Igualdade de género

PLANO MUNICIPAL PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Município da Madalena do Pico

2015-2017

FICHA TÉCNICA

Título

Plano Municipal Para a Promoção da Igualdade de Género – Município da Madalena (2015-2017)

Propriedade do Documento

Município da Madalena
Largo Cardeal Costa Nunes
9950-324 Madalena do Pico
Telf.: (+351) 292 628 700
Fax.: (+351) 292 628 746
www.cm-madalena.pt

Data do Documento

Setembro de 2015

APRESENTAÇÃO

A igualdade de género assume-se como um princípio fundamental das sociedades democráticas, um desígnio de longa data, uma aspiração da humanidade por uma cidadania consciente e inclusiva, condição essencial para a construção de uma sociedade plena de direito.

"Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, dotados de razão e consciência, devem agir uns para os outros em espírito de fraternidade", proclamou-se, em 1948, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, o documento traduzido no maior número de línguas, aquele que viria a ser o pilar basilar na construção de um novo mundo, pondo fim à barbárie e às atrocidades de um longo período bélico.

Hoje, volvidas quase sete décadas sob esse marcante momento histórico, muitas foram as conquistas da humanidade, mas os desafios que se nos afiguram exigem uma ação efetiva.

Na verdade, no que concerne ao género, as assimetrias e desigualdades a ele associadas situam-se, atualmente, no centro das preocupações mundiais em matéria de direitos humanos e de desenvolvimento.

É imprescindível que se lance um novo olhar neste domínio. Esta revolução mental e prática não é uma meta para o futuro, é um imperativo para hoje.

Urge, portanto, eliminar estereótipos, erradicar as desigualdades de sexo, promover políticas públicas que invertam os mais recentes dados estatísticos que mostram um país cada vez mais desigual nesta matéria, onde as assimetrias têm vindo a agravar-se exponencialmente desde 2006.

Há que inverter esta realidade. Há, sobretudo, que pugnar pela alteração do paradigma vigente que replica o sistema de representações socialmente construído de acordo com o sexo, culminando numa constante reprodução das desigualdades entre homens e mulheres, numa persistente espiral de segregação de género.

Neste âmbito, é largamente consensual que as autoridades locais, designadamente os Municípios, constituem um pilar primordial de intervenção.

Sendo as esferas de poder mais próximas da população, as autarquias

assumem-se como meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e reprodução das desigualdades e para promover uma sociedade verdadeiramente equitativa.

Só numa comunidade que a iguais direitos some igual acesso aos mesmos, poderemos atingir, de forma plena, as imagens de futuro de um Concelho pautado pela excelência democrática, proporcionando bem-estar pleno aos(às) nossos(as) munícipes.

Na verdade, neste domínio, é do meu entender que o repto deve partir de dentro, ou seja, da cultura organizacional desta instituição, enquanto entidade empregadora. A apresentação deste Plano Municipal Para a Promoção da Igualdade de Género pretende ser um contributo neste sentido, aprofundando e difundindo os valores da igualdade entre as colaboradoras e os colaboradores do Município e promovendo a conciliação plena da sua vida pessoal, familiar e profissional, bem como uma cultura assente única e exclusivamente na meritocracia e na igualdade de oportunidades.

Já percorremos um longo caminho. Todavia, os desafios que a sociedade nos lança exigem que envidemos esforços redobrados. É imperativo identificar e superar assimetrias, segmentações e discriminações em função do género, lançando as bases de edificação de uma sociedade mais coesa, inclusiva e equitativa, ou nas palavras de Boaventura de Souza Santos, uma sociedade capaz de "lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem. Lutar pela diferença sempre que a igualdade nos descaraterize."

O Presidente da Câmara Municipal,

José António Marcos Soares

INTRODUÇÃO

O presente Plano Municipal Para a Promoção da Igualdade de Género consubstancia uma primeira abordagem estratégica e sistematizada da Câmara Municipal da Madalena, no que concerne à problemática das assimetrias de género, particularmente na ótica da gestão organizacional interna.

Só através do conhecimento profundo da realidade, com base no diagnóstico das necessidades, prioridades e recursos, através de uma metodologia interdisciplinar e multidimensional, é possível atuar de forma ajustada e eficaz, numa ótica abrangente e integradora, para uma maior coesão social dentro das culturas organizacionais.

Foi com este intuito, mediante a elaboração de uma minuciosa radiografia social da autarquia, que se procedeu à elaboração do presente Plano Municipal Para a Promoção da Igualdade de Género, que se assume como um instrumento de Política Local, estabelecendo 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), integrando a dimensão da igualdade de género em todas as fases do processo de decisão política.

Neste contexto, o Município dá mais um passo concreto e fundamental no seu processo de modernização organizacional, implementando procedimentos internos que preconizem o reforço e a consolidação de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, visando uma melhor e mais fortalecida cidadania, que se exige paritária.

É com base nestas premissas que foi constituído o **Plano Municipal Para a Promoção da Igualdade de Género 2015-2017 da Madalena**, financiado integralmente pelo próprio Município, contribuindo deste feita para a concretização de um conjunto de desígnios nacionais, plasmados no **Programa Operacional Potencial Humano (POPH)**, que a Câmara Municipal da Madalena subscreve integralmente:

- Aumentar a eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e do seu sistema de governação;

- Reforçar o papel da Sociedade Civil como agente estruturante para a Igualdade de Género;

- Difundir os valores da igualdade de género através da educação e formação;

- Promover a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, assumindo a prioridade de combater a segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho e a desigualdade salarial;

- Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando prioridade à criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares;

- Prevenir a violência de género, incluindo a violência doméstica e o tráfico de seres humanos.

Estes são também compromissos assumidos no **V Plano Nacional Para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017 (V PNI)**, que visa "reforçar a promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, assim como a intervenção nos domínios da educação, saúde e mercado de trabalho.

Assente nestas premissas e numa lógica organizacional, a autarquia define como objetivos estratégicos (OE):

OE1: Fomentar a divulgação de conteúdos informativos inerentes à temática, promovendo um maior conhecimento sobre a igualdade de género entre os(as) colaboradores(as) do Município da Madalena.

OE2: Adotar medidas que visem contribuir para uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as) do Município.

Alicerçado nestes eixos estratégicos, o Plano Municipal Para a Promoção da Igualdade de Género vem assim responder aos desafios que a sociedade atual nos lança, em particular as estruturas organizacionais, exigindo que envidemos esforços redobrados, pois só através do empenho efetivo, de uma ação conjunta, poderemos contribuir, de forma definitiva, para a mudança de paradigma, que urge acontecer nas relações entre homens e mulheres do nosso Concelho, rumo à igualdade de género, para a prosperidade plena do Município.

1. ENQUADRAMENTO

1.1 As Políticas Públicas de Promoção da Igualdade de Género

A igualdade de género e a não discriminação são postulados basilares da Constituição da República Portuguesa e do Tratado que institui a União Europeia - o Tratado de Lisboa.

Nos últimos anos, o nosso país tem produzido documentos enquadradores muito importantes neste domínio de política pública e, atualmente, está em vigor o **V Plano Nacional Para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017**.

O documento constitui um instrumento de execução das políticas públicas que visam a promoção da igualdade de género e o combate às discriminações em função do sexo e da orientação sexual, enquadrando os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, designadamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), a Convenção Para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (Conselho da Europa, 1953), a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (ONU, 1979), o seu Protocolo Opcional (ONU, 1999) e a Carta Social Europeia Revista (Conselho da Europa, 1999). Destes compromissos destacam-se, pela sua importância, aqueles que foram acordados nas seguintes sedes:

- Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres: Aprovada em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, esta convenção visou incluir nas legislações de cada país o princípio da igualdade entre mulheres e homens, eliminar todas as formas de discriminação e garantir o desenvolvimento das mulheres em todas as áreas, principalmente política, civil, económica, social e cultural, de modo a assegurar o exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais;

- Declaração e Plataforma de Ação de Pequim: Constitui o quadro mais

amplo de políticas mundiais para a concretização dos objetivos de igualdade de género, do desenvolvimento e da paz, tendo estabelecido a centralidade da política para a igualdade entre mulheres e homens na estrutura da governação e a sua transversalidade em todas as outras áreas de atuação política;

- Estratégia Para a Igualdade Entre Mulheres e Homens 2010-2015: Adotada a 21 de setembro de 2010 pela Comissão Europeia, o documento encontra-se estruturado em torno das cinco áreas de atuação prioritárias definidas na Carta das Mulheres: a igualdade na independência económica, igualdade de remuneração por trabalho igual ou por trabalho de igual valor, igualdade na tomada de decisões, promoção da dignidade e da integridade e eliminação da violência sexista, e igualdade entre homens e mulheres na ação externa. O documento preconiza ainda o incentivo à integração horizontal das questões de igualdade entre homens e mulheres em todas as políticas da União Europeia;

- Estratégia Europa 2020: Constitui o planeamento da União Europeia para o crescimento e para o emprego e visa colmatar as deficiências do nosso modelo. No documento apresentado pela Comissão Europeia, em 2010, foram estabelecidos três eixos de atuação prioritária - crescimento inteligente, crescimento sustentável e crescimento inclusivo - que se reforçam mutuamente e proporcionam uma visão da economia social de mercado da Europa para o século XXI. Neste âmbito foram definidos objetivos que dizem respeito a diversas áreas, nomeadamente o emprego, a investigação e desenvolvimento, ao clima/energia, à educação e à inclusão social e redução da pobreza;

- Pacto Europeu Para a Igualdade Entre Homens e Mulheres (2011-2020): Este documento salienta a necessidade de reafirmar e apoiar a relação entre a Estratégia Para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015 e o documento "Europa 2020: a estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo";

- Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM): O documento que integra a Declaração do Milénio, assinada em 2000, por 189 chefes de Estado e de Governo preconizou a formulação de oito objetivos de desenvolvimento, a alcançar entre 1990 e 2015, dos quais se destaca o objetivo de "Promover a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres". Este ponto afigura-se, também, como um objetivo transversal e requisito para o cumprimento dos restantes.

Para além destes acordos, Portugal também assume um conjunto de compromissos no âmbito da igualdade entre mulheres e homens e de não discriminação, enquanto Estado-membro da União Europeia.

O combate às assimetrias de género constitui um objetivo social em si mesmo, fundamental para uma vivência plena da cidadania. Deste modo, este desígnio afigura-se como pré-requisito para o estabelecimento de uma sociedade mais justa e equitativa.

Atualmente, as políticas públicas promotoras da igualdade de género procuram reforçar a perspetiva de transversalidade desta dimensão, de modo a ultrapassar as desigualdades que afetam, particularmente, as mulheres.

Neste contexto, o **V PNI** propõe sete áreas estratégicas de intervenção: Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local; Promoção da Igualdade Entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas; Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Orientação Sexual e Identidade de Género; Organizações não governamentais; Comunicação Social; Cooperação. Estas sete áreas estratégias englobam, ao todo, 70 medidas específicas, de entre as quais destaca-se, no contexto do presente documento:

- Promover a Implementação de Planos Municipais Para a Igualdade nas Autarquias: A implementação dos planos municipais para a igualdade nos Municípios pretende contribuir efetivamente para a igualdade de tratamento e

oportunidades entre homens e mulheres, a promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e a eliminação de toda e qualquer forma de segregação horizontal e vertical. A criação da **Comissão Para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)** estabeleceu um novo modelo a ser seguido no âmbito desta temática, pois a sua ação é fundamental para a gestão das políticas públicas de igualdade de género. Para a sua promoção e implementação tem também sido crucial o apoio do Fundo Social Europeu, constituindo um instrumento de financiamento imprescindível.

O **V PNI** tem como objetivo último tornar o ideal de igualdade de género numa realidade concreta e efetiva na sociedade portuguesa.

1.2 Enquadramento Geográfico / Caraterização do Concelho

O Concelho da Madalena, o mais jovem da Ilha do Pico, foi instituído a 8 de Março de 1723, com a elevação da freguesia da Madalena a vila e sede do Município.

Este é atualmente o concelho com maior densidade populacional da Ilha do Pico (com 56,8 indivíduos por quilómetro quadrado) e o que possui maior dinamismo económico, beneficiando de uma posição geográfica estratégica, situado no extremo ocidental da ilha montanha, sendo por excelência o principal eixo de ligação e de comunicação, a porta de entrada, dos milhares de turistas que anualmente visitam a ilha.

Ladeada por idílicas paisagens, entre o verde estonteante de uma natureza pródiga e o profundo azul do Atlântico, a Madalena viu em 2004 a sua Paisagem da Cultura da Vinha da Ilha do Pico aclamada pela UNESCO, como Património da Humanidade, tendo em 2010, a sua Paisagem Vulcânica sido distinguida como uma das Sete Maravilhas de Portugal

Constituído por seis freguesias – Bandeiras, Madalena, Criação Velha, Candelária, São Mateus e São Caetano - o Concelho da Madalena abrange uma área de aproximadamente 149,1 quilómetros quadrados, fazendo fronteira com o concelho de São Roque do Pico e o concelho das Lajes do Pico. Com 6.049 habitantes, dos quais 3.086 do sexo feminino e 2.963 do sexo masculino, o Concelho da Madalena é o mais populoso da ilha (Quadro I – População residente, população presente e famílias).

A freguesia da Madalena, sede de concelho com o mesmo nome, possui a maior expressão territorial, 32,95 quilómetros quadrados, e soma o maior registo populacional residente com 2.581 indivíduos, seguindo-se, por ordem decrescente, Candelária, São Mateus, Criação Velha, Bandeiras e, por último, com 480 indivíduos, São Caetano (Quadro I – População residente, população presente e famílias).

Quadro I – População residente, população presente e famílias

Freguesias	População Residente			População Presente			Famílias	
	HM	H	M	HM	H	M	Clássicas Residentes	Institucionais
Madalena	**6049**	**2963**	**3086**	**5910**	**2928**	**2982**	**2129**	**4**
Bandeiras	626	296	330	614	294	320	213	0
Candelária	822	392	431	795	377	418	292	3
Criação Velha	768	379	389	735	367	368	258	0
Madalena	2581	1284	1297	2574	1301	1273	929	1
São Caetano	480	233	247	450	225	225	170	0
São Mateus	772	380	392	742	364	378	267	0

Fonte: SREA - Serviço Regional de Estatística dos Açores / Principais Resultados Definitivos dos Censos 2011 - Açores

O Concelho da Madalena regista um evidente desequilíbrio da estrutura demográfica. (QUADRO II – População residente, segundo grupos etários e sexo), apresentando o retrato de um progressivo envelhecimento, consequência de uma baixa natalidade e de um aumento evidente do número de indivíduos com idade entendida entre os 60 e os 89 anos de idade, devido ao aumento da esperança média de vida.

Quadro II – População residente, segundo grupos etários e sexo

Município / Freguesia	Total			0-19			20-39			40-59			60-89			90 ou mais		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
Madalena	**6049**	**2963**	**3086**	**1238**	**631**	**607**	**1713**	**868**	**845**	**1645**	**847**	**798**	**1423**	**607**	**816**	**30**	**10**	**20**
Bandeiras	626	296	330	151	75	76	182	87	95	165	80	85	128	54	74	0	0	0
Candelária	822	391	431	160	90	70	211	97	114	207	106	101	241	97	144	3	1	2
Criação Velha	768	379	389	161	78	83	211	102	109	223	122	101	171	76	95	2	1	1
Madalena	2581	1284	1297	539	278	261	783	414	369	698	358	340	540	227	313	21	7	14
São Caetano	480	233	247	82	38	44	142	71	71	145	76	69	111	48	63	0	0	0
São Mateus	772	380	392	145	72	73	184	97	87	207	105	102	232	105	127	4	1	3

Fonte: SREA - Serviço Regional de Estatística dos Açores / Principais Resultados Definitivos dos Censos 2011 - Açores

Outro aspeto relevante na análise demográfica da população local é a existência de uma maior percentagem de indivíduos do sexo feminino (3.086 indivíduos) em relação ao sexo masculino (2.963 indivíduos), como se verifica na análise da Relação de Masculinidade. Apesar da desigualdade é de salientar a gradual e progressiva diminuição desta discrepância a partir do ano de 2000. (Quadro III – Relação de masculinidade – Madalena).

Quadro III – Relação de masculinidade – Madalena

Local de Residência	Período de Referência dos dados													
	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Madalena	**94,3**	**95,1**	**95,7**	**95,7**	**96,2**	**96,5**	**97,4**	**98,2**	**98,5**	**99,1**	**99,1**	**100**	**100,4**	**100,8**

Fonte: INE - Instituto Nacional de Estatística / Estimativas Anuais da População Residente - Madalena do Pico, 2000-2013

1.3 A Câmara Municipal da Madalena

A estrutura nuclear da Câmara Municipal da Madalena é o resultado de uma ponderada análise conjuntural da realidade de funcionamento dos serviços municipais, apresentando uma organização condicente com os objetivos de prossecução do interesse público que o Município visa alcançar, com o intuito de obter uma maior flexibilidade na gestão das organizações, a qual é condição da sua eficácia e operacionalidade.

A organização interna dos serviços do Município da Madalena obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, constituída por duas Divisões, a **Divisão Administrativa e Financeira** (DAF) e a **Divisão de Obras, Serviços Urbanos e Planeamento Urbanístico** (DOSUPU), composta por unidades orgânicas flexíveis, dirigidas por um(a) chefe de divisão.

Sob coordenação da Divisão Administrativa e Financeira (DAF) da autarquia da Madalena estão a Secção de Recursos Humanos (SRH), a Secção de Expediente, Arquivo e Documentação (SEAD) e a Secção de Contabilidade e Património (SCP), bem como o Sector de Informática (SE), o Sector de Taxas e Licenças (STL), o Sector de Aprovisionamento e Fundos Comunitários (SAFC) e o Sector de Tesouraria (ST).

Por sua vez, a Divisão de Obras, Serviços Urbanos e Planeamento Urbanístico (DOSUPU) é responsável pelo Sector de Ambiente, Resíduos e Águas (SARA), o Sector de Gestão Urbanística (SGU), o Sector de Fiscalização Municipal (SFM), o Sector de Obras Municipais e Viação (SOMV) e o Sector de Armazém, Oficina e Parque de Máquinas (SAOPM).

Importa salientar que existem ainda nesta autarquia oito serviços: o Serviço Médico Veterinário (SMV), o Serviço Municipal de Proteção Civil (SMPC), os Serviços Jurídicos (SJ), o Serviço Cultural (SC), o Serviço de Turismo (ST), a Biblioteca Municipal (BM), Serviço Social e Educação (SSE), Serviço da Juventude, Desporto e Empreendedorismo (SJDE).

1.3.1 Análise de género da autarquia

O Executivo Municipal é constituído pelo presidente e quatro vereadores(as), dois dos quais com pelouros atribuídos.

Mediante a análise de género, podemos concluir que existe nesta equipa executiva uma representação tendencialmente paritária, na medida em que dois dos seus elementos (40%) são mulheres, ocupando cargos de vereação.

Desta feita, é evidente a preocupação deste Executivo Municipal no combate às assimetrias de género no poder local e à sub-representação feminina no universo do poder político, promovendo uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos processos de tomada de decisão.

Quadro IV – Executivo Municipal

Constituição	Nome	Pelouros
Presidente	José António Soares	Serviço Municipal de Proteção Civil; Serviço Cultural; Serviço de Turismo; Biblioteca Municipal; Serviço Social e Educação; Serviço de Juventude, Desporto e Empreendedorismo; Secção de Recursos Humanos; Secção de Contabilidade e Património; Serviço de Taxas e Licenças; Serviço de Aprovisionamento e Fundos Comunitários; Serviço de Tesouraria; Serviço de Gestão Urbanística; Serviço de Obras Municipais e Viação.
Vereadores	Marco José Freitas da Costa	Serviços Jurídicos; Secção de Expediente, Arquivo e Documentação; Secção de Contabilidade e Património; Serviço de Informática; Sector de Ambiente, Resíduos e Águas; Sector de Armazém Oficinas e Parques de Máquinas.

Vereadores	Catarina Isabel Gaspar Manito	Serviço Médico Veterinário; Sector de Taxas e Licenças; Sector do Ambiente, Resíduos e Águas.
	Miguel António Moniz Costa	Sem pelouros atribuídos.
	Ângela Maria da Silva Oliveira Garcia	Sem pelouros atribuídos.

A Câmara Municipal da Madalena é constituída por 102 trabalhadores(as), 64 dos quais do sexo masculino e 38 do sexo feminino, correspondendo a 63% e 37%, respetivamente.

Não obstante esta discrepância, é de salientar que as categorias de técnico superior e assistente técnico são ocupadas maioritária por mulheres, 76% e 64% respetivamente.

Por oposição, os homens estão representados em maior número nas categorias de dirigente intermédio (100%) e assistente operacional (94%).

No que diz respeito à Assembleia Municipal, verifica-se também uma representação superior no número de elementos do sexo masculino, sendo que dos(as) 20 deputados(as) municipais eleitos(as), 15 (75%) são homens e apenas 5 (25%) são mulheres. Sublinha-se ainda o facto de a presidência da Assembleia Municipal, no atual mandato, estar atribuída a um deputado do sexo masculino.

2. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

2.1 METODOLOGIA DE OPERACIONALIZAÇÃO

O Diagnóstico Municipal para a Promoção da Igualdade de Género apresentado teve em consideração a análise de dois contextos distintos:

— O contexto interno da organização, relativamente ao qual se procurou identificar e analisar aspetos relevantes associados ao planeamento estratégico, gestão de recursos humanos e comunicação interna do Município;

— O contexto externo da organização, onde intervém o Município através da implementação de políticas públicas, tendo-se procurado identificar assimetrias na situação comparada de colaboradores(as), enquanto residentes no Concelho.

Do ponto de vista metodológico, utilizou-se uma abordagem que favoreceu o envolvimento de todos, com recurso aos seguintes métodos de recolha de informação:

– Elaboração e aplicação de um inquérito, por questionário, aos(às) colaboradores(as) do Município, realizado por um entrevistador com incidência nos seguintes aspetos: i) caracterização individual; ii) perceção da estratégia, missão e valores do organismo; iii) conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; iv) proteção da maternidade e paternidade e assistência à família; v) respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho; vi) diálogo social e participação de trabalhadores(as); vii) perceção acerca da igualdade de género.

– Levantamento da legislação e orientações nacionais e internacionais existentes no âmbito da igualdade de género.

Relativamente à caracterização do contexto do Município da Madalena, a abordagem metodológica consistiu na pesquisa e análise de fontes documentais e do sistema estatístico nacional.

2.2 PRINCIPAIS RESULTADOS

2.2.1 Caracterização dos(as) inquiridos(as)

O inquérito aos colaboradores(as) da Câmara Municipal da Madalena, aplicado por entrevistador, originou um total de 68 respostas válidas.

Em termos de categoria profissional, 50,7% dos(as) inquiridos(as) são assistentes operacionais, 25,4% assistentes técnicos e 16,4% técnicos superiores.

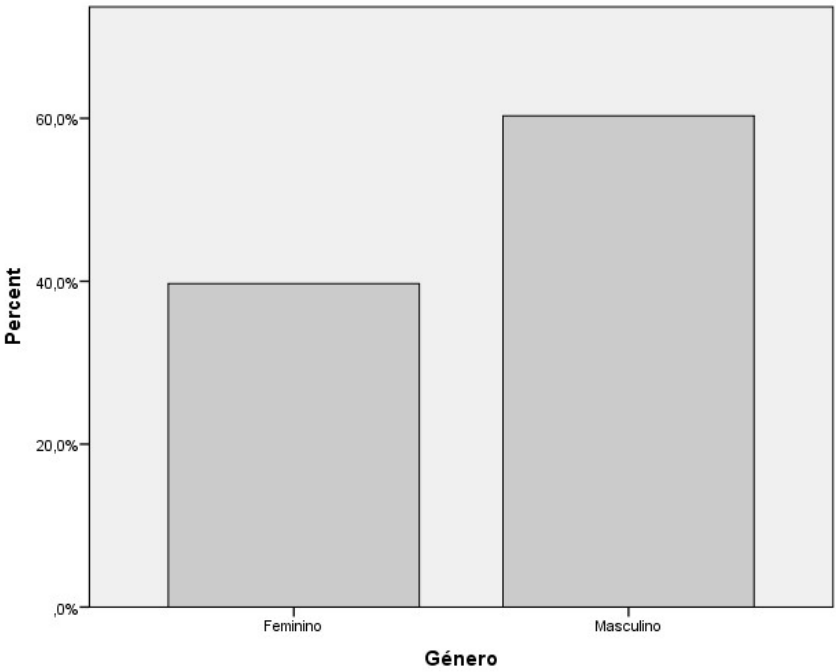
Quadro V – Inquiridos(as) segundo a categoria profissional, 2015

Categoria Profissional	Trabalhadores(as) da CMM	
	Nº	%
Assistente Técnico	17	25,4
Assistente Operacional	34	50,7
Técnico(a) Superior	11	16,4
Coordenador(a) Técnico	2	3
Outro	3	4,5
Total	67	100

Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

Relativamente a características associadas ao género e nível de escolaridade dos(as) colaboradores(as) do Município, destaca-se a predominância de inquiridos do sexo masculino (60,3%) com níveis de escolaridade que incidem, maioritariamente, na escolaridade obrigatória (12º ano – 26,2%) e níveis inferiores.

Gráfico nº1 – Inquiridos(as) segundo o género, 2015



Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

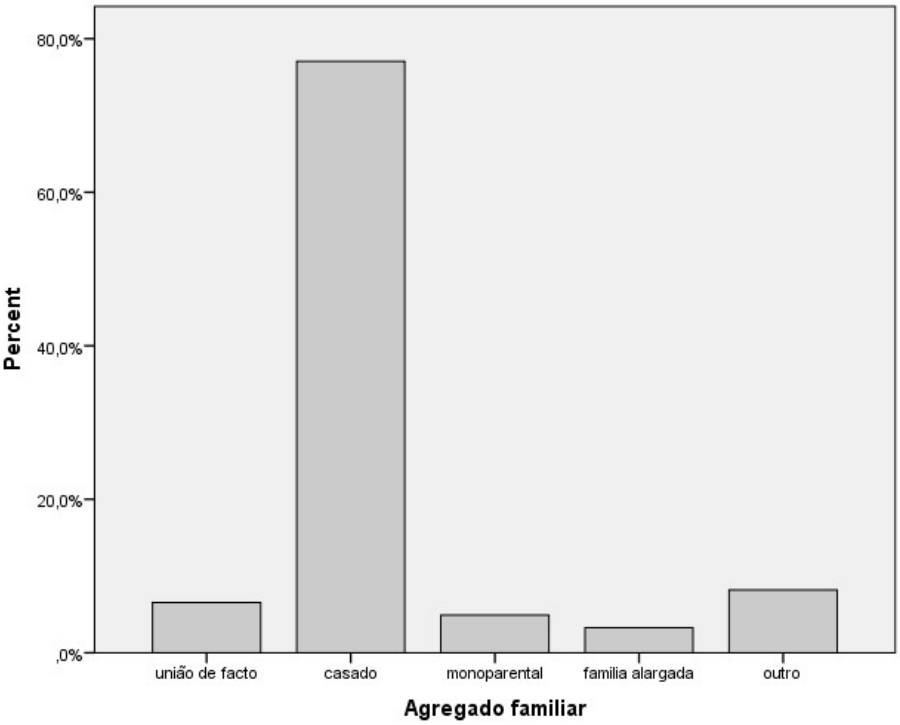
Quadro VI – Inquiridos(as) segundo o nível de escolaridade, 2015

Nível de Escolaridade	Trabalhadores(as) da CMM	
	Nº	%
4º ano	12	18,5
6º ano	12	18,5
9º ano	12	18,5
12º ano	17	26,2
Ensino Superior	12	18,5
Total	65	100

Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

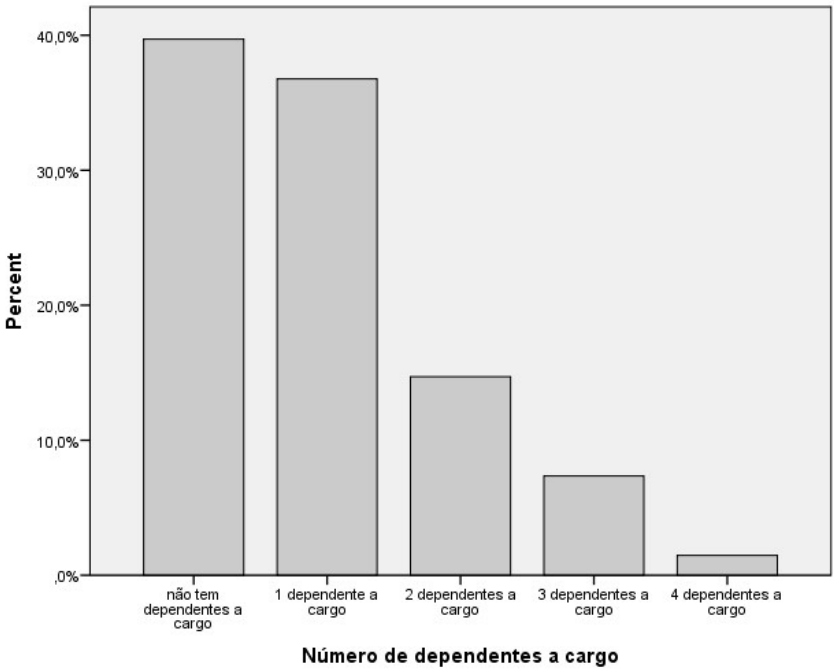
Em matéria de agregado familiar, verificamos que a maioria dos(as) inquiridos(as) são casados (77%) e não têm dependentes a cargo (39,7%), ou têm apenas um dependente a cargo (36,8%).

Gráfico nº2 – Inquiridos(as) segundo o tipo de agregado familiar, 2015



Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

Gráfico nº3 – Inquiridos(as) segundo o número de dependentes a cargo, 2015



Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

2.2.2 Perceção da estratégia, missão e valores do organismo

A disseminação de informação e conhecimentos sobre a temática da igualdade de género entre os(as) colaboradores(as) do Município da Madalena é um objetivo de vital importância que deve ser implementado através de diversas medidas e ações de formação, comunicação, sensibilização e informação. A perceção dos(as) colaboradores(as) relativamente à estratégia, missão e valores do Município é fundamental para compreender se esta promoção da igualdade de género é significativamente eficaz.

Apesar da relevância desta temática, verifica-se um nível de desconhecimento elevado por parte dos(as) inquiridos(as), não só em relação à expressão da igualdade de género como valor a promover nos diversos

documentos oficiais do Município (61,5%), bem como quanto à implementação de medidas e ações neste âmbito (57,8%).

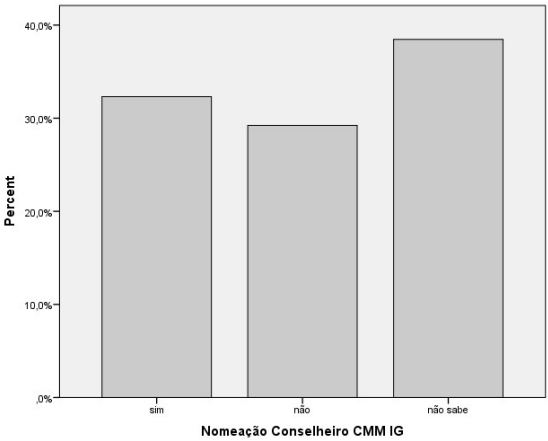
De salientar ainda que uma grande percentagem de inquiridos(as) não têm conhecimento (38,5%) da existência de um(a) conselheiro(a) municipal para a igualdade na autarquia e 29,2% afirmar que o(a) mesmo(a) não existe.

Quadro VII – Perceção dos(as) inquiridos(as) quanto à estratégia, missão e valores do organismo, 2015

O Município da Madalena...	Trabalhadores(as) da CMM		
	Sim	Não	Não Sabe
Expressa a igualdade de género enquanto valor a promover nos relatórios, planos de atividades e regulamentos?	16	9	40
Implementa medidas e ações no âmbito da igualdade de género?	18	9	37
Possui uma equipa ou alguém que se dedique às questões da igualdade de género?	30	9	26

Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

Gráfico nº4 – Inquiridos(as) segundo o conhecimento na autarquia da nomeação do(a) conselheiro(a) municipal para a igualdade, 2015



Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

2.2.3 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Uma das principais preocupações em matéria de promoção da igualdade de género é a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Neste âmbito, os(as) inquiridos(as) manifestaram um nível de desconhecimento elevado relativamente à grande maioria das questões em análise, facto que deve ser alvo de atenção especial.

A maioria dos(as) inquiridos(as) desconhece se a autarquia tem medidas de apoio a trabalhadores(as) com situações familiares especiais (casos de famílias monoparentais, familiares com deficiência ou doença crónica), verificando-se também que apenas 39,1% está ciente que o Município possui parcerias com clínicas/ginásios.

Não obstante o elevado grau de desconhecimento nesta área, é de salientar um número considerável de respostas favoráveis no que diz respeito à prática frequente de concessão de horários de trabalho flexíveis por parte da entidade empregadora.

Quadro VIII – Perceção dos(as) inquiridos(as) sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 2015

O Município da Madalena...	Trabalhadores(as) da CMM		
	Sim	Não	Não Sabe
Concede, frequentemente, a opção por horários de trabalho flexível ou jornada contínua com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	35	9	20
Possibilita a adaptação do horário de trabalho consoante a situação familiar e profissional?	28	7	28
Possibilita o trabalho a tempo parcial por motivos da vida familiar e pessoal?	19	13	32

Tem medidas de apoio a trabalhadores(as) com situações familiares especiais?	12	14	38
Tem equipamento ou espaço próprio para apoio a filhos(as) dos(as) trabalhadores(as)?	0	56	9
Tem parcerias com serviços de saúde ou lazer para benefício dos(as) trabalhadores(as)?	25	21	18

Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

2.2.4 Proteção da maternidade e paternidade e assistência à família

A proteção da maternidade/paternidade e a assistência à família constituem áreas de intervenção importantíssimas em termos de igualdade de género e, consequentemente, merecem especial atenção por parte do Município.

Neste âmbito, a maioria dos(as) inquiridos(as) (65,1%) referiram encarar de igual forma o exercício dos direitos de maternidade e paternidade. No entanto, os níveis de desconhecimento sobre incentivos para o usufruto (por parte dos homens) e partilha de licença parental são novamente muito elevados, ultrapassando os 50%.

Quadro IX – Perceção dos(as) inquiridos(as) sobre a proteção na parentalidade e assistência à família , 2015

O Município da Madalena...	Trabalhadores(as) da CMM		
	Sim	Não	Não sabe
Encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras?	41	2	20
Incentiva que os homens usufruam de licença de parentalidade?	21	8	34
Incentiva a partilha da licença parental entre homens e mulheres?	22	8	34

Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

2.2.5 Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho

O respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho é uma área fundamental para a promoção da igualdade de género em qualquer instituição e, como tal, deverá ser considerado um dos principais valores a promover.

Verifica-se, neste contexto, que 71% dos(as) inquiridos(as) desconhece se existem regras escritas que garantam o respeito pela dignidade no local de trabalho e que 98,4% não tem conhecimento da existência de queixas formais em casos de discriminação no Município.

Quadro X – Perceção dos(as) inquiridos/as sobre o respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho, 2015

Existe no Município da Madalena…	Trabalhadores(as) da CMM		
	Sim	Não	Não Sabe
Regras escritas que garantem o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho?	10	8	44
Queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	1	31	32
Casas de banho adaptadas e local de amamentação/fraldário para os(as) trabalhadores(as) e utentes que frequentam o Município?	4	52	8

Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

2.2.6 Diálogo social e participação de trabalhadores

A opinião dos(as) trabalhadores(as) sobre diálogo e participação social é importante para compreender, de uma forma mais holística, a perceção da promoção de igualdade de género dentro do Município. Neste domínio, é de notar que grande parte dos(as) inquiridos(as) considera que não são realizadas reuniões

com os(as) trabalhadores(as) onde se aborde questões de igualdade e conciliação da vida familiar e profissional (53,8%), nem avaliações que contemplem a satisfação dos(as) trabalhadores(as) no seu local de trabalho (46,9%), revelando uma perspetiva bastante negativa sobre o diálogo social no Município.

Quadro XI – Perceção dos(as) inquiridos(as) sobre diálogo social e participação de trabalhadores(as), 2015

O Município da Madalena...	Trabalhadores(as) da CMM		
	Sim	Não	Não Sabe
Incentiva os(as) trabalhadores(as) a apresentarem sugestões sobre igualdade, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade?	14	20	31
Realiza reuniões com os(as) trabalhadores(as) onde se abordam questões de igualdade e conciliação da vida familiar e profissional?	6	35	24
Realiza avaliações que contemplam a satisfação dos(as) trabalhadores(as) no seu local de trabalho?	8	30	26

Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

2.2.7 Perceção acerca da igualdade de género

A igualdade de género é um valor a promover, não apenas nos locais de trabalho, mas também no seio da vida familiar, por isso é importante conhecer a perceção dos(as) trabalhadores(as) relativamente à igualdade de direitos e deveres na esfera da vida privada.

Neste contexto, a grande maioria dos(as) inquiridos(as) referiu concordar com a ideia de que a participação dos homens nas tarefas domésticas tem vindo a aumentar (90,6%), registando-se também uma perceção favorável acerca de igualdade de condições de carreira: 60,9% dos(as) inquiridos(as) concorda com a

ideia de que a organização familiar permite que homens e mulheres evoluam nas suas carreiras profissionais de forma igual.

Contudo, verifica-se que uma parte significativa dos(as) inquiridos(as) (69,8%) considera que as mulheres com uma vida profissional ativa continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares, e que muitas mulheres adiam a maternidade para se dedicarem às suas carreiras (57,8%).

Quadro XII – Perceção dos(as) inquiridos(as) acerca da igualdade de género, 2015

	Trabalhadores(as) da CMM		
	Discordo	Não concordo / Nem discordo	Concordo
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos tem vindo a aumentar?	1	5	58
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares?	8	11	44
Muitas mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira?	13	14	37
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres?	33	21	9
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira?	10	15	39

Fonte: Questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMM

3. PLANO MUNICIPAL PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Face ao exposto nesta radiografia social desta cultura organizacional, torna-se imperativo corrigir as fragilidades e potenciar os pontos fortes identificados, por forma a promover a igualdade entre homens e mulheres no Município da Madalena.

Neste sentido e com o intuito de combater as assimetrias neste domínio são definidos os seguintes objetivos estratégicos para o horizonte temporal de 2015-2017.

3.1 Objetivos Estratégicos

O Plano Municipal Para a Promoção da Igualdade de Género do Município da Madalena apresenta dois objetivos estratégicos:

OE1 - Fomentar a divulgação de conteúdos informativos inerentes à temática, promovendo um maior conhecimento sobre a igualdade de género entre os(as) colaboradores(as) do Município da Madalena.

Com o fito de atingir este objetivo, o Município compromete-se a dinamizar iniciativas diferenciadas mais consequentes e articuladas, nas áreas da comunicação, formação, sensibilização e informação, desenhando a sua própria estratégia.

OE2 - Adotar medidas que visem contribuir para uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as) do Município.

Para cumprir este objetivo, a autarquia empenha-se em reforçar e alargar as iniciativas de facilitação da conciliação da vida profissional e familiar, procurando enquadrar-se nas melhores práticas de gestão de capital humano das organizações.

Com estes objetivos estratégicos, o Município pretende, em última instância,

contribuir para uma melhoria cabal do bem-estar e da qualidade de vida dos(as) colaboradores(as) do Município da Madalena, visando incrementar os níveis de motivação e produtividade entre os recursos humanos da organização.

A validação, implementação e avaliação do Plano Municipal Para a Promoção da Igualdade de Género (2015-2017) exige a adoção de uma estratégia clara e inequívoca de envolvimento de todas as partes interessadas, desde o Executivo até aos(às) colaboradores(as) com funções operacionais, passando pelas chefias e técnicos(as) superiores. Considera-se ainda importante manter a sociedade em geral informada sobre as iniciativas desenvolvidas no âmbito da promoção da igualdade de género, bem como os parceiros estratégicos da autarquia.

3.2 MEDIDAS A IMPLEMENTAR

Os objetivos enunciados têm um prazo de cumprimento de três anos civis, exigindo a realização das medidas que se enumeram e se descrevem de seguida.

A execução destas medidas deverá considerar, naturalmente, os seus impactos no orçamento municipal.

Assim, e com o intuito de alcançar o enunciado no **OE1**, serão dinamizadas as seguintes iniciativas:

1.1 Incluir, sempre que possível, módulos sobre igualdade de género nas formações do Município da Madalena;

1.2 Promover uma maior articulação entre as estruturas do Município da Madalena, de modo a potenciar a divulgação entre os(as) colaboradores(as) de assuntos inerentes à temática da igualdade de género, dando particular ênfase à ação da Secção de Recursos Humanos (SRH) e Comunicação;

1.3 Elaborar um documento orientador para a utilização de uma linguagem promotora da igualdade de género, que servirá de suporte à adequação dos documentos produzidos pelo Município, uniformizando, desta feita, a documentação interna e externa da autarquia;

1.4 Incluir no site do Município informação sobre o Plano Municipal da Igualdade de Género, assim como os contactos do(a) Conselheiro(a) Local e informação relativa a esta temática;

1.5 Diligenciar no sentido dos(as) funcionários(as) de atendimento direto ao público poderem frequentar formação neste domínio;

1.6 Disponibilizar aos(às) trabalhadores(as) da autarquia uma caixa de sugestões, a colocar em local acessível a todos;

1.7 Elaborar panfletos com informação sobre os direitos e deveres dos(as)

colaboradores(as) em matéria de igualdade de género;

1.8 Aplicação de questionário de avaliação das medidas e do grau de satisfação.

No que concerne à prossecução do proposto no **OE2,** serão desenvolvidas as seguintes medidas:

2.1 Conceber um espaço nas instalações do Município da Madalena preparado para o acolhimento de crianças, na eventualidade dos(as) colaboradores(as) necessitarem de trazer os filhos para o local de trabalho;

2.2 Criar parcerias/protocolos com entidades especializadas na prestação de serviços de apoio à família, designadamente a crianças, pessoas idosas e/ou deficientes, facilitando o acesso a esses serviços;

2.3 Promover a realização de mais atividades de tempos livres para os(as) descendentes menores dos(as)trabalhadores(as) da autarquia;

2.4 Dinamizar atividades junto dos(as) funcionários(as);

2.5 Diligenciar no sentido de revitalizar o Centro Cultural e Desportivo (CCD) do Município, fazendo deste o núcleo de dinamização de uma vasta panóplia de iniciativas junto dos(as) colaboradores(as), com o intuito de fomentar sinergias no local de trabalho e proporcionar um ambiente laboral harmonioso, maximizando os níveis de motivação e produtividade.

BIBLIOGRAFIA

AMÂNCIO, Lígia, Masculino e feminino: a construção social da diferença. Porto, Edições Afrontamento, 1994

ANDRÉ, M. Helena, "A Igualdade de Oportunidades: Um desafio para o século XXI Perspectivas da Confederação Europeia de Sindicatos", Sociedade e Trabalho n.º 6 Igualdade de Oportunidades, Lisboa, MTS, 1999, 57-66

BOURDIEU, Pierre, A Dominação Masculina, Oeiras, Celta Editora, 1999

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, A Igualdade de Género em Portugal, Lisboa, CIG, 2009

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, Lisboa, CITE, 2003

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, Protecção da Maternidade e da Paternidade Legislação, Lisboa, CITE, 2000

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES, Guia dos Direitos das Mulheres, Lisboa, CIDM, 1999

CONSELHO DA EUROPA, Recomendação nº 5 (90)4 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem (1990)

CONSELHO DA EUROPA, Recomendação (96)5 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre a conciliação do trabalho e vida familiar, adoptada a 19 de Junho de 1996

GUERREIRO, Maria das Dores, **LOURENÇO**, Vanda, Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas, Lisboa, CITE, 2001

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE, Igualdade de oportunidades: Trabalho, Emprego e Formação Profissional Normas comunitárias, direito convencional e outros compromissos internacionais, Colecção Legislação Lisboa, 1998

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE, Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: trabalho, emprego e formação profissional Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, Colecção "Jurisprudência e Pareceres", Lisboa, 1998

ONU - Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional, Lisboa, CIDM, 2001

SILVA, Manuela, A Igualdade de Género – Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva, Lisboa, CIDM, 2002

SILVA, Maria Regina Tavares da, Democracia Paritária um conceito novo ou um novo olhar sobre a democracia?, Lisboa, CIDM, 1994

WEBGRAFIA

ENTIDADES NACIONAIS

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género www.cig.gov.pt

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego www.cite.gov.pt

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional www.iefp.pt

INE – Instituto Nacional de Estatística www.ine.pt

POPH – Programa Operacional Potencial Humano www.poph.qren.pt

PORTAL PARA A IGUALDADE www.igualdade.gov.pt

SREA – Serviço Regional de Estatística dos Açores www.estatistica.azores.gov.pt

PLANOS NACIONAIS

III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010) www.cig.gov.pt

IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013) www.cig.gov.pt

V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017) www.cig.gov.pt

Plano Nacional de Emprego www.mtss.gov.pt

Plano Nacional de Acção para a Inclusão www.pnai.pt

ENTIDADES INTERNACIONAIS

Comissão Europeia http://ec.europa.eu

Conselho da Europa - Comissão para a Igualdade de Oportunidades entre as Mulheres e os Homens

http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/08._Men_and_Gender_Equality/

Eurostat ec.europa.eu/eurostat

Instituto Europeu para a Igualdade de Género ec.europa.eu

OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico www.oecd.org

OIT - Organização Internacional do Trabalho www.ilo.org

ONU - Organização das Nações Unidas www.un.org

UNIFEM - Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres http://www.unifem.org/

ÍNDICE DE QUADROS E GRÁFICOS

Quadro I – População residente, população presente e famílias 17

Quadro II – População residente, segundo grupos etários e sexo 18

Quadro III – Relação de masculinidade – Madalena 18

Quadro IV – Executivo Municipal 20

Quadro V – Inquiridos(as) segundo a categoria profissional, 2015 25

Quadro VI – Inquiridos(as) segundo o nível de escolaridade, 2015 26

Quadro VII – Perceção dos(as) inquiridos(as) quanto à estratégia, missão e valores do organismo, 2015 29

Quadro VIII – Perceção dos(as) inquiridos(as) sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 2015 30

Quadro IX – Perceção dos(as) inquiridos(as) sobre a proteção na parentalidade e assistência à família, 2015 31

Quadro X – Perceção dos(as) inquiridos(as) sobre o respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho, 2015 32

Quadro XI – Perceção dos(as) inquiridos(as) sobre diálogo social e participação de trabalhadores(as), 2015 33

Quadro XII – Perceção dos(as) inquiridos(as) acerca da igualdade de género, 2015 34

Gráfico nº1 – Inquiridos(as) segundo o género, 2015 26

Gráfico nº2 – Inquiridos(as) segundo o tipo de agregado familiar, 2015 27

Gráfico nº3 – Inquiridos(as) segundo o número de dependentes a cargo, 2015 28

Gráfico nº4 – Inquiridos(as) segundo o conhecimento na autarquia da nomeação do(a) conselheiro(a) municipal para a igualdade, 2015 29

ÍNDICE GERAL

Apresentação 3

Introdução 7

1. Enquadramento 11

1.1 As Políticas Públicas de Promoção da Igualdade de Género 12

1.2 Enquadramento Geográfico / Caraterização do Concelho 16

1.3 A Câmara Municipal da Madalena 19

1.3.1 Análise de género da autarquia 20

2. Diagnóstico Organizacional 23

2.1 Metodologia de Operacionalização 24

2.2 Principais Resultados 25

2.2.1 Caracterização dos(as) inquiridos(as) 25

2.2.2 Perceção da estratégia, missão e valores do organismo 28

2.2.3 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal 30

2.2.4 Proteção da maternidade e paternidade e assistência à família 31

2.2.5 Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho 32

2.2.6 Diálogo social e participação de trabalhadores(as) 32

2.2.7 Perceção acerca da igualdade de género 33

3. Plano Municipal Para a Promoção da Igualdade de Género 35

3.1 Objetivos Estratégicos 36

3.2 Medidas a Implementar 38

Bibliografia 41

Webgrafia 45

Índice de Quadros e Gráficos 49