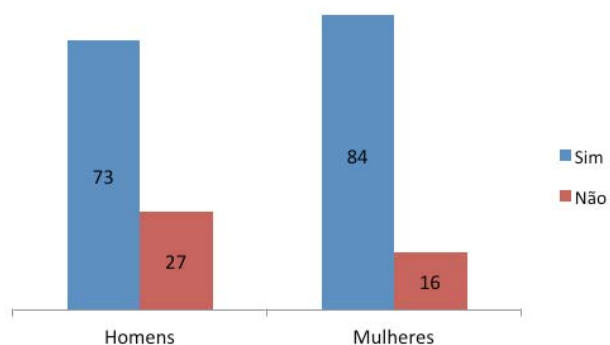


Gráfico n.º 36: Trabalhadores/as com e sem filho/a(s), segundo o sexo (%)

94% das pessoas que têm filho/a(s) reside com este/a(s). A maioria reside com um/a filho/a (H: 57%; M: 55%) ou com dois (H: 38%; M: 42%). Apenas uma pequena percentagem da população inquirida vive, no máximo, com três filhos/as (H: 4%; M: 2%).

56% das pessoas que responderam ao questionário tem filho/a(s) com 19 ou mais anos, sendo esta uma situação mais frequente entre os homens (30%) do que entre as mulheres (26%). Por outro lado, 19% dos homens e 12% das mulheres tem filho/a(s) menores de 5 anos, e entre os 5 e os 14 anos de idade (H: 39%; M: 46%).

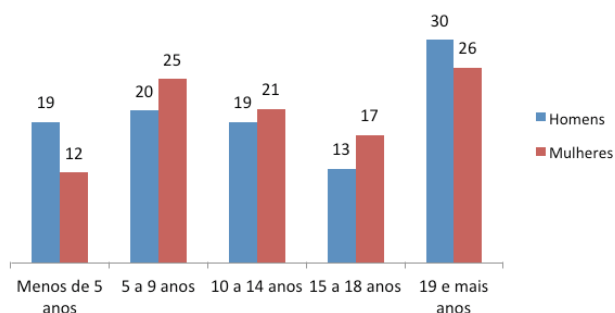


Gráfico n.º 37: Trabalhadores/as com filho/a(s), por idade, segundo o sexo dos/as trabalhadores/as (%)

Ora, a idade das crianças tem impacto na gestão da vida quotidiana, implicando diferentes estratégias de conciliação de acordo com as suas idades – quanto mais novas, mais dependentes estas estão de cuidados realizados por terceiras pessoas.

O que se verifica é que, do total de 44 crianças com menos de 5 anos, uma boa parte (35%) fica apenas na creche / jardim-de-infância ou ama, outras ficam na creche / jardim-de-infância e também numa outra situação (em casa com avós, cônjuge ou outros familiares e também, ama).

Não obstante, importa realçar que cerca de 30% fica apenas com familiares (cônjuge e/ou avós). Já 48% das crianças com idades compreendidas entre os 5 e os 14 anos fica na escola ou no pré-escolar em conjunto com outras situações (nomeadamente sozinhas em casa, ou com outros familiares, etc.), 37% apenas frequenta a escola / pré-escolar e 15% frequenta a escola e fica em casa de avós.

Uma vez mais se constata o impacto que a idade das crianças tem na gestão quotidiana e na necessidade de se encontrarem soluções de conciliação envolvendo, em mais de metade das situações (sobretudo nas crianças mais velhas), outras pessoas ou entidades, muitas vezes combinando respostas de natureza formal e informal.

	H (N)	M (N)	HM (N)	HM (%)
Com menos de 5 anos				
Apenas na creche / Jardim-de-infância / ama	6	8	14	32%
Creche / Jardim-de-infância + outras situações	9	8	17	39%
Só em casa de avós	3	8	11	25%
Só em casa com cônjuge	2	0	2	5%
Total	20	24	44	100%
Dos 5 aos 14 anos				
Escola + outras situações (sozinhas em casa, com outros familiares, ATL e em casa dos avós, etc.)	19	35	54	48%
Apenas no pré-escolar ou na escola	17	14	41	37%
Escola + casa de avós	8	9	17	15%
Total	44	58	112	100%

Quadro 2: Local/locais onde costumam ficar as crianças menores de 15 anos filhos/as de trabalhadores/as durante horário de trabalho destes/as, segundo o sexo (N e %)

As licenças por maternidade ou por paternidade têm sido matéria de sucessivas alterações legislativas, particularmente nos últimos dez anos, refletindo-se num aumento da sua duração e “combinando maiores incentivos à partilha das licenças, no âmbito dos subsídios parentais iniciais, com a extensão dos direitos individuais, refletida nos subsídios parentais alargados”¹. Na Câmara Municipal de Valongo verificou-se que 83% das mulheres gozaram a licença por maternidade, face a 42% de homens que fizeram uso da licença por paternidade. Porém, importa ressaltar que nem todos os homens (46%), nem todas as mulheres (11%) gozaram do seu direito à licença por paternidade/maternidade. Tomando em consideração a variável idade verifica-se que a grande maioria do conjunto de mulheres que não gozaram a licença de maternidade (13 em 16 mulheres) têm atualmente idade superior a 45 anos.

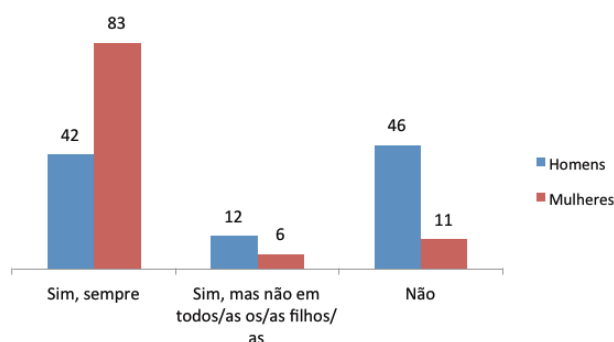


Gráfico n.º 38: Trabalhadores/as que gozaram, ou não, a licença por maternidade ou por paternidade, segundo a idade e o sexo (%)

Estes dados são muito similares aos que nos revelam as estatísticas nacionais – de 2005 a 2011, a percentagem de homens que receberam subsídio por licença obrigatória², embora tenha registado um aumento (de 56.5% para 71% face ao total das licenças das mulheres³), mantem-se aquém do cumprimento integral desta disposição legal.

1 - Retirado de CITE, Proteção na parentalidade, disponível em www.cite.gov.pt/pt/acite/proteccparent006.html

2 - Esta licença obrigatória para os pais correspondia a um subsídio de duração de 5 dias até Abril de 2009 e de 10 dias a partir de Maio de 2009.

Das pessoas que indicaram a duração da respetiva licença por maternidade ou por paternidade, relativa ao filho ou à filha mais nova, verifica-se que a duração média para as mulheres é de 114 dias e para os homens de 20 dias.

Se atendermos a uma distribuição percentual de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram a licença por paternidade e por maternidade, segundo o número de dias, verifica-se que 5% dos homens gozou 30 dias e que 9% gozou 90 dias, e que uma parte significativa das mulheres (45%) gozou 120 dias e 20% 150 dias de licença.

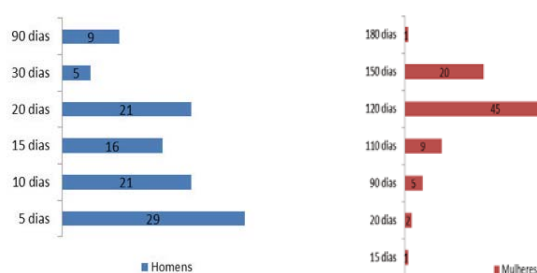


Gráfico n.º 39: Trabalhadores/as que gozaram a licença por maternidade ou por paternidade, segundo o número de dias e o sexo (%)

Mais da metade das pessoas (76%) não partilhou a licença de parentalidade. Todavia, verifica-se que, proporcionalmente foram mais as mulheres (83%) a não partilharem a licença do que os homens (60%). Fica-nos, porém, a dúvida sobre o que se entende pela partilha da licença.

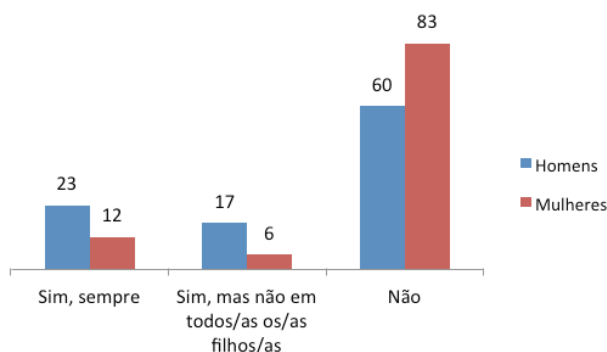


Gráfico n.º 40: Trabalhadores/as que partilharam, ou não, a licença de parentalidade com o pai ou a mãe da criança, segundo o sexo (%)

Aliás, esse é um facto confirmado pela duração do tempo de partilha da licença, particularmente evidenciado entre os homens, verificando-se que para 50% dos homens essa partilha foi de 5 a 15 dias. Ora, este dado recoloca a questão sobre o que é entendido por partilhar a licença, uma vez que 5 a 15 dias não correspondem ao que é o entendimento legal da partilha, fixado em pelo menos 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias seguidos. Assim,

se nos podia parecer estarmos perante pais trabalhadores que gozaram uma licença de parentalidade partilhada, de facto estamos perante pais trabalhadores (e algumas mães, também) que assumem que o gozo de 5 dias corresponde à partilha da licença.

No entanto é de realçar que, efetivamente houve partilha da licença parental por parte de 45% das mulheres que partilharam, exatamente, 30 dias de licença.

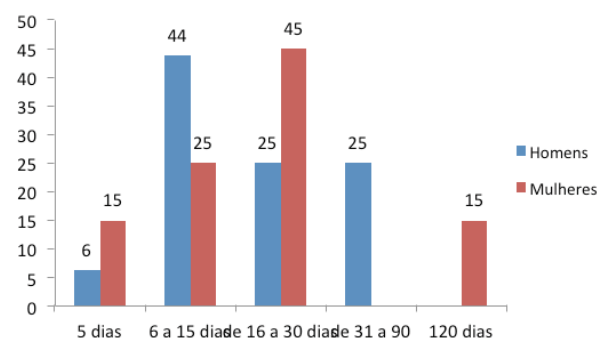


Gráfico n.º 41: Trabalhadores/as que partilharam a licença de parentalidade com o pai ou a mãe da criança, segundo o número de dias, por sexo (%)

Ainda que, proporcionalmente, o peso percentual seja igual em termos do gozo da licença parental alargada, em valores absolutos apenas dez mulheres e quatro homens gozaram a licença parental alargada, que corresponde a um período de até 3 meses gozada por cada pai e/ou mãe. Consta-se que proporcionalmente mais mulheres do que homens optaram pelo gozo da licença alargada.

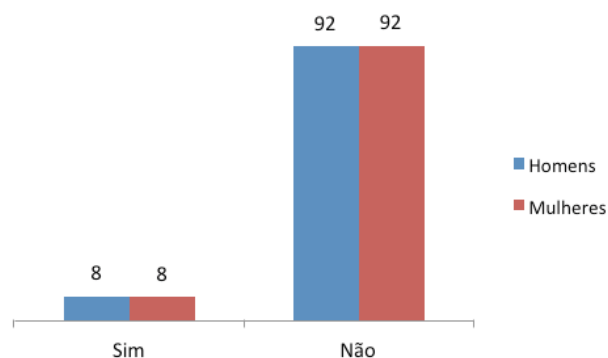


Gráfico n.º 42: Trabalhadores/as que gozaram ou não a licença parental alargada, segundo o sexo (%)

Os motivos para que pais e mães não optassem por gozarem uma licença parental alargada foram, para os homens, maioritariamente de ordem profissional (62%), e para as mulheres sobretudo de ordem pessoal (39%).

Entre os motivos de ordem vária destaca-se a inexistência dessa medida na altura em que tiveram o/a(s) filho/a(s) (referido por dois homens e quatro mulheres), o facto de “não ser necessário”

(6 mulheres e um homem), situações de desemprego (uma mulher), ou por opção própria (uma mulher).

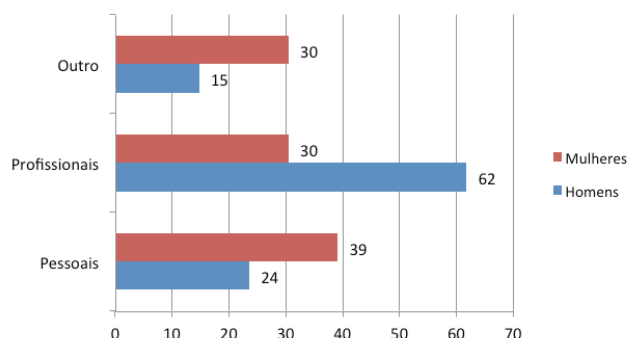


Gráfico n.º 43: Motivos para que trabalhadores/as não utilizassem a licença parental alargada, segundo o sexo (%)

Nos últimos 12 meses, apenas treze mulheres (que responderam ao questionário) estiveram ausentes por motivos de gravidez ou por terem sido mães recentemente e um homem por ter sido pai recentemente. A média de dias de ausência para as mulheres foi de 146 dias (inflacionada por uma resposta de 300 dias); para o homem apenas 5 dias.

Verifica-se que entre trabalhadores e trabalhadoras a média do número de dias de ausência para assistência a filho/a(s) menores de 12 anos foi superior para as mulheres (M: 5 dias; H: 4 dias) e mais frequente (M: 23 casos; H: 6 casos). Já a média do número de dias para assistência a filho/a(s) maior(es) de 12 anos é muito inferior, pouco expressiva e igual entre mulheres e homens (2 dias). Para assistência a neto/a, apenas um homem referiu 5 dias. O apoio a outras pessoas familiares implicou uma ausência média de 21 dias para as mulheres e de 3 dias para os homens.

Quanto a ausências motivadas por acidente de trabalho e/ou de doença profissional, verifica-se que estas originaram, em média, nos últimos 12 meses, 80 dias de ausência para os homens e 43 dias para as mulheres. Problemas de saúde motivaram, em média, uma ausência de 38 dias para as mulheres e de 9 dias para os homens.

Motivos de ausência ao trabalho nos últimos 12 meses		Nº. médio de dias	Nº. máximo de dias referido	Nº. mínimo de dias referido	N
Gravidez, ter sido mãe recentemente ou estar a amamentar ou a aleitar	Mulheres	146	300	15	13
Ter sido pai recentemente ou estar a aleitar	Homens	5	5	5	1
Apoio a filho/a(s) com menos de 12 anos	Mulheres	5	15	1	23
	Homens	4	10	1	6
Apoio a filho/a(s) com 12 ou mais anos	Mulheres	2	4	1	6
	Homens	2	1	1	1
Apoio a neto/a(s)	Mulheres	-	-	-	-
	Homens	5	5	5	1
Apoio a outro/a(s) familiares	Mulheres	21	120	2	8
	Homens	3	8	1	4
Acidente de trabalho e/ou doença profissional	Mulheres	43	334	1	13
	Homens	80	240	7	9
Problemas de saúde (não relacionados com o trabalho)	Mulheres	38	365	1	40
	Homens	9	30	2	14

Quadro 3: Número médio de dias de ausência do trabalho nos últimos 12 meses, segundo o sexo

Apenas 13% dos trabalhadores e 7% das trabalhadoras reside com pessoas em situação de dependência. Não obstante, um número mais elevado de trabalhadoras (12%) do que trabalhadores (9%) presta cuidados a pessoas em situação de dependência. São as pessoas idosas que inspiram mais cuidados, quer por parte dos homens, quer por parte das mulheres: entre as mulheres há a considerar a prestação de cuidados a pessoas com deficiência.

Quanto às tarefas que trabalhadores e trabalhadoras realizam antes de chegar ao trabalho, encontramos duas tendências concomitantes aos papéis de género mais tradicionais – se, por um lado, uma parte significativa dos homens (54%) costuma preparar refeições⁴, uma parte significativa das mulheres (68%), também, o costuma fazer a par com o cuidar da casa (54%). Ainda, mais mulheres do que homens cuidam de crianças (36% face a 24% dos homens) e levam-nas à escola (27% face a 20% dos homens).

Se atendermos à globalidade das tarefas que mulheres e homens costumam fazer antes de chegar ao local de trabalho, torna-se, pois, evidente que a quase totalidade das mulheres dedica o seu tempo matinal a cuidar da casa e de outras pessoas. Assim, entre as e os trabalhadores, as tarefas domésticas parecem ainda persistir como trabalho mais feminizado.

4 - Importaria perceber o que as pessoas entenderam por 'preparar refeições' pois a elevada percentagem masculina leva-nos a colocar a hipótese de que algu-

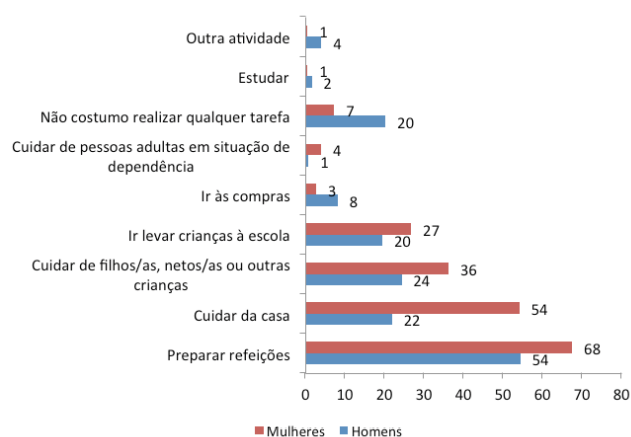


Gráfico n.º 44: Tarefas que os e as trabalhadoras costumam fazer antes de chegar ao local de trabalho, por tipo de tarefa, segundo o sexo (%)

Uma dimensão fundamental a ter em conta quando se analisa a conciliação da vida profissional e familiar é a forma como o tempo é afeto às diferentes atividades, ao longo de um dia normal de trabalho. Mulheres e homens trabalham, em média, por dia, pouco mais de 7 horas. E despendem sensivelmente o mesmo número de minutos por dia em deslocações entre a casa e o local de trabalho (H: 55 minutos; M: 47 minutos).

É nas tarefas domésticas que se registam diferenças mais significativas entre o tempo despendido por mulheres e por homens, em desfavor das mulheres - as trabalhadoras da Câmara Municipal de Valongo, que responderam ao questionário, despendem em média, por dia, cerca de 4 horas (217 minutos) na realização de tarefas domésticas, enquanto os trabalhadores despendem 2 hora e 30 minutos (114 minutos). Ou seja, as mulheres despendem em média mais 2 horas e 10 minutos do que os homens na realização deste tipo de tarefas. No que se refere aos cuidados com o/a(s) filho/a(s), as mulheres dedicam aproximadamente mais 1 hora e 6 minutos do que os homens. Já em relação aos cuidados com pessoas em situação de dependência, as diferenças são pouco significativas, sendo que as mulheres, comparativamente com os homens, despendem mais 28 minutos nos cuidados a pessoas em situação de dependência. O tempo dedicado ao lazer/desporto é superior em 25 minutos nos homens face às mulheres.

Gráfico n.º 46: Adequação do horário de trabalho aos compromissos familiares e pessoais fora do trabalho, segundo o sexo (%)

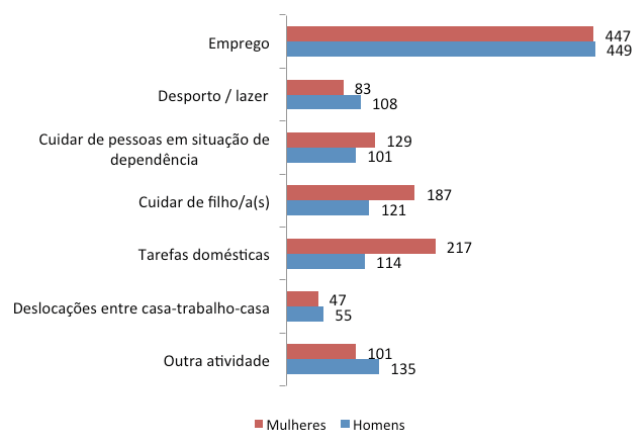
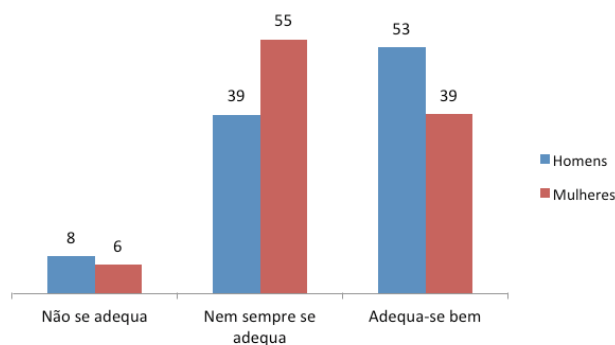


Gráfico n.º 45: N.º de minutos dedicados por dia e em média a diversas atividades, segundo o sexo

Se considerarmos conjuntamente trabalho pago e não pago, incluindo emprego, deslocações casa-trabalho-casa, tarefas domésticas, cuidados prestados a filhos/as e a pessoas em situação de dependência, verifica-se que em média as mulheres dedicam 17 horas e 11 minutos por dia a estas atividades e os homens 14 horas. Assim, as mulheres trabalham, em média e por dia, mais 3 horas e 11 minutos do que os homens.

As outras atividades mencionadas referem-se à realização de outros trabalhos: agricultura de subsistência realizados por três homens, uma mulher referiu tratar de animais. Entre outras atividades estudar também foi assinalado (uma mulher e um homem), tratamentos médicos e ensaio de canto (uma mulher) e dormir/descansar referido apenas por mulheres (5 casos).

Para 53% dos homens e 39% das mulheres que trabalham na Câmara Municipal de Valongo, o horário de trabalho adequa-se bem aos seus compromissos familiares e pessoais fora do trabalho. Todavia, são as mulheres que fazem uma avaliação mais negativa desta relação, já que para 55% das trabalhadoras essa adequação nem sempre se verifica. Importa, ainda, realçar que 8% dos trabalhadores e 6% das trabalhadoras considera que o seu horário de trabalho não se adequa aos seus compromissos familiares e pessoais.



Quanto a medidas de apoio à conciliação da vida profissional e familiar que trabalhadores e trabalhadoras gostariam de ver implementadas, a grande parte das respostas vai no sentido da flexibilização do horário de trabalho, da jornada contínua, teletrabalho ou horário por turnos.



Gráfico n.º 47: Medidas de apoio à conciliação da vida profissional e familiar que os e as trabalhadoras gostariam de ver implementadas na Câmara Municipal de Valongo, segundo o sexo (%)

Sobre este assunto foram apresentados alguns comentários, que a seguir se transcrevem:

“Flexibilização em função dos compromissos pessoais, de forma a conciliar a vida profissional com a vida pessoal, bem como melhor racionalização de recursos e poupança (luzes, computadores), bem como melhor disponibilidade para dar resposta às solicitações dos munícipes” (mulher).

“Atualmente faço horário contínuo por motivos de assistência a familiar, mas o facto de me ter sido autorizado e implementado o horário contínuo melhorou a minha vida profissional, familiar e social, pude assim conciliar melhor as minhas tarefas diárias” (mulher).

“Julgo que se deve conciliar o horário de funcionamento com a disponibilidade dos munícipes de usufruir dos serviços municipais, disponibilizando um horário mais alargado para o efeito. Assim, beneficiando os munícipes, estariam a beneficiar também os funcionários, pois poderiam praticar horário de jornada contínua, por turnos” (mulher).

“Implementação de horário contínuo para todos os trabalhadores que o pretendam” (homem).

“O horário de trabalho devia ter por base um banco de horas semanais, com um mínimo diário definido, de forma a que fosse possível conciliar-se a realização pessoal com a profissional, isto independentemente de existirem filhos ou outros dependentes. Desta forma, as faltas por imperativos do dia-a-dia acabariam e as horas que trabalhamos para além do horário estabelecido atualmente, seriam consideradas válidas originando uma compensação a nível de carga laboral no dia seguinte, por exemplo” (mulher).

“Implementação de horários adaptados às necessidades dos funcionários da CMV para aumento de satisfação e bem-estar e rentabilidade dos serviços” (homem).

Outras respostas relacionam-se com os equipamentos de apoio dirigidos a filho/as de funcionários/as para usufruto dos/as próprios/as. Alguns dos equipamentos reportam-se a respostas de carácter mais permanente e também de carácter pontual, nomeadamente:

“Creche e/ou Infantário para os filhos dos funcionários” (homem).

“Criação de sala de estudo, onde os filhos pudessem ficar enquanto aguardam que os pais saiam do serviço” (homem).

“Um serviço com horário mais alargado de apoio às crianças, cujos pais trabalham por turnos” (mulher).

“Criação de um espaço destinado aos filhos dos funcionários onde fosse permitido estudar, fazer trabalhos de casa e/ou em tempo de férias fazerem atividades lúdicas, criarem hábitos de leitura, conhecerem as potencialidades do concelho, etc., enquanto os pais trabalham” (mulher).

“Implementação de serviços de apoio a pais e mães, nomeadamente ao nível de estabelecimento de protocolos com empresas de babysitting (para noites e fins de semana)” (mulher).

“A criação de um espaço onde apenas os funcionários pudessem deixar os seus filhos durante o horário de trabalho, acompanhados por uma equipa técnica especializada, sendo que este espaço não substituiria a pré-escola nem a escola, seria um complemento para situações excecionais. Um pouco à imagem do espaço infantil imediato, mas durante todo o horário de trabalho e só para funcionários” (mulher).

“Atividades de tempos livres para os filhos dos trabalhadores em período de férias escolares, a custos acessíveis” (mulher).

“Implementação de um melhor programa de apoio municipal à ocupação dos tempos livres das crianças durante todo, (e não somente parcial), o período de férias escolares de verão” (mulher).

Também foram apontados outros benefícios para trabalhadores/trabalhadoras como:

"Disponibilização de uma kitchenette comum para refeições" (duas mulheres e um homem).

"Rede de transportes para funcionários" (duas mulheres).

"Que nos dessem o dia do aniversário como fazem muitas empresas" (mulher).

"Uma manhã ou tarde, por exemplo por mês, compensada em outros dias, para tratar de assuntos obrigatórios, tais como repartições públicas e/ou assuntos dos filhos e/ou ascendentes" (uma mulher).

De salientar ainda, que duas mulheres referiram a criação de um serviço de apoio às necessidades específicas de trabalhadores e trabalhadoras.

"Encaminhamento cuidado das pretensões dos funcionários, atendendo à situação específica de cada um".

"Criação de grupos de apoio à família, onde fosse possível ajudar as pessoas dentro de cada realidade: Psicólogos/ Sociólogos/ Psicólogos do Trabalho e Organizações, entre outros."

Também foram referidas medidas facilitadoras de organização e gestão do trabalho não propriamente relacionadas com a questão da conciliação da vida profissional e familiar.

"Repartição de tarefas pelos colegas de trabalho por forma a aliviar a carga horária" (mulher).

"No meu caso, mais recursos humanos para libertar a carga de serviço" (homem).

"No meu entender devia haver um funcionário de apoio porque por vezes acontecem imprevistos e sacrifica-se o colega" (mulher).

De referir ainda que foram assinaladas outras condições de trabalho como: *"oportunidades de formação"* (duas mulheres); *"aumento dos ordenados"* (3 mulheres e 1 homem); *"a renovação de contratos"* (1 homem e 1 mulher) e *"melhores condições de trabalho, nomeadamente ao nível de material"* (mulher).

PERCEÇÕES SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

No âmbito deste diagnóstico interno, importou considerar as perceções dominantes sobre políticas de igualdade entre mulheres e homens. Procurou-se saber em que medida trabalhadores e trabalhadoras tinham conhecimento sobre a Conselheira Municipal para a Igualdade e sobre a Agência para a Vida Local (AVL). Duas conclusões são imediatas: i) as trabalhadoras têm um maior grau de conhecimento sobre ambas; ii) trabalhadores e trabalhadoras conhecem melhor a AVL do que a Conselheira Municipal para a Igualdade (somando o 'conhece bem' e o 'conhece mais ou menos' – H: 33% e 57%, respetivamente; M: 49% e 66%). A este propósito importa salientar que 40% dos trabalhadores que responderam ao questionário e 28% das trabalhadoras nunca ouviu falar da Conselheira Municipal para a Igualdade.

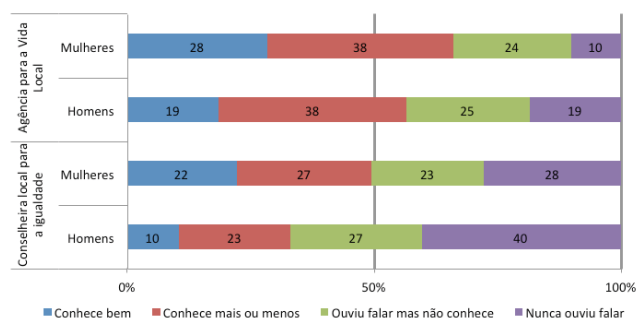


Gráfico n.º 48: Grau de conhecimento de trabalhadores/as sobre a Conselheira Municipal para a Igualdade e sobre a AVL, segundo o sexo (%)

Não obstante, quisemos saber entre as e os trabalhadores que, pelo menos, já tinham ouvido falar sobre a AVL, quais os serviços que conheciam melhor. O Espaço Internet é, sem dúvida, o serviço que tanto mulheres como homens melhor conhecem (M: 61% e H: 55%), seguido do Espaço Infantil Imediato (bem conhecido por 30% das mulheres e 21% dos homens). Por outro lado, o Primeiro Passo e o Mediarlocal são os serviços que mais trabalhadores e trabalhadoras desconhecem (H: 60% e 54%; M: 47% e 42%).

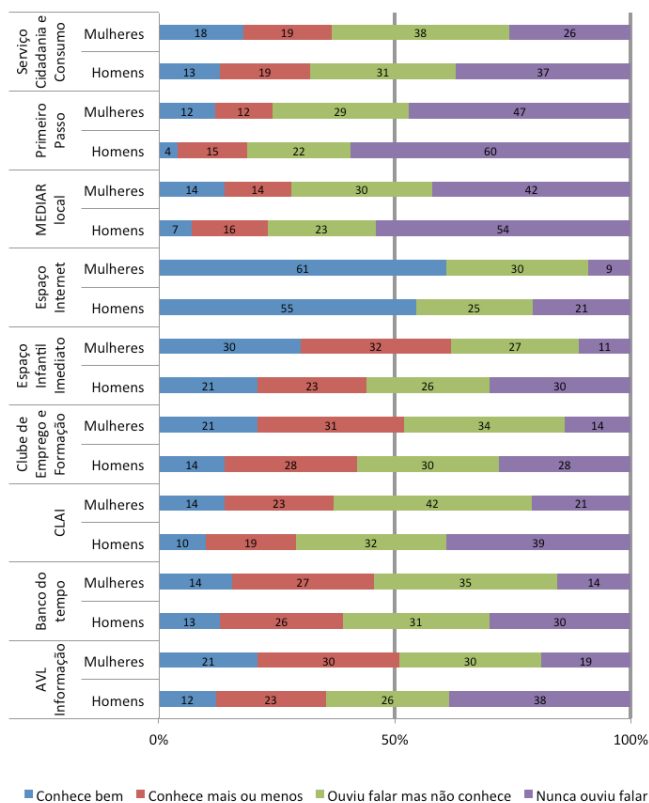


Gráfico n.º 49: Grau de conhecimento de trabalhadores/as sobre os vários serviços da AVL, segundo o sexo (%)

Quanto à utilização dos serviços por parte de trabalhadores/as da Câmara de Valongo, verifica-se que apenas uma minoria já utilizou algum desses serviços. Entre os homens, o Espaço Internet e o Clube de Emprego e Formação foram os serviços mais utilizados (por 32% e 19% dos homens); entre as mulheres, a AVL Informação e o Espaço Infantil Imediato foram os mais utilizados (22% e 12% das mulheres). Contudo, desta análise ressalva-se a baixa utilização dos serviços da AVL por parte de trabalhadores e de trabalhadoras.

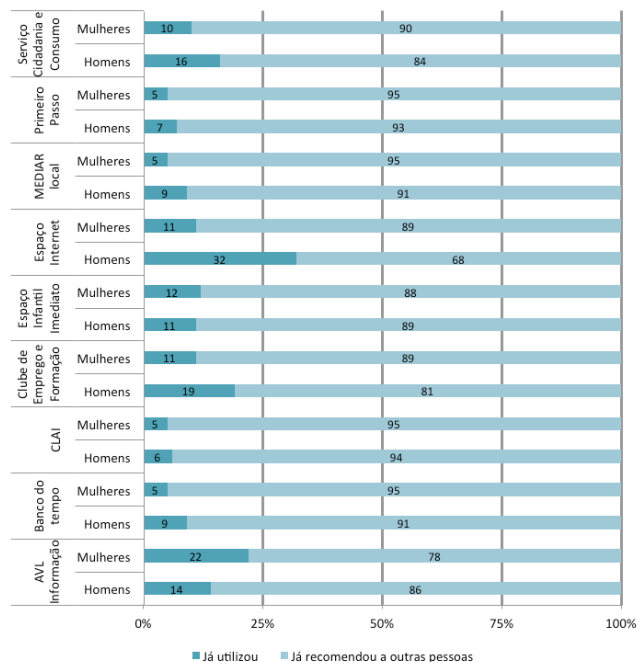


Gráfico n.º 50: Utilização e/ou recomendação por parte de trabalhadores/as quanto aos vários serviços da AVL, segundo o sexo (%)

Quanto à eventual orientação da Agência para a Vida Local para a prestação de serviços dirigida mais para munícipes do que para funcionários/as, três em cada cinco pessoas considerou que não. Proporcionalmente mais trabalhadoras do que trabalhadores consideram que a AVL está tanto orientada para munícipes como para funcionários/as.

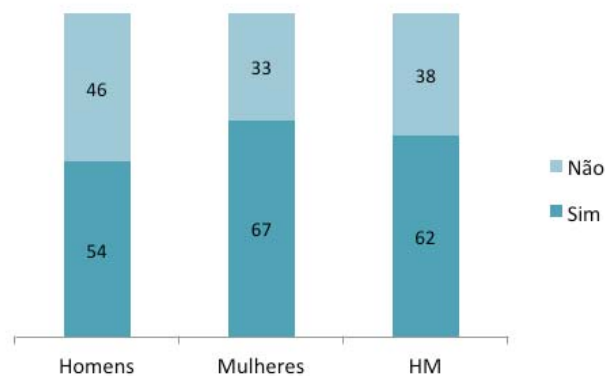


Gráfico n.º 51: Serviços da AVL tanto orientados para munícipes quanto para funcionários/as, segundo o sexo (%)

As razões dadas prendem-se, naturalmente, à opinião quanto a AVL estar orientada apenas para munícipes ou não. Entre as pessoas que consideram estar orientada para munícipes algumas das razões confluem para o carácter de serviço público que a AVL encerra.

Assim, mencionaram:

"A AVL está particularmente orientada para responder às necessidades dos munícipes" (mulher).

"Não têm repercussão interna as atividades desenvolvidas" (mulher).

"Só está direcionado para munícipes em situações específicas" (homem).

Com alguma frequência as pessoas apontam para a fraca divulgação interna dos serviços da AVL como motivo para não os considerarem como estando disponíveis para trabalhadores/as da Câmara de Valongo:

"A divulgação da AVL não é orientada para os funcionários da câmara municipal" (mulher).

"A informação interna não existe. A preocupação é com o exterior / munícipes" (mulher).

"A informação junto dos trabalhadores nem sempre é suficiente, bem como as ações efetuadas" (mulher).

"Ausência de divulgação" (mulher).

"Considero existir pouca divulgação pela generalidade dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Valongo" (homem).

"Nunca tive conhecimento de a agência estar vocacionada para atender os trabalhadores da Câmara Municipal de Valongo" (mulher).

Outras pessoas consideram que devia existir uma maior atenção dos serviços da AVL virada para quem trabalha na autarquia:

"Como trabalhadora não sinto que sejam tomadas medidas específicas" (mulher).

"Como trabalhadora parece que as atividades desenvolvidas pela AVL são mais direcionadas para os munícipes" (mulher).

"Julgo que há uma necessidade de dar a conhecer melhor a AVL aos trabalhadores da Câmara Municipal de Valongo" (homem).

"Pelo que tenho conhecimento, os diversos serviços que presta são direcionados aos munícipes. Os trabalhadores da CMV podem usufruir dos mesmos enquanto munícipes, mas desconheço que tenha serviços especificamente criados para a conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores da CMV" (mulher).

"Porque a aposta nos funcionários Municipais deveria ser maior, a divulgação dos serviços junto das divisões e a divulgação mais pormenorizada dos serviços disponíveis"

(homem).

A incompatibilidade de horários é, ainda e com bastante frequência, referida como obstáculo à usufruição dos serviços:

"Enquanto trabalhadora da Câmara não detenho horário compatível para usufruir das ofertas da AVL" (mulher).

"Os horários são, na grande parte dos serviços, iguais aos do horário normal de funcionamento da câmara" (mulher).

"Porque o horário de funcionamento da maioria dos serviços da AVL é o horário de trabalho dos funcionários pelo que não podem ser utilizados pelos/as funcionários/as" (mulher).

Algumas pessoas também não se sentem confortáveis com o facto de serem atendidas por colegas de trabalho:

"Os funcionários vêm a AVL como mais um serviço público, equiparável àqueles em que trabalham, com horários de funcionamento, incompatíveis com os seus, e com forma de acolhimento preferencial ao público exterior. Ser-se atendido por colegas de trabalho cria resistências e limita as capacidades reivindicativas ou de reclamação, se a isso houver lugar. Além disso os funcionários conhecem bem as limitações" (homem).

Outras pessoas (cerca de 37) apenas referem simplesmente que desconhecem a AVL.

Por outro lado, entre as pessoas trabalhadoras que consideram que a AVL está tanto orientada para munícipes quanto para trabalhadores/as consideram que o serviço público se estende também a eles e a elas. Algumas das frases seguintes exemplificam esta opinião: *"A Agência para a Vida Local, não se esgota em termos de compromissos apenas com munícipes, pois deverá ser transversal a toda a sociedade, seja municipal ou não"* (homem).

"A AVL, na sua essência, está disponível para dar apoio a todos os munícipes, onde poderão estar incluídos os trabalhadores da autarquia, que poderão recorrer aos seus serviços sempre que acharem necessário, embora devesse existir mais divulgação das atividades desenvolvidas pela AVL" (mulher).

"Acho que o princípio por detrás da AVL é apoiar todos os habitantes do concelho de Valongo" (mulher).

"Além de funcionário, sou também munícipe" (homem).

"Apesar de haver alguns serviços mais vocacionados para munícipes, tem outros que podem ser usufruídos também pelos/as trabalhadores/as" (mulher).

“Do que conheço dá apoio a funcionários da CMV e municípios em geral” (mulher).

“Os seus utentes são todos os municípios, independentemente se são ou não trabalhadores da CMV” (mulher).

“Porque a AVL presta informação e apoio tanto presencialmente como via telefone ou email, permitindo assim colaborar tanto com colegas de trabalho como com municípios” (mulher).

“Porque é um serviço que pode ser desfrutado pelos municípios e pelos trabalhadores/as da CMV - está divulgado” (mulher).

“Porque orienta tanto os cidadãos como os trabalhadores em dúvidas que possam surgir do dia-a-dia” (mulher).

“Sendo um serviço orientado para a vida local, logo engloba trabalhadores/as e não trabalhadores/as da Câmara Municipal” (mulher).

“Porque somos todos cidadãos” (mulher).

Algumas pessoas assentam, também, a sua opinião numa base de direitos que tanto municípios quanto trabalhadores/as têm acerca da informação e do acesso a serviços públicos:

“O acesso à informação tem critério de igualdade” (homem).

“O apoio é dado de uma forma imparcial” (mulher).

“Os serviços dão resposta a qualquer pedido de apoio” (mulher).

“Os serviços prestados adequam-se a ambos os públicos” (mulher).

“Por ser um gabinete com a ‘porta aberta’” (homem).

“Porque é uma agência para toda a comunidade” (mulher).

“Porque podem e devem ser utilizados por ambos” (mulher).

A diversidade das ações e atividades desenvolvidas pelos serviços da AVL foram, também, referidos como sendo transversais:

“Pela abrangência das atividades” (homem).

“Pela diversidade de ações desenvolvidas” (mulher).

“Porque promove diversas iniciativas no âmbito dos direitos humanos, igualdade e cidadania” (homem).

Há quem, ainda hoje, tenha algumas dúvidas sobre se

pode ou não usufruir dos serviços dado que *“sinceramente, não sei se também está orientada para os funcionários, uma vez que o local da minha residência é fora do concelho de Valongo, não é um serviço que eu tenha alguma vez procurado” (mulher).*

Houve quem aproveitasse a oportunidade para deixar, nas entrelinhas, algumas pistas para reflexão dos serviços:

“Embora existam serviços com horários coincidentes com os horários praticados pelos trabalhadores da Câmara, o que impede o uso dos mesmos, existem outros com horários diferenciados, a que podem ter acesso. Com os municípios, a não ser aqueles que não trabalham, a situação não difere muito, pois também têm que cumprir os seus horários de trabalho, que igualmente os limitam de aceder a todos os serviços” (mulher).

“Porque está orientada para todas as pessoas do concelho, muito embora a informação dos serviços prestados deveria ser mais divulgada quer internamente (dentro da própria Câmara) quer para o exterior” (mulher).

E, ainda, quem aproveitasse para expressar satisfação com os serviços da AVL:

“Já aconselhei um familiar a recorrer ao apoio da AVL e foi muitíssimo bem recebido com o apoio de psicologia” (mulher).

“Porque é um serviço que serve a comunidade em geral, inclusive os funcionários da própria Autarquia. Por exemplo, se tivesse filhos, a utilização do espaço infantil imediato seria uma excelente opção” (mulher).

“Porque tem ao seu serviço excelentes funcionárias” (mulher).

Questionados/as se gostariam que a AVL implementasse algum serviço em específico, a maioria das mulheres (87%) e dos homens (86%) respondeu negativamente. As sugestões apresentadas pelas 22 mulheres e 17 homens que gostariam de ter outros serviços prestados pela AVL confluem, numa boa parte dos casos, para o facilitar a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal:

“Aconselhamento no âmbito da conciliação da vida profissional e familiar” (homem).

“Apoio a crianças durante os espetáculos promovidos pela Autarquia” (mulher).

“Apoio aos filhos dos funcionários” (homem).

“Berçário/Creche/Infantário/ATL para funcionários da CMV” (mulher).

“Creche, infantário e atividades de tempos livres para os filhos dos funcionários” (mulher).

“Creche, programas gratuitos de ocupação tempos livres” (mulher).

“Estágios para os filhos dos trabalhadores enquanto não encontram emprego” (homem).

“Gabinete de informação sobre direitos e medidas promotoras da igualdade e da conciliação da vida profissional e familiar” (mulher).

“Infantário e uma sala de estudo para filhos/as de funcionários/as da autarquia” (mulher).

“Planeamento familiar. Assistência na infância” (homem).

“Sala de estudo para os filhos dos funcionários/as” (homem).

“Um serviço que vá ao encontro do cidadão, promova e incentive, por parte dos pais, o acompanhamento dos filhos. Apenas dedicando tempo e atenção aos filhos, poderemos esperar melhores cidadãos e diminuir as despesas e problemas de cidadania, difíceis de remediar no futuro” (mulher).

Outras sugestões foram mais abrangentes, tais como: *“A criação de um Observatório/Gabinete da Felicidade, que estudasse o que faz as pessoas felizes em Valongo (começando pela autarquia) e planeasse medidas que aumentassem os níveis da felicidade” (homem).*

“Abrir espaços de participação cívica ativa dos funcionários e dos munícipes, através de voluntariado; criação de movimentos temáticos de cidadãos que prossigam desígnios de interesse público local e concelhio bem como de discussão pública. Promover e divulgar a ação das associações locais existentes” (homem)

“Acompanhamento e aconselhamento específico a famílias com problemas financeiros, para orientação em caso de endividamento grave” (homem).

“Deveria ser criado um espaço (recorrendo ao voluntariado) para responder às necessidades dos munícipes cuja escolaridade e/ou idade não lhes permite corresponder às atuais exigências a nível de tratamento de assuntos de índole administrativo/legal...” (mulher).

“Iniciativas de promoção das empresas do Concelho” (homem).

“Maior divulgação da história de Valongo e melhor apro-

veitamento de algumas atividades (espeleologia, geologia, festivais culturais que ultrapassem as fronteiras do Concelho de Valongo” (mulher).

E outras muito específicas:

“Apoio a deficientes” (mulher).

“Um serviço, tipo Provedoria, do cidadão com deficiência” (mulher).

“Existência de um gabinete de psicologia” (mulher).

“Gabinete de apoio e de fomento a jovens que estejam a desenvolver projetos na área de investigação e desenvolvimento nas diferentes áreas da atividade económica, científica e social” (mulher).

“Julgo que a AVL poderia promover algum tipo de atividades, como ginástica laboral, o que seria benéfico para a motivação e saúde dos funcionários/as” (homem)

“Não se trata de um serviço mas de uma sugestão: “descentralizar” os serviços prestados pela AVL, para que os munícipes conheçam melhor e tenham um acesso mais direto às opções que esta Agência oferece” (mulher).

“Serviço para a motivação dos funcionários” (homem).

“Um espaço mais artístico, de lazer e convívio para funcionários/reformados da Autarquia” (homem).

Procurou-se, ainda, saber que medida(s), no entender de respondentes, seria(m) pertinente(s) desenvolver e implementar. Importa tecer três considerações prévias:

Um número muito baixo de pessoas respondeu *“nada importante”*⁵ e quem o fez foram sobretudo homens. Não obstante, a medida que acolheu mais respostas masculinas (17) na categoria *“nada importante”* respeita a medidas que favoreçam o acesso de homens a cargos de chefia (é, também, aquela que mais mulheres (10) respondem como nada importante)

O grau de pertinência que trabalhadores e trabalhadoras atribuem às várias medidas elencadas no questionário é bastante elevado, sendo que em muitas delas o valor proporcional de respostas nas categorias *“pouco importante”* ou *“nada importante”* é residual. Parece-nos, pois, estar perante um grupo de pessoas que avalia de forma francamente positiva qualquer medida que tenda a promover a igualdade de género e/ou a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

As mulheres avaliam toda e qualquer medida de forma mais positiva que os homens. Das nove medidas elencadas, cinco são consideradas por mais de metade das mulheres *“muito importante”* desenvolver e implemen-

5 - Em termos de número de respostas, o ‘nada importante’ regista entre duas a 27 respostas.

tar. Há, pois, uma tendência generalizada por parte das mulheres em valorizar mais este tipo de políticas e de medidas face aos homens.

As medidas tidas como sendo as mais importantes, tanto para mulheres (66%) como para homens (49%), são aquelas que promovem a conciliação da vida profissional e familiar. Em segundo lugar, assomam as medidas que promovem a participação dos homens na vida familiar – para 56% das mulheres e 32% dos homens. É, desta forma, uma necessidade que trabalhadores e trabalhadoras sentem com veemência. A dispersão e menor valorização das respostas entre mulheres e homens é a partir desta segunda posição, evidente. Assim, as mulheres valorizam significativamente medidas que favoreçam a integração e permanência de mulheres no mercado de trabalho (M: 56%; H: 23%), enquanto os homens colocam em terceiro lugar a existência de um Gabinete de informação sobre direitos e medidas promotoras da igualdade e da conciliação (H: 31%; M: 51%). Importa salientar, uma vez mais, que particularmente os homens consideram pertinentes as medidas que procuram facilitar a conciliação da vida profissional e familiar.

Quanto ao desenvolvimento de planos que promovam a igualdade entre mulheres e homens, tanto as trabalhadoras, como os trabalhadores atribuíram um grau de importância ligeiramente superior a um plano que seja orientado para o exterior da Câmara, dirigido à população residente no Concelho de Valongo (somando as respostas “muito importante” e “importante” - M: 94%; H: 89%), do que a um plano orientado para dentro da Câmara, enquanto entidade empregadora (M: 92%; H: 84%).

Medidas de ação positiva que favoreçam o acesso de mulheres ou de homens a cargos de chefia são aquelas que acolhem menor interesse por parte das e dos trabalhadores. Como referido anteriormente, estas são as medidas que mais pessoas consideram nada importantes. Ainda, medidas que promovam a participação das mulheres na vida familiar – medidas essas que viriam reforçar estereótipos de género e práticas sociais e familiares, isto é, não conducentes a uma igual partilha de responsabilidades familiares – são tidas como menos importantes para os homens do que para as mulheres. Esta parece ser matéria a necessitar de algum trabalho ao nível da desconstrução de estereótipos e de práticas sociais enviesadas pela pertença de género.

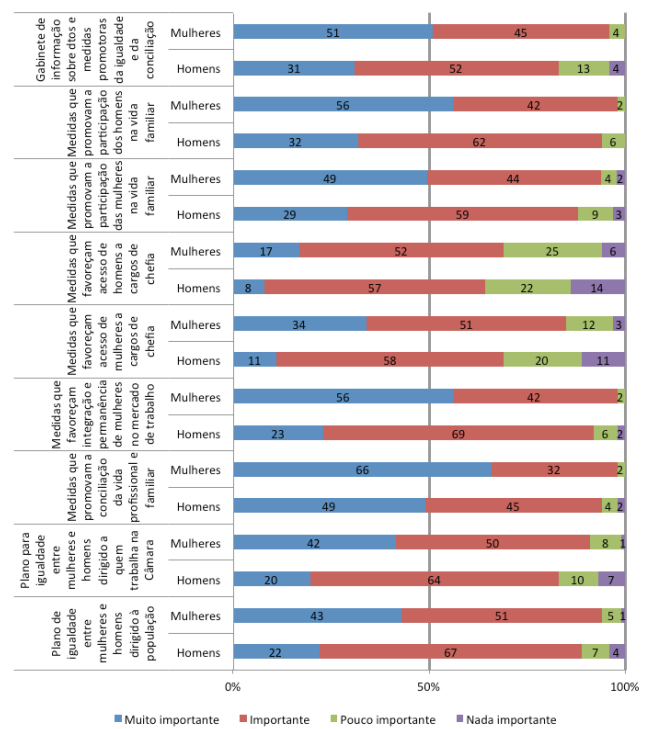


Gráfico n.º 52: Grau de importância da eventual implementação, de um conjunto de políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, segundo o sexo (%)

A opinião generalizada parece ser de que são necessárias mais medidas de apoio à conciliação da vida profissional e familiar. Torna-se igualmente importante realçar o bom acolhimento de todas estas medidas e políticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens pelos trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal de Valongo.

Questionados/as quanto ao que entendiam ser políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, verifica-se, uma vez mais, que as mulheres valorizam mais todo e qualquer item face aos homens.

Assim, as questões da igualdade entre mulheres e homens parecem ser questões que preocupam mais as mulheres do que os homens.

82% das mulheres e 74% dos homens consideram que as políticas promotoras de igualdade entre mulheres e homens são políticas de combate à discriminação no local de trabalho. São, também, para 74% das mulheres e 69% dos homens, políticas de salário igual para trabalho igual ou de valor igual e para 73% das mulheres e 66% dos homens políticas de promoção da igualdade de oportunidades para todas as pessoas. A igualdade entre mulheres e homens é, para os trabalhadores e para as trabalhadoras, acima de tudo, matéria de justiça e de direito laboral.

As políticas e medidas que se reportam mais à facilitação da conciliação entre o trabalho e a vida familiar - apesar de valorizadas quanto a um eventual desenvolvimento e implementação – são entendidas como políticas promotoras da igualdade em menor frequência.

Importa, ainda, referir que a utilização de uma linguagem não sexista é o item que menos aproxima mulheres e homens (registra-se uma diferenciação de 15% entre as respostas de mulheres e de homens). Esta é uma matéria que muitos homens e muitas mulheres consideram de importância periférica.

Apenas um item foi proporcionalmente mais referido por homens do que por mulheres como sendo política de igualdade – o trabalho a tempo parcial. De facto, as mulheres sentem, com maior veemência do que os homens, de que o trabalho a tempo parcial em pouco contribuí para uma posição e condição de vida igual em função da pertença de género.

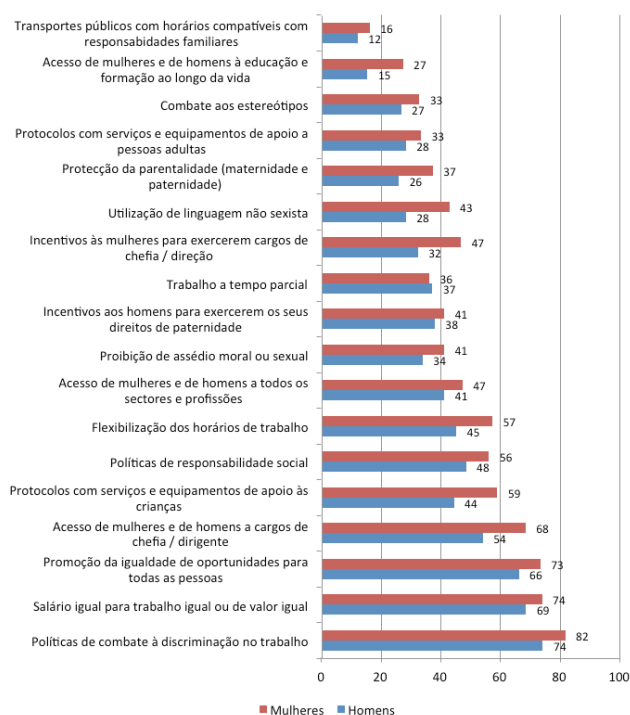


Gráfico n.º 53: Entendimento sobre políticas e medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, segundo o sexo (%)

Algumas pessoas optaram por fazer um comentário adicional no final do questionário. Fica o registo:

“Acho que é importante a igualdade de género no seu todo, não sendo beneficiado qualquer género por qualquer razão, devendo haver portanto igualdade e paridade entre homens e mulheres, na sua vida pessoal e no local de trabalho” (homem).

“Acredito numa diferenciação positiva, no reconhecimento e valorização individual, independentemente da cor e do sexo, mas a sociedade atual classifica de igual o que é diferente... desse modo os atropelos à dignidade humana estão a aumentar, chega-se ao ponto de valorizar e reconhecer uns quantos (as) vermes, em prejuízo de pessoas dedicadas e esforçadas e honestas” (homem).

“Considero que a Autarquia tem realizado um bom trabalho, ao nível da promoção da igualdade de género e de oportunidades. Nunca senti ser discriminada a favor de um homem. Desde que trabalho nesta Autarquia, já senti discriminação, mas ao nível do poder!! Na generalidade, as pessoas com cargos de chefia e /ou funcionários/as que superiormente delegam neles/as alguma autoridade sobre o serviço, são cínicos/as e prepotentes para com o/as restantes funcionários/as, independentemente do sexo e do género, criando mau ambiente de trabalho e desmotivação. Tudo tem que andar ao “sabor” das vontades destas pessoas, que não sabem liderar, ouvir, ponderar, ser amigo/a, porque acima de tudo está o interesse próprio - Não sair do poder. Quem está acima destas pessoas julga que elas estão a fazer um excelente trabalho, enganando!!!” (mulher).

“Desígnios demasiado vagos, aqueles que são apontados. Todas as medidas enumeradas de promoção da igualdade, estão já plasmadas constitucionalmente e em legislação que não se cumpre nem se fiscaliza. São apenas transcritos como lugares comuns” (homem).

“É importante promover projetos e planos que levem à reflexão e a novas dinâmicas. Mas é também necessário demonstrar na prática e em concreto uma efetiva preocupação com a igualdade e a conciliação da vida profissional com a familiar, sempre salvaguardando os interesses de cada serviço, mas olhando os funcionários como indivíduos e analisando as suas pretensões de uma forma integradora” (mulher).

“Na verdade as atividades nomeadamente da AVL, passam-me completamente ao lado da Atividade Profissional como [...] na Câmara Municipal de Valongo. E como Município. Trabalhei isso sim em 2 Projetos [...], que se podem enquadrar neste ‘espírito’” (homem).

“Espero que os resultados deste levantamento sejam mesmo tidos em conta em reformulações na Câmara Municipal de Valongo” (mulher).

“Gostaria de andar mais informado sobre estes assuntos” (homem).

IGUALDADE DE GÉNERO NO LOCAL DE TRABALHO: PERCEÇÕES E COGNIÇÕES DE QUEM GERE RECURSOS HUMANOS

Numa lógica de, para além dos números, se obter informação de âmbito mais qualitativo, foram realizadas seis entrevistas junto de algumas pessoas, em particular junto a quem cabe, por um lado, a governação política, e, por outro lado, a gestão de recursos humanos no quotidiano da autarquia: duas ao executivo camarário (ao Presidente e a uma Vereadora), três a dirigentes de vários domínios de intervenção e uma ao Presidente do CCD da Câmara Municipal de Valongo. Neste sentido, privilegiou-se o discurso em torno das perceções e das cognições destes e destas dirigentes em relação ao impacto da pertença de género no local de trabalho, à gestão dos recursos humanos, à proteção da parentalidade e assistência à família e, por último, aos desenvolvimentos futuros em matéria de igualdade entre mulheres e homens para a Câmara Municipal de Valongo enquanto entidade empregadora.

PERCEÇÕES SOBRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO

Esta parte da entrevista procurou captar as perceções sobre mulheres e homens no trabalho em torno de questões que abordavam as diferenças entre ambos, o impacto dessas diferenças no desempenho profissional, os atributos e as características tidas por relevantes nesse mesmo desempenho, as diferenças de género nos estilos de liderança e a adequação de género, ou não, a determinadas profissões.

As pessoas entrevistadas foram consensuais quanto à percepção de que homens e mulheres são diferentes. A resposta mais imediata foi a de que se trata, sobretudo, de diferenças relativas à biologia e à fisiologia. *“Logo a parte biológica é diferente [entre homens e mulheres]”* (Ent. 6, mulher).

“[Homens e mulheres] são diferentes, mais não seja fisicamente” (Ent.5, homem).

“Existem diferenças ao nível físico... eu não tenho receio da palavra diferença porque acho que a diferença é algo que é positivo” (Ent. 3, homem).

Há, pois, quem tenha manifestado alguma dificuldade em identificar e/ou apontar diferenças objetivas quanto à pertença de género das pessoas. Para estas pessoas, mais do que diferenças que se reportam aos grupos sociais de mulher e de homem, há outras diferenças sociais com maior impacto no desenvolvimento

das pessoas (como, por exemplo, o estatuto socioeconómico e cultural). Ou seja, para estas pessoas entrevistadas, a pertença de género é secundarizada nas (outras) diferenças que encontram entre as pessoas.

“Tenho alguma dificuldade em padronizar homem e mulher porque nós somos nós e o contexto onde vivemos, em que nascemos e fomos educados. Um homem e uma mulher é uma questão tão vasta que eu não tenho dados para padronizar desse modo” (Ent. 3, homem).

As pessoas entrevistadas referem mais características de ordem psicológica e social como objeto da diferenciação de género. Foram, nomeadamente, referidas características de homens e de mulheres que são adquiridas por meio da socialização e da pertença de género.

“A sensibilidade, a forma de ver as coisas, a forma de as resolver, as mulheres são mais pragmáticas do que eles, muito mais objetivas, mais diretas... é essa a minha percepção. Não quer dizer que sejamos melhores ou piores do que eles, somos é diferentes. Temos comportamentos diferentes mas somos complementares” (Ent. 6, mulher).

E, nesse sentido, o tempo das nossas vidas (geracional) tem influência.

“Geracionalmente há marcas que passam mas eu não sei se as características que são psicológicas se são um padrão, ou se são um padrão daquelas pessoas que eu conheço, ou se dependem do nível educacional-formativo. A variação dentro de cada género é de tal ordem que há muitas sobreposições” (Ent. 3, homem).

São, contudo, diferenças que, na opinião de entrevistados/as, não devem servir de fundamento a discriminações, nem a condições de vida desiguais.

“São diferentes na masculinidade dos homens e na feminilidade das mulheres. Mas quanto aos direitos e às oportunidades, acho que são iguais. Não faz sentido as mulheres ganharem menos do que os homens” (Ent. 4, homem).

De acordo com as mulheres entrevistadas, essas diferenças acabam por ter um impacto relativo no desempenho profissional. Julga-se comumente que as mulheres têm uma maior orientação para a realização de várias tarefas ao mesmo tempo e esta é uma percepção que encontra reflexos na percepção das mulheres em Valongo. Aliás, é também uma percepção que encontramos nas respostas ao questionário.

“Em algumas situações de trabalho nota-se, realmente a diferença. Em alguns contextos de trabalho as mulheres são mais aguerridas. Apesar de terem muitas outras atividades extra trabalho, conseguem dar mais de si do

que os homens. São multifunções como as impressoras ” (Ent. 1, mulher).

Por outro lado, todos os homens entrevistados consideram que as diferenças de gênero não têm qualquer impacto no desempenho profissional. Segundo a sua opinião, são diferenças de ordem individual que impactam no desempenho de alguma profissão ou na realização de funções.

“Eu acho que não porque há homens, uns mais talhados para fazer umas tarefas e outros para fazer outras. Agora se me disser ‘mas têm que todos fazer a mesma coisa... a mesma tarefa do mesmo modo’ – isso nem entre os homens fazem nem entre as mulheres. Não pode é haver discriminação. Nem trabalhos para o tipo A, nem trabalhos para o tipo B, porque há pessoas preparadas para o fazer, sobre o ponto de vista físico e intelectual. O que não pode haver é aquela premeditação e carimbo ‘este trabalho é para homens ou este trabalho é para mulheres’” (Ent. 3, homem).

“Acho que a performance que um homem ou uma mulher possam vir a ter, no exercício de determinada função não pode ser medida em função do sexo, digamos assim. Acho que a performance é idêntica, não vejo aí qualquer tipo de disparidade tendo em conta o sexo” (Ent.5, homem).

Questionadas sobre o que privilegia em termos pessoais num ou numa trabalhadora, as pessoas entrevistadas evidenciaram atributos que pouco têm que ver com as competências técnicas e profissionais propriamente ditas. A maioria das pessoas entrevistadas referiu atributos que hoje em dia são valorizados e privilegiados na gestão de pessoal, como a disponibilidade, a responsabilidade e o empenho (estes atributos foram igualmente identificados pelas pessoas que responderam ao questionário). E todas estas pessoas encontram os mesmos atributos em mulheres e em homens.

“Para além, das competências técnicas que são muito importantes para o desempenho de algumas funções, é também a disponibilidade das pessoas para o trabalho. Com isto não quero dizer que têm que ficar horas sem fim no trabalho mas há momentos em que temos que estar mais tempo, mais disponíveis e isso eu valorizo” (Ent. 1, mulher).

“A responsabilidade, o empenho, a disponibilidade. Sim, encontro esses atributos nos homens e nas mulheres” (Ent.2, homem).

“Desde logo, as habilitações académicas, a formação pessoal, o próprio circuito de vida das pessoas, bem como também a experiência que já detêm. Essencialmente, anda à volta destas questões” (Ent.5, homem).

Há, no entanto, quem, em boa medida, defenda outros critérios na escolha de trabalhadores e de trabalhadoras que não se enquadram em competências objetivas para o desempenho de uma profissão.

“A capacidade profissional das pessoas em estar no trabalho. Mas entre duas pessoas que tenham as mesmas competências e se tivesse que escolher, eu escolheria aquela que tenha uma maior apetência para ter uma expressão mais agradável, melhor apresentação” (Ent. 4, homem).

Na Câmara Municipal de Valongo, em 2012, existem mais chefias femininas (13) do que masculinas (7); aliás, a *“Câmara teve sempre mais chefias de serviços desempenhadas por mulheres. E se é assim, foi porque foram escolhidas pelas suas competências profissionais”* (Ent. 4, homem).

Assim, procurou-se saber se homens e mulheres acabam por ter um estilo de liderança distinto, por um lado, e, por outro, se esse estilo de liderança é mais aproximado consoante a pertença de gênero. As respostas dadas não foram consensuais. Por um lado, algumas pessoas consideram existir diferenças entre os estilos de liderança de mulheres e de homens - chefias femininas mais sensíveis e pragmáticas e chefias masculinas menos dinâmicas.

“Acho que há mesmo essa distinção, em termos de liderança. Alguns, a maioria dos homens não é sensível às necessidades que as pessoas têm a nível pessoal. As mulheres têm mais essa sensibilidade e perceber se os colaboradores que trabalham connosco têm algum problema que os esteja a afetar no seu desempenho. É a minha opinião. Não é a experiência que eu tenho, que aos homens passa um bocado ao lado e não querem saber... se a pessoa não está bem, paciência...” (Ent. 1, mulher).

“Eu encontro nas chefias femininas normalmente um sentido de responsabilidade mais apurado. Quando têm uma tarefa centram-se muito em terminar aquela tarefa. Há um nível de segurança muito grande. As chefias masculinas podem ter mais tendência para a ‘balda’... nota-se que as chefias femininas normalmente andam em cima do assunto para o terminarem rapidamente, enquanto do outro lado, às vezes é preciso ir perguntar porque é que aquilo não está... as senhoras são mais proactivas. Eu noto isso quando delego numa chefia feminina... elas pegam no assunto e assumem aquilo” (Ent. 3, homem).

Por outro lado, outras pessoas consideram que, uma vez mais, o estilo de liderança é mais pessoalizado, diferenciado apenas pelas características individuais de líderes, e não pela pertença de gênero.

“Acho que ao nível da liderança, os homens e as mulheres estão em pé de igualdade. Acho que o tipo de liderança não se define pelo sexo. Poderá existir aquela ideia de que quando a liderança é desenvolvida por alguém do sexo

masculino, tem uma atitude mais impositiva, mais objetiva. Se for por uma mulher, tem outro tipo de abordagem, outro tipo de atitude. Eu conheço exemplos, quer duma forma, quer de outra e não acho que seja caracterizador de liderança” (Ent.5, homem).

O certo é que a realidade tem mostrado que as relações sociais de género têm desempenhado um papel fundamental na determinação dos estatutos profissionais de mulheres e de homens. Estas atuam ao nível do simbólico, das normas e das práticas organizacionais e da interação quotidiana; e, deste modo, podem contribuir para a manutenção ou para a diminuição da segregação sexual vertical e horizontal. Analisando as respostas das pessoas entrevistadas bem como atendendo à distribuição de trabalhadores e de trabalhadoras pelas carreiras profissionais, verifica-se que existem profissões mais ocupadas por homens e outras por mulheres. Esta tendência resulta, em boa medida, da antiguidade, das qualificações e competências adstritas a essas profissões e do setor/domínio de intervenção em concreto.

Comummente, nas mais diversas organizações empregadoras, atribuem-se ao sexo masculino determinadas áreas de trabalho, tais como, carpintaria, eletricidade, canalização, e outras mais relacionadas com o setor da construção civil - e ao sexo feminino, áreas como a ação social, educação, secretariado, etc. A esta segregação profissional surgem associadas determinadas características – a título exemplificativo, aos homens associa-se mais a força, a capacidade física, o risco e a capacidade em lidar com maquinaria, e às mulheres a sensibilidade e as qualificações escolares obtidas.

“Na área da fiscalização e na área da vigilância, porque fisicamente são profissões de maior exigência e maior risco, nomeadamente as pessoas que exercem funções de vigilância em turnos rotativos que abarcam as 24 horas do dia, parecem-me que são mais adequadas aos homens” (Ent. 1, mulher).

“Nas limpezas interiores é só mulheres, mas depois na limpeza urbana, não – na empresa que nos presta serviços, mais de metade dos varredores são homens. (...) E há o oposto – na carpintaria, marceneira, trolha, não conheço mulheres, mas estas profissões exigem mais força física. Há trabalhos que pela força física e pela tradição continuam a ser desempenhados por homens” (Ent. 4, homem).

A segregação sexual é, pois, sentida na autarquia como sendo mais horizontal do que vertical, dado que, com alguma frequência, em determinados setores profissionais, é referida a existência de profissões mais orientadas para as mulheres ou para os homens.

“Nós temos efetivamente algumas profissões ou funções

que, neste momento, são desenvolvidas essencialmente por algum dos sexos mas não quer dizer que possam ser desempenhadas de forma diferente. Eu vou dar um exemplo concreto. Na área operacional nós temos essencialmente homens a exercer funções de mecânico, calceteiro mas na área dos jardins da jardinagem também temos muitas pessoas do sexo feminino” (Ent. 5, homem).

“Mais do que em profissões, são mais as áreas que são feminizadas ou masculinizadas. Os trabalhos mais pesados são de homens... talvez sejam ou não... se calhar as mulheres também seriam capazes de desempenhar o papel” (Ent. 6, mulher).

Há quem acredite tratar-se de questões de ordem natural (biologia) ou associadas à tradição.

“Há de haver tarefas que se adequam melhor a senhoras porque as senhoras normalmente têm mais aquele poder que se calhar a maternidade confere, e que não é vergonha nenhuma” (Ent. 3, homem).

Há, ainda, quem entenda que se torna muito difícil o desempenho profissional por parte de mulheres em determinadas profissões ou setores profissionais, por motivos que se prendem com o próprio desempenho de papéis na família.

“Porque à mulher é exigida maior presença junto dos filhos e para além de ser exigida, também nós o queremos. Pelo que, para a mulher é mais difícil entrar em turnos rotativos que abarcam as 24 horas do dia. Para além da dificuldade de desempenho é a dificuldade de aceitação por parte dos munícipes, dos nossos clientes.” (Ent. 1, mulher).

“Ainda são tendencialmente as mulheres as responsáveis [pela organização da vida familiar], mas não tem que ser assim. Se as mulheres quiserem assim, ótimo, agora não há é que forçar. Acho que as próprias mulheres, muitas delas, não se sentiriam bem se fosse de outra forma” (Ent. 3, homem).

A resolução de determinadas situações passa, na opinião de alguns e algumas respondentes, pela naturalidade/normalização dessas mesmas situações.

“Nós criámos um espaço de atendimento que tem homens e tem mulheres e não sinto que nenhum deles tenha dificuldade por ser homem ou mulher. Nós escolhemos pessoas que eram competentes para atender... no dia em que isto for natural, não vai ser um problema ter só homens ou só mulheres a atender. Porque é que temos que ter um de cada? Só para cumprir a quota?! ” (Ent. 3, homem).

“Eu acho que estas coisas naturais, o incentivo pode ser útil, com certeza mas não de vital importância... acho que a própria sociedade se vai adaptar a essas questões. (...) Isso vai acontecer, naturalmente, as mulheres a ade-

rirem a exercer determinadas profissões e isso também se aplica aos homens, como é óbvio. A conjuntura é que faz a seleção natural destas questões” (Ent. 5, homem).

No entanto, são equacionadas medidas de ação positiva enquanto mecanismo de facilitação ou de promoção de práticas mais igualitárias, desde que temporárias.

“O género não é, hoje em dia, tão diferenciador como foi. Acho que houve aqui um caminho... há muitas práticas que foram sendo substituídas. Quando digo que é bom não discriminar... é bom não discriminar quando atingimos um patamar de naturalidade. Mas há momentos em que é preciso de facto abanar. Esses instrumentos [as medidas de ação positiva] não devem ser perpetuados e é bom que deixem de ser necessários” (Ent. 3, homem).

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Esta parte da entrevista centrou-se nas práticas de gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que respeita ao incentivo à participação de trabalhadores e de trabalhadoras em processos de formação ao longo da vida e à adequabilidade dos horários de trabalho à conciliação com a vida familiar.

De acordo com a opinião das pessoas entrevistadas, a formação profissional é prática comum e obrigatória, sem qualquer diferenciação em termos de pertença sexual.

“Quando faço as sugestões das ações de formação, faço independentemente de ser homem ou mulher. (...) quando o faço tenho em conta as funções que desempenha e as necessidades efetivas de formação, não estou a pensar se é um homem ou se é uma mulher, é igual, os critérios são neutros” (Ent. 1, mulher).

“As necessidades de formação são identificadas tendo em conta as funções desempenhadas, indiferentemente do sexo” (Ent. 2, homem).

“Nunca houve tanta formação como agora e tanto homens como mulheres vão” (Ent. 6, mulher).

Quanto aos horários de trabalho, algumas das pessoas entrevistadas entendem que o horário flexível é aquele que mais facilita a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

“Sim, o horário flexível. De manhã é muito complicado, pois há que cuidar das crianças. E tanto funcionários como funcionárias têm gozado deste tipo de horário” (Ent. 6, mulher).

No entanto, esta não é uma opinião unanime, outras pessoas entrevistadas consideram que as pessoas gostariam de ter um horário de jornada contínua.

“Da experiência que eu tenho as pessoas preferem o ho-

rário contínuo, aquele horário onde não têm período de pausa, ou quando têm é muito pequenino e permite-lhes estar mais livres... as pessoas preferem a jornada contínua. E da minha experiencia são mais mulheres” (Ent. 1, mulher).

Por último, uma chefia entende que deve ser dada prioridade ao serviço na marcação de horários de trabalho e não tanto a questões de ordem individual/familiar pois estas poderiam criar situações de discriminação entre trabalhadores/as.

“Nós temos, por exemplo, alguns trabalhadores em jornada contínua, temos muitas funções que são exercida por turnos, temos isenção de horário e temos alguns horários flexíveis. Depois há aquelas situações que as pessoas podem usufruir da lei da parentalidade. Há um aspeto que é importante e que reforça aquela questão da disponibilidade da organização. Como é óbvio a organização não pode estar analisar casuisticamente pedidos de horários flexíveis por parte dos funcionários, até porque temos que ir ao encontro de certos e determinados princípios como o da igualdade. Se vamos analisar casuisticamente certas e determinadas pretensões estamos a distorcer esse princípio da igualdade ” (Ent. 5, homem).

Há, ainda, serviços e unidades orgânicas onde as pessoas realizam trabalho por turnos, em particular em serviços de atendimento ao público e, de acordo com um dos entrevistados, *“existe essa predisposição da organização”* (Ent. 5, homem) de considerar as necessidades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Aí, cabe à chefia fazer uma gestão mais ou menos diretiva da marcação de horários. Há, por exemplo, uma chefia que dá liberdade aos e às trabalhadoras de agendar turnos em consonância com as necessidades individuais / familiares e as necessidades de garantir o serviço e cumprir horários.

“Nós temos horário de atendimento e nós temos que assegurar esse horário. O que eu não faço é impor. O que eu faço é dar liberdade aos colaboradores de, entre os horários que existem, eles fazerem as escalas” (Ent. 1, mulher).

Outras chefias procuram assegurar em primeira instância as necessidades dos serviços e de fazer corresponder, de certa maneira, às necessidades familiares de trabalhadores e de trabalhadoras.

“A marcação de horários por turnos segue a mesma lógica dos restantes, a necessidade de assegurar os serviços e as questões da conciliação estão ligadas e são tidas em consideração” (Ent. 2, homem).

PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Nesta parte da entrevista abordamos questões relativas ao exercício da parentalidade e à assistência à família, visando, ainda, a reflexão sobre o seu impacto no desempenho profissional.

Antes de mais, importa ressaltar que o exercício da parentalidade é encarado pelas chefias de igual modo, quer se trate do seu gozo por mulheres ou por homens. Nesse sentido, não há que fazer “qualquer distinção”.

Por outro lado, as pessoas entrevistadas percebem e experienciam um aumento do exercício da parentalidade por parte dos homens. É percepção generalizada que cada vez mais homens solicitam os 10 dias facultativos da licença parental destinada aos pais, bem como requerem a partilha da licença parental com as mães. *“O ano passado tive meio ano a superintender os recursos humanos e apercebi-me de que cada vez mais os homens vão pedindo os 10 dias voluntários e também licenças partilhadas”* (Ent. 1, mulher).

“Em relação a este ponto, e não querendo cair em erro, mas tenho quase a certeza que todas as licenças de homens foram partilhadas a licença de 120 + 30” (Ent. 5, homem).

A partilha da licença parental é entendida como pertinente e benéfica para a Câmara Municipal de Valongo enquanto entidade empregadora, possibilitando uma melhor gestão e organização do próprio trabalho. *“Cada vez mais temos de conciliar... já se nota muitos pais a pedir a licença e a partilhar a licença e isso é um bom exercício, tanto para eles – pai e mãe devem ser os cuidadores - como para o próprio serviço – se eu faltar um mês, para o próximo já cá estou e outra coisa é eu faltar 5 meses seguidos. Isso é uma boa medida, a da mãe e do pai poderem escolher”* (Ent. 6, mulher).

Questionados/as quanto à necessidade de se implementar algum sistema de incentivo ao exercício da parentalidade, os e as entrevistados consideram ser desnecessário, dado que a informação que existe e circula na autarquia nestas matérias tem sido suficiente para um exercício pleno da parentalidade, gozado, de acordo com as e os entrevistados, tanto por homens como por mulheres.

“Da experiência que eu tenho, as pessoas estão informadas. Até sabem demais... não quero com isto dizer que não devem ter conhecimento, mas às vezes abusam dessas prerrogativas que a lei lhes confere. Estou a falar de homens e mulheres, é igual” (Ent. 1, mulher).

Aliás, o entendimento que estas chefias fazem de um incentivo ao gozo dos direitos da parentalidade por parte de homens é desnecessário ou mesmo contra-producente.

“Como é que nós vamos incentivar? Nós estamos a falar de gerações que andam à volta dos 25 aos 35 anos, e hoje em dia já têm esse conhecimento e já usam” (Ent. 3, homem).

“Eu acho que isso parte muito da iniciativa das pessoas. Quando há iniciativas neste tipo de organizações, a linha daquilo que é um incentivo passa rapidamente a ser impositivo e é difícil gerir essa linha. Eu acho que as pessoas, por iniciativa própria, devem fazer uso das ferramentas que a legislação lhes confere” (Ent. 5, homem).

“Nós informamos, não incentivamos pois isso tem de começar dentro da própria família porque também não é... repare, uma coisa é nós informarmos... isso tem a ver com questões culturais dentro da própria família, e tem de ser respeitado. Essas fronteiras têm que ser geridas com alguma sensibilidade. Muitas vezes cometemos o erro de exagerar para o outro lado. O bom é poder escolher, e é isso que nós incentivamos – o poder de escolha” (Ent. 3, homem).

As pessoas entrevistadas foram unânimes quanto à inexistência de qualquer impacto do gozo de licenças na avaliação de desempenho.

“Na avaliação de desempenho é igual...eu nunca subavalei uma trabalhadora por ter estado de licença de maternidade” (Ent. 1, mulher).

“A avaliação de desempenho implica o trabalhador estar no exercício de funções durante, pelo menos, 6 meses durante um ano para ser avaliado. Se isso não acontecer devido a ausência por gozo de licenças de parentalidade, é realizada uma avaliação curricular. O que significa que a avaliação não é prejudicada pelo gozo das licenças. O trabalhador é avaliado igualmente, não perdendo a oportunidade de aceder a um aumento de remuneração” (Ent. 5, homem).

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

Procurou-se, também, conhecer se a Câmara Municipal de Valongo incentiva os trabalhadores e trabalhadoras a apresentarem sugestões nos domínios da igualdade de género, conciliação da vida profissional e familiar, proteção na maternidade, paternidade e assistência à família.

As pessoas entrevistadas não foram unânimes nas

respostas – se algumas chefias incentivam, de forma mais ou menos deliberada, a participação dos e das trabalhadoras na gestão dos seus tempos e horários de trabalho, outras chefias não o fazem.

“Não, a não ser na questão dos horários. Quando há horários alargados, quando há um período em que não é possível todos fazerem o mesmo horário, aí é que eu dou a possibilidade de as pessoas, livremente, poderem e, dentro daquelas balizas, proporem o horário que mais lhes convém” (Ent. 1, mulher).

“Não existe um incentivo, estas questões são abordadas naturalmente, quer na organização do tempo de trabalho, quer nas questões das licenças de parentalidade” (Ent. 5, homem).

“Não. Espero que, agora, com toda a informação e sensibilização, que a partir daqui as coisas vão fluir normalmente” (Ent. 6, mulher).

Há, ainda, chefias que consideram que tal incentivo está presente no SIADAP mas que está chegada a altura de ir um pouco mais longe, incentivando a participação efetiva de trabalhadores e trabalhadoras na organização do próprio trabalho.

“Nós incentivamos isso no âmbito do SIADAP. Temos de dar o salto tecnológico criando uma ferramenta verdadeiramente colaborativa para que isso seja mais fácil” (Ent. 3, homem).

A PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO – O PASSADO E O FUTURO

Por último, procurou-se conhecer o que as pessoas pensavam sobre o futuro das políticas e práticas de promoção da igualdade e de medidas de apoio à conciliação entre a vida profissional e familiar.

Há desafios que se colocam à Câmara Municipal de Valongo enquanto entidade empregadora que, em boa medida, advêm das condições externas impostas com maior veemência nos últimos tempos - o alargamento dos tempos de trabalho na função pública são, disso, exemplo.

“Eu julgo que se colocará, principalmente ao nível do horário em que as pessoas com filhos a cargo, quer sejam homens quer sejam mulheres, terão mais dificuldades em conciliar a vida privada; porque significa que vão ter que estar mais tempo no local de trabalho e as crianças mais tempo em algum local que não em casa” (Ent. 1, mulher).

“Tendo em conta os últimos desenvolvimentos políticos, no que se refere a duração do trabalho, nomeadamente,

ao aumento de uma hora diária, prevejo grandes dificuldades para os trabalhadores da Câmara com filhos e com dependentes a cargo. Já se começam a sentir essas preocupações entre trabalhadores, de como conciliar o novo horário de trabalho com a necessidade de ter que levar e buscar os filhos às escolas, colégios, etc.

Assim como, no aumento dos encargos financeiros que poderão implicar, os prolongamentos, etc.... encargos que serão muito difíceis de suportar para determinados trabalhadores” (Ent. 5, homem).

Existem, também, desafios de outra natureza. Entendendo-se que o principal papel da Administração Pública consiste no serviço público dirigido às populações residentes em determinados territórios, algumas Câmaras Municipais iniciaram todo o seu trabalho de promoção de igualdade de género orientado para as populações que servem. Esse foi o caso da Câmara Municipal de Valongo. Hoje, tem-se consciência da necessidade de desenvolver e implementar políticas e medidas de igualdade voltadas para os próprios recursos humanos das entidades públicas. E esse trabalho pode tão simplesmente consistir na transposição para dentro da entidade de algumas iniciativas e práticas que se dirigem ao público.

“Desenvolver trabalho para dentro. Nós não temos o conceito de espaço infantil imediato cá para dentro. Nós não fazemos as férias com as crianças cá dentro, fazemos para os de fora. Também não devemos privilegiar os que aqui trabalham. E também é verdade que o para fora inclui os cá de dentro. Temos de ter algum cuidado porque não pode haver filhos e enteados. Mas tenho a noção de que podemos fazer algo mais no sentido da reconciliação, da eliminação de conflitos mas também da conciliação profissional e pessoal” (Ent. 3, homem).

Esta autarquia é pioneira em matéria de promoção da igualdade de género no desenvolvimento local, em Portugal. Em concreto, dispõe de uma estrutura na própria – Agência para a Vida Local – com competências específicas a esse nível. Esta agência é igualmente percecionada pelas pessoas entrevistadas como inovadora e diferenciadora da ação em prol da igualdade de género.

“Sempre olhei para a AVL como um laboratório de ação social. Nós temos um departamento de ação social que normalmente tem de assegurar o standard. Temos o plano de ação sénior que também é inovador. A AVL sempre foi o nosso laboratório que faz uma experiência, é a nossa área de inovação social. O meu papel não é dizer quais são os projetos que a AVL deve desenvolver; o meu papel é dar força à AVL para continuar a inovar sob o ponto de vista social. O que deve fazer a AVL? Detetar novas situações e encontrar novas respostas e depois, ou é algo

pontual e com uma medida pontual resolvemos, ou é algo sistémico e então tem de se incorporar no nosso 'portfólio' [da Câmara]” (Ent. 3, homem).

“O trabalho desenvolvido pela AVL tem sido um bom exemplo mas que penso que não tem tido o reconhecimento devido. Na minha opinião, é necessário um maior investimento de promoção, de divulgação dos serviços existentes na AVL quer a nível interno quer para os municípios” (Ent. 5, homem).

A Câmara Municipal de Valongo conta também com o Centro Cultural e Desportivo do pessoal da Câmara Municipal e SMAES de Valongo (CCD). Apesar de esta associação ter mais mulheres do que homens, a maioria das suas iniciativas são dirigidas aos associados masculinos. Importa, pois, considerar iniciativas de outro tipo que pretendam, no mínimo, envolver as suas associadas.

“O CCD tem muito uma vertente desportiva e muito na área do futebol, da pesca, ciclismo e aí a participação é muito masculina... tem uma participação feminina muito diminuta. E não há reunião nenhuma, quer de direção, quer de assembleia geral, em que não peça - por favor dêem-me ideias para envolver mulheres. (Seria bom que este projeto fazer ondas também nos pudesse ajudar nessa matéria). Todos os anos, há um jogo de futebol feminino mas tem pouca adesão. Talvez aqui se possa equacionar uma medida de ação positiva – incentivo à prática desportiva em específico (por exemplo, no futebol ou no ciclismo). Até porque o número de mulheres é superior ao de homens aqui na Câmara bem como no CCD; aqui, também a maioria são mulheres” (Ent. 4, homem).

Nesse sentido, o CCD pode concorrer para ser “agente ativo na promoção da igualdade” (Ent. 4, homem), quer através das pessoas suas associadas, como de familiares. Assim, o papel do CCD poderá constituir-se como reforço do trabalho de promoção da igualdade de género numa perspetiva de envolvimento de familiares de trabalhadores e de trabalhadoras. Desta forma, crê-se que o papel da própria autarquia, enquanto entidade empregadora, possa ser facilitado e/ou corroborado pela ação do CCD.

“Talvez se pudesse fazer alguma campanha de sensibilização junto de familiares que não funcionários da Câmara em atividades que se realizam, talvez fosse uma boa ideia. Abrangia-se mais gente” (Ent. 4, homem).

A Câmara Municipal de Valongo está a trilhar o caminho da igualdade de género há uma década, adequando a sua intervenção à medida das possibilidades e necessidades, assente em potencialidades e no aprofundamento do conhecimento da realidade

numa perspetiva de igualdade de género. As pessoas entrevistadas partilham do sentimento de trabalho feito mas com consciência do que há, ainda, por fazer. E nessa lógica, a perceção é a de que se está no bom caminho.

“Uma coisa é importante: nós temos consciência da questão, temos consciência das diferenças, do trabalho que há que ser feito e de que há trabalho para ser feito. Eu acho que nós estamos muito à frente e mesmo assim muito longe. E esta sensibilidade que existe num grupo mais ou menos restrito e que começa a abrir para outras pessoas, ainda não toca toda a gente mas já começa a entranhar nas pessoas que estas questões são importantes, que não deve haver esse modelo de discriminação e eu acho que passa muito por aceitar as diferenças” (Ent. 3, homem).

“Numa fase inicial, não só não tinha sensibilidade para a igualdade de género como achava que era uma coisa forçada, que era feminismo. Mesmos os discursos políticos, com o iniciar com senhoras e senhoras, me pareciam abusivos. Mas agora sei que a igualdade de género está muito para lá do que essas coisas do feminino e do masculino. Hoje em dia tenho uma sensibilidade diferente” (Ent. 4, homem).

“Tem sido gratificante trabalhar estas questões e que continuarei a fazê-lo de forma sempre mais abrangente. O projeto fazer ondas vai dar o grande pontapé para continuarmos em frente. Este projeto vai transversalizar a igualdade de género nos outros departamentos” (Ent. 6, mulher).

“A Câmara de Valongo está na primeira linha...o que me parece também é que as pessoas estão pouco recetivas para esta temática, confundem igualdade de género e conciliação com machismo e feminismo...mas também me parece que tem que haver algum cuidado com a abordagem dessas temáticas junto dos homens principalmente e não lhes passar a ideia de que agora as mulheres é que são as maiores e que queremos ocupar o lugar... o que queremos é conciliar” (Ent. 1, mulher).

Crê-se, pois, estar perante indícios da construção de caminhos próprios, rumo à afirmação de uma sociedade cujo desenvolvimento sustentável é, também, um desenvolvimento responsável e justo em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

A IGUALDADE
DE GÉNERO
NA CÂMARA MUNICIPAL
DE VALONGO

ESTRATÉGIAS



PLANO DE AÇÃO

PISTAS DE AÇÃO

A partir do diagnóstico interno e dos contributos obtidos da participação dos/das intervenientes foi possível elaborar um conjunto de pistas de ação relacionadas com as seguintes questões: aprofundamento do diagnóstico; horários de trabalho; medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar; AVL e Conselheira Municipal para a Igualdade; CCD; e, por último, de âmbito genérico.

Aprofundamento diagnóstico:

- Desagregação por sexo de toda a informação constante no Balanço Social, permitindo uma análise de género mais exaustiva;
- Proceder a estudos evolutivos (de 5 em 5 anos) em matéria da integração e desenvolvimento profissional de mulheres e de homens, recorrendo ao balanço social como fonte primária de informação.

Horários de trabalho:

- Incentivar a redução da frequência de ficar a trabalhar para além do horário de trabalho;
- Aumentar a possibilidade de haver mais pessoas em jornada contínua;
- Possibilitar e criar condições para a realização de teletrabalho;
- Implementar maior flexibilização na gestão de horários de trabalho.

Conciliação da vida profissional e familiar:

- Criar um gabinete de informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade de género e conciliação entre a vida profissional e familiar;
- Informar sobre o direito de gozo da licença de parentalidade e respetiva duração;
- Sensibilizar homens e mulheres para um gozo equilibrado, quando necessário, dos direitos de assistência à família;
- Dar visibilidade e promover a reflexão em torno dos novos padrões de comportamento de género;
- Manter e aprofundar práticas organizacionais que visam facilitar a participação dos homens na vida familiar e na vivência da parentalidade - estas podiam ser desenvolvidas em parceria com o CCD;

- Implementar modalidades de gestão de situações imprevistas de ausências ao trabalho motivadas pela necessidade de prestação de assistência à família.

Agência para a Vida Local e Conselheira Municipal para a Igualdade:

- Fazer uma maior divulgação da Conselheira Municipal para a Igualdade e do papel desta na Câmara Municipal de Valongo;
- Fazer uma maior divulgação da AVL e seus serviços entre os e as trabalhadoras, nomeadamente de que os serviços da AVL também se destinam a trabalhadores, trabalhadoras e seus/suas familiares;
- Implementar horários diferenciados permitindo a utilização dos serviços da AVL por parte de trabalhadores/as. Esses horários iriam igualmente beneficiar munícipes em geral;
- Descentralizar os serviços da AVL entre as freguesias do concelho;
- Criar/desenvolver serviços, tais como: apoio a crianças durante a realização de espetáculos promovidos pela autarquia; salas de estudo; aconselhamento financeiro a quem tem problemas de endividamento;
- Apoiar a promoção de iniciativas locais de outras organizações, entidades e empresas em matéria de igualdade de género.

CCD:

- Desenvolver e implementar iniciativas que permitam uma maior participação das mulheres;
- Em parceria com a Conselheira Municipal para a Igualdade desenvolver e implementar campanhas/iniciativas que visem o envolvimento de familiares na implementação de práticas de organização da vida familiar dessegregadas em função do género.

De âmbito genérico:

- Reforçar o papel da medicina no trabalho na prevenção de doenças;
- Informar quanto à existência de mecanismos de proteção de vítimas de assédio sexual, bem como informar sobre os procedimentos que devem ser acionados nestas situações;
- Sensibilizar chefias quanto à necessidade de se utilizar uma linguagem inclusiva

(escrita e visual) em função do género;

- Continuar a formar elementos-chave nas várias unidades orgânicas em matéria de linguagem inclusiva em função do género. Esses elementos viriam a desempenhar o papel de multiplicadores dessa iniciativa;
- Apostar na continuidade de ações de promoção da igualdade de género dirigidas a públicos mais vastos, entre os e as munícipes de Valongo, nomeadamente escolas de vários níveis de ensino, empresas e outras entidades empregadoras, etc.;
- Promover ações/iniciativas de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género.

DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO

No seguimento dos resultados obtidos através do diagnóstico realizado no âmbito da igualdade de género na Câmara Municipal de Valongo, foram selecionados um conjunto de objetivos que constituirão o Plano de Ação.

Os objetivos definidos encontram-se divididos em quatro eixos de desenvolvimento estratégico:

- Transversalidade da Igualdade de Género
- Recursos Humanos
- Conhecimento
- Participação e envolvimento

PLANO DE AÇÃO 2014 - 2015

EIXO I – TRANSVERSALIDADE DA IGUALDADE DE GÉNERO

Objetivo estratégico	Objetivo específico	Indicadores	Estratégia/Ações	Responsáveis/ Recursos	Público-alvo	Calendarização
E1/01 -Implementar o maisntreaming de género em todos os domínios de intervenção da autarquia	E1/01.1 – Promover formação/reciclagem de interlocutores/as em matéria de igualdade e mainstreaming de género	- Nº de ações de formação - Nº de formandos e formandas	Formação presencial	Equipa interna dinamizadora do processo formativo	Executivo, Dirigentes, Interlocutores/as e Trabalhadores/as da autarquia,	Durante a vigência do PMI
	E1/01.2 – Promover a consolidação da equipa de Interlocutores/as em matéria de igualdade de género na autarquia	- Equipa coesa com contributos dados para o desenvolvimento e implementação do PMI	Reuniões presenciais, gerais e temáticas	Equipa responsável pela implementação de PMI e Interlocutores/as	Interlocutores/as	Reuniões periódicas de 6 em 6 meses
	E1/01.3 - Promover a transversalização da perspetiva de género em todos os planos municipais em curso ou em desenvolvimento	- Nº de participações em reuniões - Nº de propostas efetuadas - Nº de planos que contemplem a perspetiva de género	Participação em reuniões de implementação e desenvolvimento de planos municipais. Elaboração de propostas de transversalização da perspetiva de género	Conselheira Municipal para a Igualdade e Interlocutores/as	Executivo, Dirigentes, Interlocutores/as Trabalhadores/as da autarquia e Municípios	Durante a vigência do PMI
	E1/01.4 – Promover a inclusão da perspetiva de género nos estudos, publicações e documentos produzidos ou financiados pela autarquia	- Nº de estudos, publicações e documentos que incluam a perspetiva de género	Ação de sensibilização/ formação dirigida a elementos das unidades orgânicas em linguagem inclusiva em função do género.	Conselheira Municipal para a Igualdade de Género e elementos da equipa do PMI	Unidade orgânica responsável pela elaboração de estudos, publicações e documentos	Durante a vigência do PMI
E1/02 – Divulgar o trabalho da Câmara em matéria de promoção da igualdade de género	E1/02.1 – Disseminar o PMI	- Nº de hits de visualização	Divulgação do Plano via intranet e via site da Câmara	Núcleo de Comunicação e Imagem	Executivo, Dirigentes, Interlocutores/as Trabalhadores/as da autarquia	1º Trimestre de 2014
	E.1/02.2 – Incluir na página web da Câmara separador sobre igualdade de género, com informação de ordem vária, sobre a temática	- Nº de documentos, notícias e links publicados - Nº de hits de visualização da subpágina	Disponibilização de informação de ordem vária, bem como de links de entidades relevantes (CIG,CITE,EIGE...)	Núcleo de Comunicação e Imagem	Todas as pessoas visitantes do <i>site</i>	Durante a vigência do PMI
	E1/02.3 – Promover a utilização de uma linguagem neutra na comunicação interna e externa	- Nº de impressos, formulários, flyers, imagens, cartazes, etc. que incluam a linguagem neutra	Adaptar todos os materiais (gráficos e digitais) produzidos/utilizados pela autarquia	Conselheira Municipal para a Igualdade e elementos do Núcleo de Comunicação e Imagem	Colaboradores/as da autarquia e público em geral	Durante a vigência do PMI

Objetivo estratégico	Objetivo específico	Indicadores	Estratégia/Ações	Responsáveis/ Recursos	Público-alvo	Calendarização
	E1/02.4 - Promover o intercâmbio de experiências municipais de desenvolvimento e implementação de planos para a igualdade de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de participantes no workshop; - Nº de visitas e reuniões realizadas - Nº de parcerias entre municípios com PMIs - Nº de participações em ações 	Realização de um Workshop. Participação em ações, visitas e reuniões com outros municípios que tenham PMIs	Conselheira Municipal para Igualdade e elementos da equipa do PMI	Conselheiros/as Municipais para a Igualdade e equipas responsáveis pela implementação de PMIs	Durante a vigência do PMI
E1/03 – Promover e edificar uma cultura igualitária	E1/03.1 – Reforçar ações de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e papéis sociais tradicionais de género dirigidas a diferentes públicos, designadamente escolas de vários níveis de ensino, empresas e outras entidades empregadoras...	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de ações de sensibilização realizadas - Nº de participantes 	Ações de sensibilização dirigidas a públicos específicos	Conselheira Municipal para a Igualdade e elementos da equipa do PMI e/ou personalidades de relevo e organizações juvenis	Municípios em geral, estudantes, docentes e entidades empregadoras	Durante a vigência do PMI
	E1.03.2 - Apoiar a promoção de iniciativas locais de outras organizações, entidades e empresas em matéria de igualdade de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de organizações e instituições que utiliza o espaço de divulgação 	Facultar um espaço nos serviços da AVL e/ou da Câmara para disponibilizar informação de iniciativas locais sobre igualdade de género	Espaço destinado à colocação/afixação de informação	Municípios de Valongo	Durante a vigência do PMI
	E1/03.3 - Incluir nos espólios da Biblioteca Municipal e Polos de Leitura obras literárias e científicas, que promovam a temática da igualdade de género	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de obras literárias e científicas 	Recolha de títulos de obras literárias e científicas; aquisição das obras; divulgação das obras na Biblioteca Municipal e Polos de Leitura	Elementos da equipa do PMI, Dirigentes dos serviços de Desporto, Turismo, Biblioteca e Património Histórico, Educação e Juventude,	Municípios de Valongo	Durante a vigência do PMI

PLANO DE AÇÃO 2014 - 2015

EIXO II – RECURSOS HUMANOS

Objetivo estratégico	Objetivo específico	Indicadores	Estratégia/Ações	Responsáveis/ Recursos	Público-alvo	Calendarização
	E2/01.1 - Incentivar a redução da frequência de trabalhar para além do horário de trabalho	- Redução efetiva da frequência de ficar a trabalhar para além do horário de trabalho por parte de trabalhadores/as	Reunião entre a Conselheira Municipal para a Igualdade e dirigentes para promover a redução dessa frequência e reuniões de equipa para debate sobre a matéria	Conselheira Municipal para a Igualdade e dirigentes	Trabalhadores/as da Câmara e Dirigentes	Durante a vigência do PMI
E2/01 – Contribuir para a efetivação de horários de trabalho facilitadores da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal	E2/01.2 - Possibilitar e criar condições para a realização de trabalho à distância de forma não regular	- Nº de trabalhadores e trabalhadoras que optaram pelo regime de trabalho à distância de forma não regular	Dotar trabalhadores/as de ferramentas e de equipamentos que lhes permitam trabalhar em regime de trabalho à distância	C.M. Valongo	Trabalhadores/as com funções que possibilitem realizar o trabalho em regime de trabalho à distância.	Durante a vigência do PMI
	E2/01.3 – Implementar maior flexibilização na gestão de horários de trabalho	- Nº de trabalhadores e trabalhadoras com horário flexível	Possibilitar aos /as trabalhadores/as gerirem o horário de entrada e saída de acordo com as suas necessidades pessoais /familiares, tendo em conta as necessidades dos serviços e a legislação em vigor	C.M. Valongo	Trabalhadores e trabalhadoras da autarquia	Durante a vigência do PMI
E2/02 – Contribuir para uma melhor conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal	E2/02.1 - Fazer disseminação interna da AVL, divulgar informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade de género e conciliação da vida familiar e profissional, bem como de entidades locais existentes.	- Nº de trabalhadores/as que contactaram a AVL solicitando informação sobre a temática	Divulgar a existência da AVL Informação via e-mail; colocar <i>rol-up</i> com informação sobre a AVL à entrada dos principais serviços da Câmara Municipal de Valongo.	Equipa da AVL	Trabalhadores e trabalhadoras da autarquia	Durante a vigência do PMI

Objetivo estratégico	Objetivo específico	Indicadores	Estratégia/Ações	Responsáveis/ Recursos	Público-alvo	Calendarização
	E.2/02.2 – Promover a divulgação de informação sobre proteção na parentalidade junto de trabalhadoras e trabalhadores	- Nº de e-mails e/ou folhetos enviados com a informação	Divulgar informação sobre proteção na parentalidade via e-mail e/ou junto com o recibo do vencimento	Departamento de Administração Geral e Departamento de Assuntos Sociais	Trabalhadores e Trabalhadoras da autarquia	Durante a vigência do PMI
	E2/02.3 – Incentivar homens e mulheres a um gozo equilibrado dos direitos de assistência à família	- Nº de trabalhadores e trabalhadoras abrangidas pela campanha	Campanha de sensibilização dirigida a colaboradores/as da autarquia sobre o gozo equilibrado dos direitos de assistência	Departamento de Assuntos Sociais	Trabalhadores e Trabalhadoras da autarquia	Durante a vigência do PMI
E2/03 Promover uma cultura organizacional saudável	E2.03.1 – Reforçar o papel da medicina no trabalho na prevenção de doenças	- Nº de folhetos distribuídos - Nº de atividades ao ar livre ou desportivas realizadas - Nº de participantes	Desenvolver campanhas de sensibilização. As campanhas consistirão na distribuição de folhetos, e realização de atividades desportivas em parceria com o CCD.	Conselheira Municipal para a Igualdade, Interlocutores/as e equipa do PMI e elementos do CCD	Trabalhadores e Trabalhadoras da autarquia	Durante a vigência do PMI
	E2/03.2 - Informar trabalhadores e trabalhadoras dos mecanismos de proteção de vítimas de assédio sexual e moral, bem como os procedimentos que devem ser acionados nestas situações	Nº de serviços onde foram distribuídos os folhetos	Elaborar/adaptar folheto ou guia sobre o assédio sexual /moral no local de trabalho, distribuí-lo entre as chefias e disponibilizá-lo em cada serviço aos/as trabalhadores/as.	Conselheira Municipal para a igualdade, equipa do PMI e Interlocutores/as	Trabalhadores e Trabalhadoras da autarquia	Durante a vigência do PMI

PLANO DE AÇÃO 2014 - 2015

EIXO III – CONHECIMENTO

Objetivo estratégico	Objetivo específico	Indicadores	Estratégia/Ações	Responsáveis/ Recursos	Público-alvo	Calendarização
E3/01 – Implementar um sistema de recolha e tratamento de informação inclusivo da dimensão e perspetiva de género	E3/01.1 - Introduzir a variável sexo em todos os processos de recolha de informação e incluir na análise da informação e na elaboração de relatórios a dimensão de género	- Nº de participantes na ação de formação - Nº de relatórios produzidos durante a vigência do PMI assentes numa análise de género	Realizar ação de formação sobre análise de género dirigida a elementos chave dos departamentos. Introduzir a variável sexo nos sistemas de recolha de informação	Conselheira Municipal para a Igualdade e elementos da equipa do PMI	Dirigentes e Trabalhadores/as da autarquia	Durante a vigência do PMI
	E3/01.2 - Desagregação por sexo de toda a informação constante no Balanço Social, permitindo uma análise de género mais exaustiva	- Nº de participantes na ação de formação	Realizar ação de formação sobre análise de género dirigida a elementos chave dos departamentos. Introduzir a variável sexo nos sistemas de recolha de informação do Balanço Social	Conselheira Municipal para a Igualdade e equipa do PMI	Dirigentes e trabalhadores/as da autarquia	Durante a vigência do PMI
E3/02- Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura coeducativa (ensino pré-escolar /1º ciclo)	E3/02.1 – Proceder à análise de género sobre o conteúdo dos materiais didáticos a que professores/as do ensino pré-escolar e das AECs recorrem	- Nº de materiais didáticos analisados	Recolher material didático de apoio ao ensino pré-escolar e AECs e analisar o seu conteúdo para elaboração de recomendações	Conselheira Municipal para a Igualdade, equipa do PMI	Docentes do ensino pré-escolar e AECs	Durante a vigência do PMI

EIXO IV– PARTICIPAÇÃO E ENVOLVIMENTO

Objetivo estratégico	Objetivo específico	Indicadores	Estratégia/Ações	Responsáveis/ Recursos	Público-alvo	Calendarização
E4/01- Disseminar por entre os/as trabalhadores/as da autarquia, informação sobre a AVL e a Conselheira Municipal para a Igualdade	E4/01.1 - Divulgar a Conselheira Municipal para a Igualdade e o papel desta na autarquia	- Nº de e-mails enviados face ao nº de trabalhadores/as da autarquia	Disseminar via e-mail para todas as pessoas que trabalham na autarquia informação sobre a Conselheira Municipal para a Igualdade (quem é, o que faz, o que pretende alcançar, contactos...)	Conselheira Municipal para a Igualdade	Trabalhadores/as da autarquia	Durante a vigência do PMI
	E4/01.2 – Divulgar a AVL e seus serviços entre os e as trabalhadoras da Câmara Municipal de Valongo,	- Nº de e-mails enviados face ao nº de trabalhadores/as da autarquia - Distribuição de material de divulgação	Disseminar via e-mail para todas as pessoas que trabalham na autarquia informação sobre a AVL e seus serviços	Equipa da AVL	Trabalhadores/as da autarquia.	Durante a vigência do PMI

MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO



A monitorização e avaliação são também elementos importantes neste Plano Municipal para a Igualdade, pois só desta forma será possível perceber a relevância e o cumprimento dos objetivos propostos, bem como a sua eficácia e eficiência, impacto e sustentabilidade. Assim, para que este Plano seja de facto um projeto operacional, deve contar com um processo de avaliação sistemático e periódico, realizado por uma Equipa de Acompanhamento, que reunirá periodicamente para definir estratégias e avaliar o estado de implementação do Plano.

A monitorização dos objetivos será feita com base nos indicadores e nas metas previstas em cada ação.

A avaliação deverá ter por base um relatório intermédio que verifique o estado de concretização das ações e um relatório final que apresente um balanço dos objetivos atingidos durante a vigência do Plano.

CONCLUSÃO



O Plano Municipal para a Igualdade constitui-se como uma importante ferramenta para a promoção da igualdade, da conciliação da vida familiar e profissional entre os trabalhadores e trabalhadoras da autarquia, visando assim uma maior equidade e um aumento da sua qualidade de vida. A sua elaboração, bem como as medidas que constituem o respetivo Plano de Ação tiveram por base problemas concretos e cenários sugeridos pelos e pelas intervenientes – funcionários/as - pelo que assenta no conjunto de necessidades e prioridades manifestadas.

No entanto, para que os objetivos propostos sejam efetivamente atingidos e se obtenham as necessárias mudanças, é necessária a participação e o envolvimento de todos e todas, de forma a que a Câmara Municipal de Valongo não seja apenas um local de trabalho mas, principalmente, um local onde cada um e cada uma encontre a sua realização profissional, contribuindo, assim para uma maior felicidade pessoal.

Apesar dos vários constrangimentos com que a equipa se deparou na sua elaboração, designadamente, a escassez de dados desagregados por sexo, a falta de conhecimento e de meios informáticos de grande parte dos colaboradores/as da autarquia, a redução da equipa afeta ao projeto, etc., pensamos que o trabalho realizado facilitará a concretização e a operacionalização de idênticos documentos que possam surgir no futuro.

Importa agora dar continuidade a este trabalho, reunindo esforços no sentido de corrigir as assimetrias e promover uma verdadeira equidade entre homens e mulheres.

BIBLIOGRAFIA



CIBERGRAFIA



LEGISLAÇÃO
DE REFERÊNCIA

BIBLIOGRAFIA

Amâncio, L. (1993) *Género – representações e identidade. In Sociologia – Problemas e Práticas*, N.º 14, 1993, pp. 127-140.

CITE (2003) *Manual De Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE.

Perista, H. e Silva, A. (2009) *Igualdade de género na vida local: o papel dos municípios na sua promoção*. Lisboa: CIG/PCM.

CIBERGRAFIA

Castel-Branco, Teresa (coord.), Carinhas, Carlos e Cruz, Emília (2005) *Caracterização dos recursos humanos da administração pública portuguesa 2005*. Lisboa: DGAEP, MFAP.

Disponível em: <http://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/RH2005.pdf>

CITE, *Tabela de Evolução no uso das licenças parentais* (2005-2010).

Disponível em: www.cite.gov.pt/pt/acite/protecparent006.html.

LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA

Resolução do Conselho de Ministros n.º 87/2007, 22 de junho – Aprova o III Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação

Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, 18 de Janeiro – Aprova o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação

TÍTULO:
I PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

AUTORIA:
AVL - AGÊNCIA PARA A VIDA LOCAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO
CESIS - CENTRO DE ESTUDOS PARA A INTERVENÇÃO SOCIAL

CONCEÇÃO GRÁFICA:
EQUIPA MULTIDISCIPLINAR - NÚCLEO DE COMUNICAÇÃO E IMAGEM

EDIÇÃO E PROPRIEDADE:
CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

TIRAGEM:
300 EXEMPLARES

DEPÓSITO LEGAL:

EXECUÇÃO GRÁFICA:
PLANO LUNAR MARKETING E PUBLICIDADE, LDA

VALONGO, AGOSTO DE 2013

