Plano Municipal para a Igualdade de Género – Câmara Municipal de Palmela

PRINCIPAIS CONCLUSÕES DO DIAGNÓSTICO

Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social

FEVEREIRO 2021

Diagnóstico Elaborado por: Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social

Coordenação: Pedro Gonçalves

Equipa técnica: Beatriz Carlos, Cristina Ferreira

Índice

Introdução 3

1 - Enquadramento Teórico da temática da Igualdade de Género e importância da sua integração nas Autarquias 5

2 - O Contexto Organizacional 8

2.1 - Enquadramento Territorial do Concelho de Palmela 8

2.2 - Caracterização da Composição Orgânica da Câmara Municipal de Palmela 9

2.2.1 - Atribuições e competências 9

2.2.2 - Composição do Executivo Camarário 12

2.2.3 - Caracterização dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela 12

2.3 - A Câmara Municipal de Palmela e a promoção da Igualdade de Género 20

3 - Metodologia 26

3.1 - Modelo de Análise 27

4 - Aplicação dos Instrumentos de Diagnóstico 28

4.1 - Questionários aplicados aos Trabalhadores e Trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela 28

4.2 - Questionário de autodiagnóstico aplicado às Chefias da Câmara Municipal de Palmela 29

4.3 - Entrevistas realizadas ao Executivo da Câmara Municipal de Palmela 30

4.4 - Tratamento e análise dos dados 31

5 - Resultados do questionário aplicado aos Trabalhadores e às Trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela 32

5.1 - Repartição dos questionários recebidos por Unidade Orgânica 32

5.2 - Caracterização do Perfil Sociofamiliar dos Trabalhadores e das Trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela 32

5.3 - Caraterização do Perfil Socioprofissional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela 42

5.4 - Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e Usos do Tempo por parte de Trabalhadoras e Trabalhadores 52

5.4.1 - Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal: A Dimensão Profissional 55

5.4.2 - Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal: A Dimensão Familiar 59

5.5 - Visão dos trabalhadores e das trabalhadoras relativamente à incorporação das temáticas da Igualdade de Género e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal na Câmara Municipal de Palmela 68

6 - Questionário de Autodiagnóstico aplicado às Chefias do Município de Palmela 76

7 - Entrevistas realizadas aos Membros do Executivo Camarário 101

8 - Principais Conclusões 108

9 - Recomendações para a implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género 113

Anexos 117

Introdução

A integração do princípio da Igualdade de Género tem vindo a ser reconhecida como uma componente indispensável à implementação, de forma bem-sucedida, de medidas e projetos de desenvolvimento, no que respeita quer aos processos de gestão interna das Autarquias, quer das populações que servem.

Para tal, as Autarquias deverão ter em conta as necessidades, expectativas e aspirações de mulheres e homens, adequando as respostas prestadas e integrando, de forma transversal, o objetivo da promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens.

Tendo por base as Diretrizes Europeias e Nacionais, consubstanciadas neste último caso, na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), onde as Autarquias locais surgem como "agentes estratégicos do mainstreaming do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres", afigura-se de toda a pertinência o envolvimento destas na promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, que pela posição privilegiada que ocupam, deverão atuar em duas vertentes fundamentais do processo de transformação da sociedade, a vertente interna ou organizacional e a vertente externa.

Na vertente interna, esta importância reflete-se na dinamização de políticas de Gestão de Recursos Humanos, que incorporem o princípio da Igualdade de Género nas suas práticas institucionais, e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, através da implementação de soluções inovadoras que visem uma melhor gestão e sustentabilidade das organizações.

Na vertente externa, valoriza-se o trabalho de proximidade desenvolvido com a população, no que diz respeito às questões sociais, educacionais e económicas, tornando-as, por isso mesmo, as entidades mais capazes de passar da palavra à ação, no que respeita à Igualdade entre Mulheres e Homens, nomeadamente no incentivo à participação e representação das mulheres na vida política, social, económica e cultural e na promoção da mudança dos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens e à consequente eliminação dos estereótipos de género.

É pois, com base neste pressuposto de intervenção que surge a intenção por parte da Câmara Municipal de Palmela em implementar um "Plano Municipal para a Igualdade de Género",

enquanto 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 responsáveis pela sua prossecução.

O Plano Municipal para a Igualdade de Género afigura-se assim como uma ferramenta fundamental e um veículo privilegiado da mudança, cujas diretrizes nele contidas apresentam uma importância fulcral com vista a fundamentar, orientar e ajustar a atuação da Autarquia neste domínio, mas cuja implementação necessitará, no entanto, de um diagnóstico prévio da situação existente.

É, pois, neste âmbito que surge o presente diagnóstico, o qual apresenta como principais objetivos:

- Realizar um levantamento aprofundado da situação da Igualdade de Género e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, junto dos membros do Executivo, Chefias e Trabalhadores e Trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela, com vista à identificação dos principais pontos fortes, como também das necessidades e constrangimentos que interferem na promoção destes princípios e na sua plena integração na estrutura organizacional da Autarquia;

- Promover internamente a análise das questões da Igualdade de Género e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, sobretudo averiguando qual o grau de satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras face às medidas já disponibilizadas, auscultando de igual modo as suas necessidades e eventuais sugestões neste campo.

Os objetivos inerentes a este estudo diagnóstico dizem assim respeito à criação de uma base teórica que sustente as medidas a implementar com vista a uma mudança organizacional, que contemple a necessidade de adaptação da Câmara Municipal de Palmela às várias dimensões inerentes à incorporação do princípio da Igualdade de Género, e não se restringindo apenas ao nível interno, uma vez que, e tendo em conta a sua posição privilegiada enquanto ator social de maior relevo, deverá na sua atuação manifestar uma constante preocupação em influenciar e fomentar a mudança de atitudes e comportamentos da população do seu município.

1 – Enquadramento Teórico da temática da Igualdade de Género e importância da sua integração nas Autarquias

A Igualdade entre Mulheres e Homens e a Não Discriminação é um princípio reconhecido na Constituição da República Portuguesa como uma das tarefas fundamentais do Estado Português, o qual deve, não só garantir o direito à Igualdade, mas, também, assumir a sua promoção, o que significa igualdade de direitos e liberdades, igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Ao longo das últimas décadas, muito foi feito pela promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens, sendo considerado cada vez menos aceitável que as diferenças de sexo, de carater biológico, continuem a conduzir à desigualdade de género, traduzindo-se em diferenças de ordem sociológica e que levam ao desequilibro da participação de homens e mulheres na esfera pública e familiar.

Atualmente, cada vez mais se observam transformações profundas no "modelo familiar", tradicionalmente assente numa construção social de papéis de género em função do sexo, conduzindo a uma conceção do masculino e do feminino diferenciada e hierarquizada em termos de importância, segundo a qual se atribuíam ao homem papéis e responsabilidades no domínio público, de sustento, e de orientação para resultados, de competitividade e força, e à mulher papéis no domínio privado, de cuidado da casa e da família, com base em características mais emocionais e relacionais.

De facto, a este conceito de "modelo familiar" comummente aceite, foram acrescentadas novas variáveis e realidades, fruto das várias modificações nas estruturas familiares, que nos permitem hoje em dia reconhecer a existência não de um, mas de vários "modelos familiares", (famílias monoparentais, famílias reconstituídas, famílias clássicas de dupla profissão) em que a tónica dominante passa pelo facto de ambos os elementos do casal terem uma atitude ativa face ao trabalho, passando as mulheres a assumir uma postura mais participativa na esfera pública.

Estes novos "modelos familiares" implicam necessariamente um ajustamento na organização da vida familiar e, sobretudo, nas relações sociais de género, questão que nos remete para a importância da inclusão do princípio da Igualdade de Género em todas as esferas da sociedade.

Hoje em dia, em Portugal, não existem na lei discriminações baseadas no sexo, mas apesar da existência de um quadro jurídico favorável, a realidade continua a ser bem diferente para as mulheres e para os homens, resultando em prejuízo para as mulheres no acesso ao mercado de trabalho e à participação na esfera pública, nomeadamente no acesso à participação na atividade política, e para os homens na participação na vida familiar.

Deste modo, é-nos possível afirmar que continuam a persistir, a nível nacional, as seguintes assimetrias entre mulheres e homens:

- A taxa de participação dos homens e mulheres no mercado de trabalho é desigual, facto que se reflete na existência do gap salarial entre homens e mulheres e consequentemente no maior número de situações de pobreza entre a população feminina;
- Nas empresas privadas e na administração pública, os lugares de chefia são maioritariamente ocupados por homens, apesar de o número de mulheres com habilitações superiores ser superior ao dos homens;
- A existência de profissões tendencialmente femininas e tendencialmente masculinas;
- Diferentes participações e usos do tempo entre homens e mulheres no que diz respeito à vida familiar, assumindo ainda as mulheres a maioria das tarefas domésticas;
- Não obstante a licença de parentalidade, de acordo com a lei, poder ser partilhada pela mãe e pelo pai, são ainda poucos os homens que usufruem deste direito, em grande parte devido ao modo como são estigmatizados no seu local de trabalho;
- Existência de barreiras psicossociais no que diz respeito ao acesso a cargos políticos e à participação na vida cívica em geral, por parte das mulheres;
- Maior incidência de crimes de violência doméstica contra as mulheres.

Perante este quadro que, muito sucintamente, retrata a situação das mulheres e dos homens em Portugal, afigura-se de toda a pertinência o envolvimento das Autarquias na promoção da Igualdade de Género, sendo o reforço desta atuação uma das preocupações fulcrais do Estado Português, bem patente na "Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND)", nomeadamente no "Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021".

É, pois, com o intuito de dar resposta a esse objetivo que foi realizado o presente diagnóstico, o qual servirá de base para a implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género da Câmara Municipal de Palmela

2 – O Contexto Organizacional

2.1 – Enquadramento Territorial do Concelho de Palmela

O Concelho de Palmela é o Município mais extenso da Área Metropolitana de Lisboa (AML), região que engloba 18 municípios, integrando a Unidade Territorial designada de NUT III – Península de Setúbal. Localiza-se no interior da Península de Setúbal (Sul da Região Lisboa); articula-se a Sudoeste com a Região Alentejo; a Norte liga-se com os concelhos do Montijo e de Alcochete; a Noroeste com Moita e Barreiro; a Oeste com Sesimbra e Seixal; a Sul e Sudoeste com o de Setúbal; a Este com o de Vendas Novas; e a Sudeste com Alcácer do Sal.

O Município de Palmela é constituído por quatro freguesias, designadamente Palmela, Pinhal Novo, Quinta do Anjo e União de freguesias de Poceirão e Marateca, sendo um território de características ainda marcadamente rurais, não obstante o forte desenvolvimento urbano e industrial ocorrido nos últimos 15 anos. As marcas dessa ruralidade identificam-se nos modelos de ocupação no território (apresentando um tipo de povoamento misto; concentrado nos perímetros urbanos e disperso de uma forma generalizada por todo o território, o que acentua a sua condição periurbana); na sua dimensão e densidade populacional; na pouca especialização e diversificação dos seus serviços; nos seus indicadores socioeconómicos e no rendimento per capita dos seus habitantes.

Com uma área de aproximadamente 462 Km2, Palmela tem, de acordo com os resultados dos Censos de 2011, cerca de 63 mil habitantes, a que corresponde uma densidade populacional de 135 habitantes por Km2.

2.2 - Caracterização da Composição Orgânica da Câmara Municipal de Palmela

2.2.1 - Atribuições e competências

A Câmara Municipal é o órgão executivo colegial do Município, eleito pelos/as cidadãos e cidadãs maiores de 18 anos, recenseados/as na área do Município. A Câmara tem como Presidente o/a primeiro/a candidato/a da lista mais votada.

Os serviços municipais, na prossecução das atribuições do Município de Palmela e das competências dos seus órgãos, segundo o Despacho n.º 12512/2019 de 31 de dezembro, devem orientar-se pelos princípios da unidade e eficácia na ação, da aproximação dos serviços aos/às cidadãos/ãs, da desburocratização, da racionalização de meios, e da eficiência na afetação de recursos públicos, da melhoria quantitativa e qualitativa do serviço prestado e da garantia da participação dos/as cidadãos/ãs, bem como pelos demais princípios constitucionais aplicáveis à atividade administrativa e acolhidos no Código de Procedimento Administrativo.

Salientam-se os seguintes princípios de organização:

- Administração aberta, privilegiando o interesse dos/as cidadãos/ãs, facilitando a sua participação no processo administrativo, designadamente prestando as informações de que careçam, divulgando as atividades do município e recebendo as suas sugestões e reclamações;
- Prestação de um serviço eficiente, eficaz e de qualidade, racionalizando os meios disponíveis, para uma melhor prestação de serviços aos/às cidadãos/ãs;
- Simplicidade nos procedimentos, saneando atos inúteis e redundantes, encurtando circuitos, simplificando processos de trabalho e promovendo a comunicação intra e interdepartamental;
- Coordenação dos serviços e racionalização dos circuitos administrativos, visando observar a necessária articulação entre as diferentes unidades orgânicas e tendo em vista dar célere e integral execução às deliberações e decisões dos órgãos municipais;
- Gestão participada, assegurando uma comunicação eficaz e transparente e o envolvimento dos/as trabalhadores/as e dos/as interessados/as;
- Dignificação e valorização dos/as trabalhadores/as, estimulando o seu desempenho profissional e promovendo a melhoria das condições de trabalho;
- Respeito pela legalidade e adequação das atividades ao quadro legal e regulamentar;

- Imparcialidade e igualdade de tratamento de todos/as os/as cidadãos/ãs, com transparência, consubstanciadas ao nível da gestão e dos procedimentos.

A Câmara Municipal de Palmela assume um modelo de estrutura hierarquizada. Ao modelo hierarquizado corresponderá uma estrutura nuclear, comportada por Departamentos, e uma estrutura flexível composta por unidades e subunidades orgânicas.

Compõem a estrutura nuclear da Câmara Municipal de Palmela:

- Departamento de Administração, Finanças e Recursos Humanos (DAFRH);
- Departamento de Ambiente e Serviços Urbanos (DASU);
- Departamento de Obras, Logística e Manutenção (DOLM);
- Departamento de Administração Urbanística (DAU);
- Departamento de Educação e Coesão Social (DECS);
- Departamento de Cultura, Desporto e Juventude (DCDJ).

Compõem a estrutura flexível da Câmara Municipal de Palmela:

- Divisão de Atendimento e Administração Geral (DAAG);
- Divisão de Recursos Humanos (DRH);
- Divisão de Finanças e Aprovisionamento (DFA);
- Gabinete de Planeamento e Auditoria (GPA);
- Divisão de Águas (DA);
- Divisão de Serviços Urbanos (DSU);
- Divisão de Infraestruturas Viárias e Espaço Público (DIVEP);
- Gabinete de Ambiente e Eficiência Energética (GAEE);
- Divisão de Estudos, Projetos e Obras Públicas (DEPOP);
- Divisão de Apoio à Produção e Logística (DAPL);
- Divisão de Edifícios Municipais (DEM);
- Divisão de Atividades Económicas, Edificação e Reabilitação Urbana (DAEERU);
- Divisão de Planeamento, Urbanização e Reconversão (DPUR);
- Divisão de Educação (DE);
- Divisão de Intervenção Social e Saúde (DISS);
- Divisão de Cultura e Desporto (DCD);
- Divisão de Bibliotecas e Património Cultural (DBPC);

- Gabinete do Associativismo (GA);
- Divisão de Desenvolvimento Económico e Turismo (DDET);
- Divisão de Organização e Sistemas de Informação (DOSI);
- Divisão Jurídica e de Fiscalização (DJF);
- Encarregado de Proteção de Dados (EPD).

Constituem, a prover com cargos de direção intermédia de 3.º grau, as seguintes unidades orgânicas:

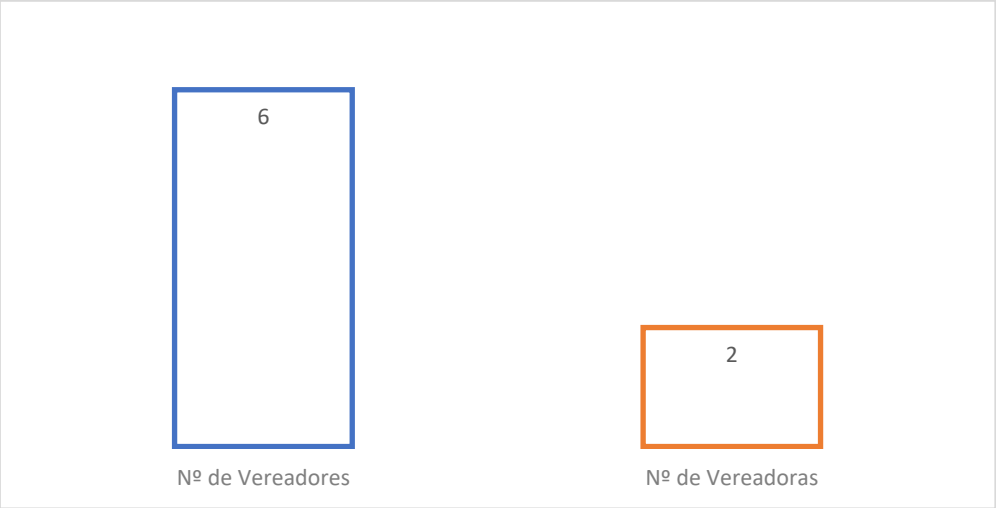
- O Serviço Municipal de Proteção Civil (SMPC);
- O Gabinete de Participação e Cidadania (GPC);
- O Gabinete de Planeamento Estratégico (GPE);
- O Gabinete de Recuperação do Centro Histórico (GRCH);
- O Gabinete de Comunicação (GC);
- O Gabinete de Apoio à Inovação, Empresas e Financiamentos Externos (GAIEFE);
- O Serviço de Atendimento Municipal (SAM);
- O Gabinete de Instrução e Pré-Análise (GIPA);
- O Gabinete de Projetos Socioeducativos (GPS);
- O Gabinete de Habitação (GH);
- O Gabinete de Juventude (GJV);
- O Gabinete de Tecnologias de Informação (GTI);
- O Gabinete Jurídico (GJ);
- O Gabinete de Fiscalização (GF).

Para uma melhor compreensão da estrutura orgânica da Câmara Municipal de Palmela, é apresentado em anexo o seu Organograma, atualizado e publicado em fevereiro de 2020 resultado de uma reestruturação dos vários departamentos que constituem a estrutura da Câmara Municipal de Palmela.

2.2.2 - Composição do Executivo Camarário

O Executivo Camarário é o órgão colegial do Município e é constituído por um/a Presidente e oito Vereadores/as. Atendendo à repartição por sexo, sendo neste caso Presidente do sexo masculino, verifica-se uma representação maioritária de Vereadores do sexo masculino (6) em relação às Vereadoras (2).

Gráfico nº 1 - Repartição por sexo do nº de Vereadores/as



2.2.3- Caracterização dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela

A caracterização dos recursos humanos da Câmara Municipal de Palmela foi efetuada com base nos dados fornecidos pelo Departamento de Administração, Finanças e Recursos Humanos (DAFRH) da autarquia, mais concretamente os inscritos no Balanço Social do ano de 2019.

Deste modo, e para a caracterização que apresentamos de seguida, foram utilizados os dados de 2019, uma vez que os existentes relativamente ao ano de 2020, aquando do inicio da implementação do diagnóstico, não eram suficientes para uma caracterização mais aprofundada dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela.

Começando esta análise pela distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras por sexo, é possível verificar que, apesar da assimetria não ser muito elevada, as mulheres encontram-se em maior número em relação aos homens, representando cerca de 56% (509) do total dos/as 914 trabalhadores/as da Câmara.

Gráfico nº 2 - Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras por sexo

FONTE: Câmara Municipal de Palmela - Balanço Social 2019

No que se refere à taxa de feminização total e por carreira, os dados do Balanço Social de 2019 evidenciam uma taxa de feminização total de cerca de 55,7%.

Em relação a "Dirigentes de Nível Intermédio", os/as quais foram auscultados/as no âmbito deste diagnóstico, através de um instrumento específico que mais à frente especificaremos, foram utilizados os dados mais atuais, referentes a 2020, e que nos foram fornecidos pelo DAFRH, dado existir aqui uma diferença significativa em relação aos dados de 2019, e possibilitando-nos deste modo incluir um maior número de chefias neste processo.

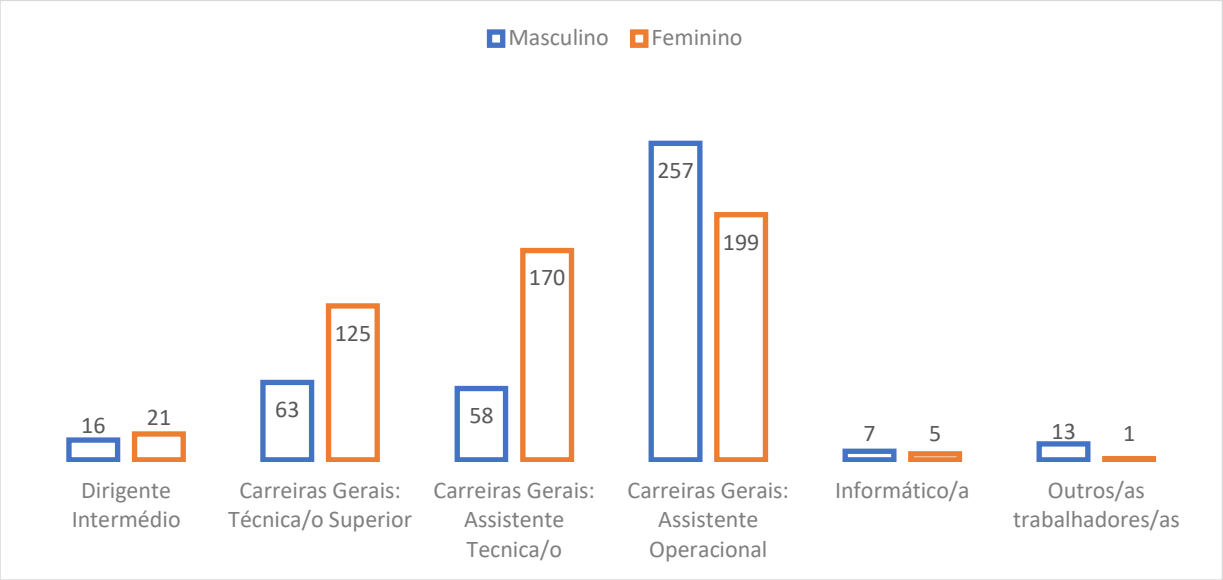
Quadro nº 1 - Taxa de feminização por carreira

Trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela				
Carreiras	**Homens**	**Mulheres**	**Total**	**Taxa de feminização**
Dirigentes Intermédios/as (dados 2020)	16	21	37	**56,8%**
Técnico/a Superior	63	125	188	**66,5%**
Assistente Técnico/a	58	170	228	**74,6%**
Assistente Operacional	257	199	456	**43,6%**
Informática	7	5	12	**41,7%**
Outros/as	13	1	14	**7,1%**

No que respeita à repartição por sexo, é nas carreiras de "Assistente Técnica/o" e de "Técnica/o Superior" que as mulheres se encontram em maior número, carreiras estas com uma taxa de feminização de 74,6% e de 66,5%, respetivamente.

Nas carreiras de "Assistente Operacional" e na área da "Informática", são onde se encontram representados valores relativamente mais baixos no que se refere à taxa de feminização, respetivamente 43,6% e 41,7%.

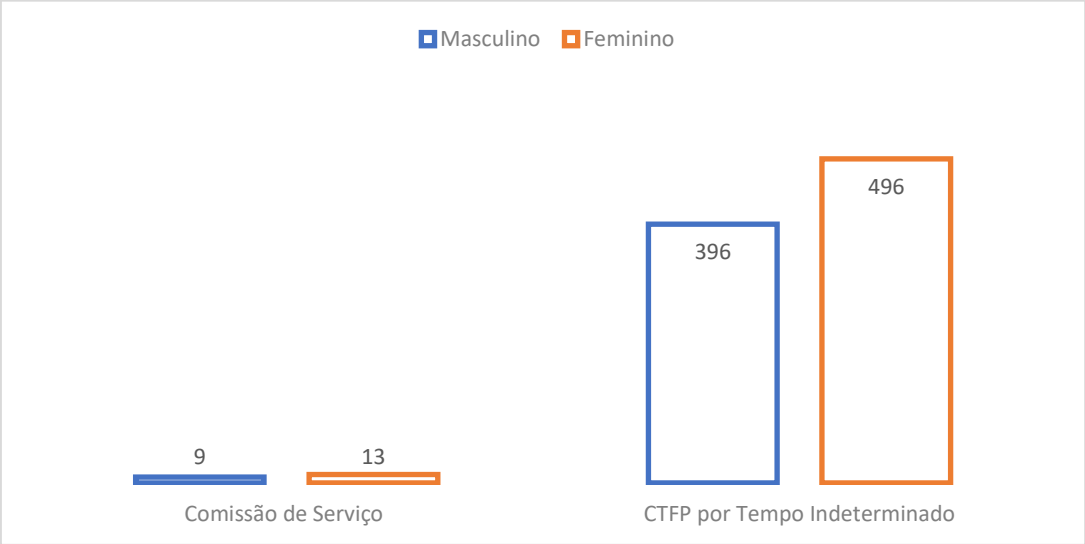
Gráfico nº 3 - Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras por carreira



FONTE: Câmara Municipal de Palmela- Balanço Social 2019 e dados DAFRH 2020

Analisando os vínculos contratuais, verifica-se que a maioria, aproximadamente 98%, dos trabalhadores e das trabalhadoras, têm um Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado. Do total de homens, aproximadamente 98% estão com um vínculo contratual por tempo indeterminado e do total das mulheres 97% apresentam o mesmo vínculo, não havendo deste modo uma diferença significativa entre trabalhadores e trabalhadoras segundo o vínculo contratual.

Gráfico nº 4 - Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras por vínculo contratual



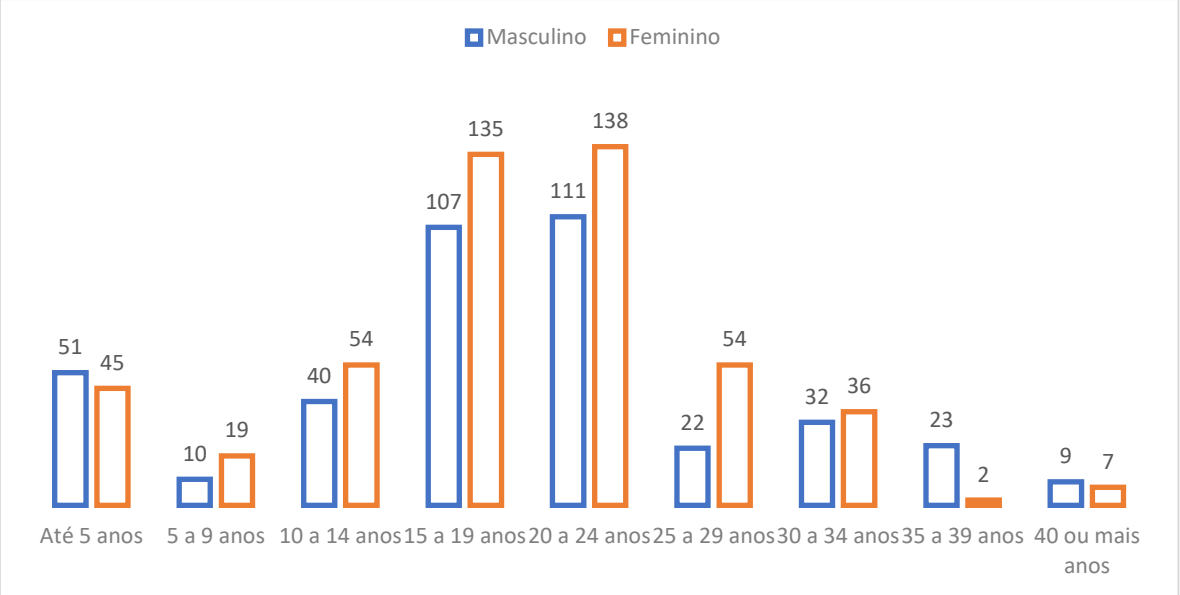
FONTE: Câmara Municipal de Palmela- Balanço Social 2019

No que diz respeito ao regime de Prestação de Serviços, as mulheres estão em maior número, constatando-se que existe um total de 11 trabalhadores e trabalhadoras neste regime, onde 64% pertencem ao sexo feminino (7 trabalhadoras) e 36% pertencem ao sexo masculino (4 trabalhadores).

Ao observar o nível de antiguidade, é possível constatar que, na Câmara Municipal de Palmela, a maior parte dos trabalhadores e das trabalhadores, se encontra a desempenhar funções na Câmara à cerca de entre 20 a 24 anos, logo seguido pelo grupo que engloba uma antiguidade entre os 15 e os 19 anos. O escalão “40 ou mais anos”, por razões obvias, apresenta-se como o escalão menos representado, contando apenas com um total de 16 trabalhadores e trabalhadoras.

Comparando homens e mulheres, a distribuição pelo nível de antiguidade é semelhante em todos os escalões, verificando-se em todos eles uma ligeira maior representação das mulheres, à exceção dos escalões “até 5 anos”, “35-39 anos” e “40 ou mais anos”, os quais apresentam uma maior representação do sexo masculino.

Gráfico nº 5 - Nível de antiguidade de trabalhadores e trabalhadoras por sexo



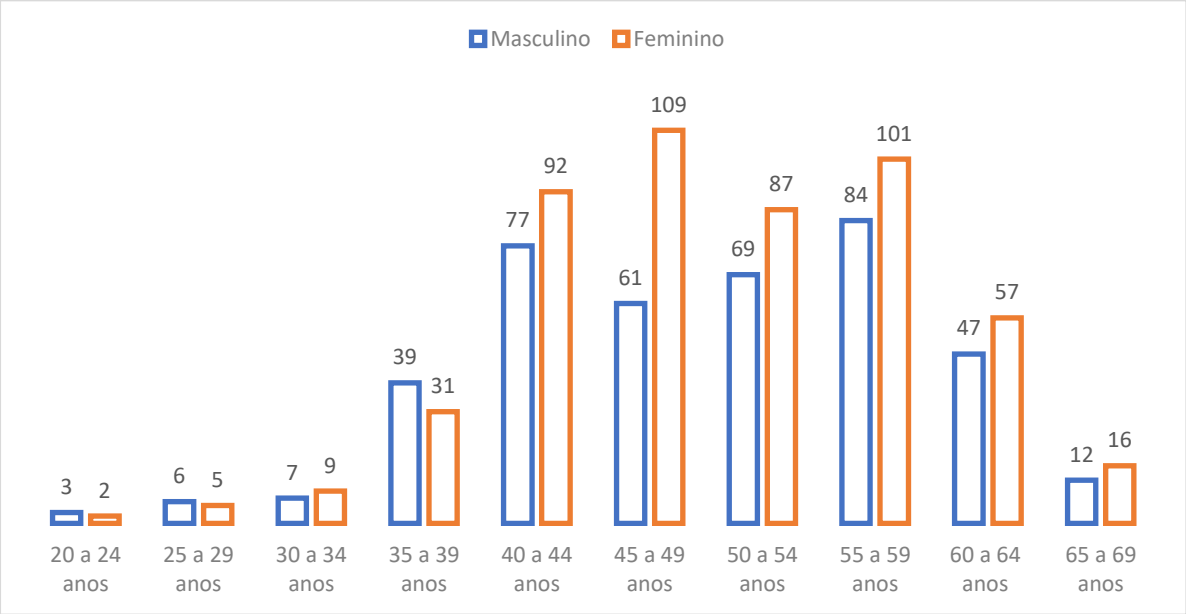
FONTE: Câmara Municipal de Palmela- Balanço Social 2019

Incidindo agora a observação nos escalões etários, verifica-se que a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras têm idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos: do total de 914 trabalhadoras e trabalhadores, 680 encontram-se neste intervalo.

O número de mulheres e de homens é mais ou menos idêntico na distribuição pelos escalões etários com exceção dos intervalos compreendidos entre “45 e os 49 anos”, “50 e os 54 anos”, “55 e os 59 anos” e os “40 e os 44 anos”, onde o número de mulheres é relativamente superior ao número dos homens em comparação com os outros escalões.

A maior parte dos homens que trabalha na Câmara Municipal de Palmela encontra-se no escalão etário dos “55 aos 59 anos”, já as mulheres encontram-se em maior número no escalão etário entre os “45 e os 49 anos”.

Gráfico nº 6 - Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras por escalão etário



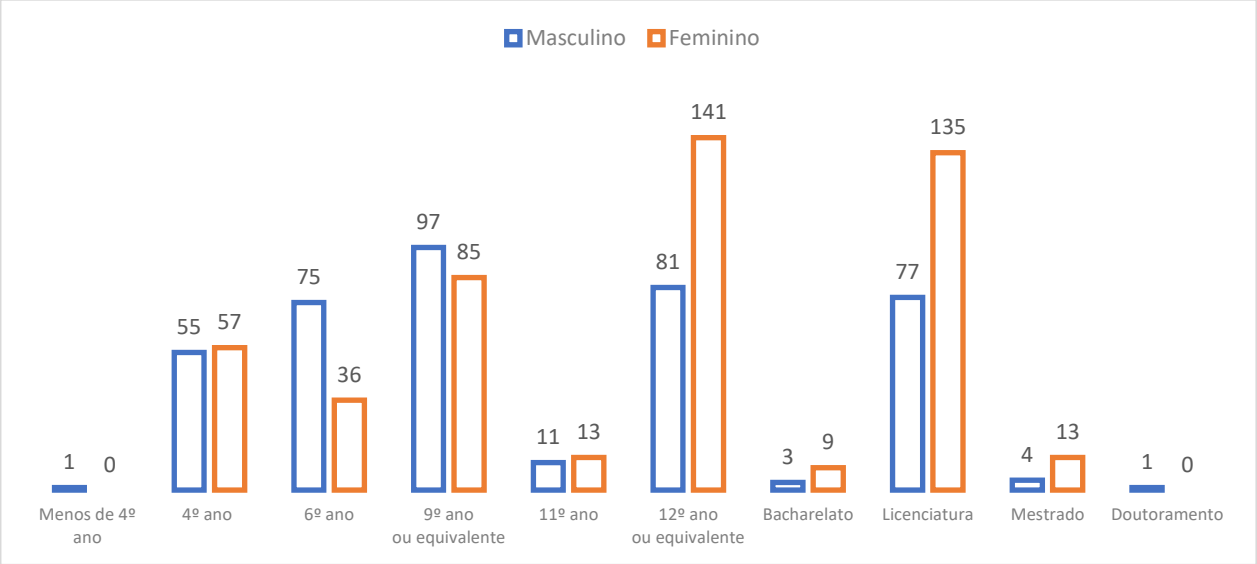
FONTE: Câmara Municipal de Palmela- Balanço Social 2019

Tendo como base o nível de escolaridade dos trabalhadores e das trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela, verifica-se que na sua maioria estes e estas encontram-se nos níveis de escolaridade "9º ano ou equivalente", "12º ano ou equivalente" e "Licenciatura", somando-se num total de 616 trabalhadores e trabalhadoras com estes níveis de escolaridade.

Os níveis de escolaridade menos representados são os níveis "menos do 4ºano de escolaridade", "11º ano", "Bacharelato", "Mestrado" e "Doutoramento".

Analisando as principais diferenças entre homens e mulheres, afere-se que a maioria das mulheres que trabalham na Câmara Municipal de Palmela tem como nível de escolaridade o "12º ano ou equivalente" e a "Licenciatura". Por sua vez, os homens situam-se em maior número no nível "9º ano ou equivalente", sendo o "12º ano ou equivalente" o segundo nível de escolaridade com maior representatividade entre os homens.

Gráfico nº 7 - Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras por nível de escolaridade

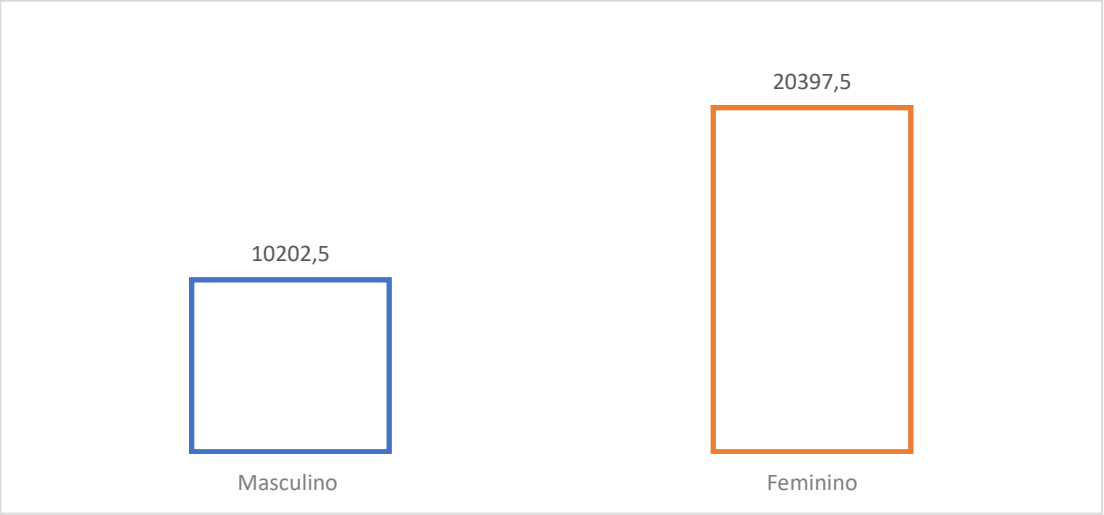


FONTE: Câmara Municipal de Palmela- Balanço Social 2019

Concluindo esta sucinta caracterização, com a análise de alguns aspetos diretamente relacionados com as temáticas da Igualdade de Género e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, introduzindo desde já algumas pistas pertinentes para o diagnóstico que se segue, constatamos que na Câmara Municipal de Palmela, foram as mulheres quem em 2019 apresentaram um maior número de dias de ausência, o dobro em relação aos homens.

Distribuindo o número total de dias de ausência em cada um dos sexos pelo número total de trabalhadoras e trabalhadores do mesmo sexo, verifica-se que no caso das mulheres o valor médio é de cerca de 40 dias por trabalhadora enquanto que nos homens o valor médio é de cerca de 25 dias por trabalhador.

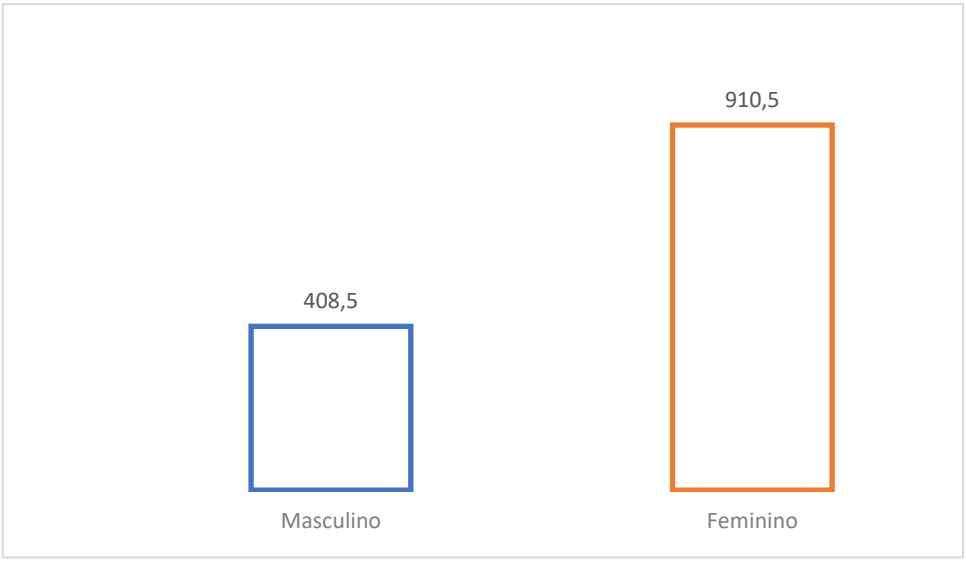
Gráfico nº 8 - Total de dias de ausência distribuídos por sexo



FONTE: Câmara Municipal de Palmela- Balanço Social 2019

Nos dias de ausência por proteção na parentalidade são também as mulheres que se destacam. Do total dos 1319 dias utilizados para proteção da parentalidade, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela, cerca de 69% dizem respeito às mulheres.

Gráfico nº 9 - Dias de ausência por proteção na parentalidade de acordo com o sexo

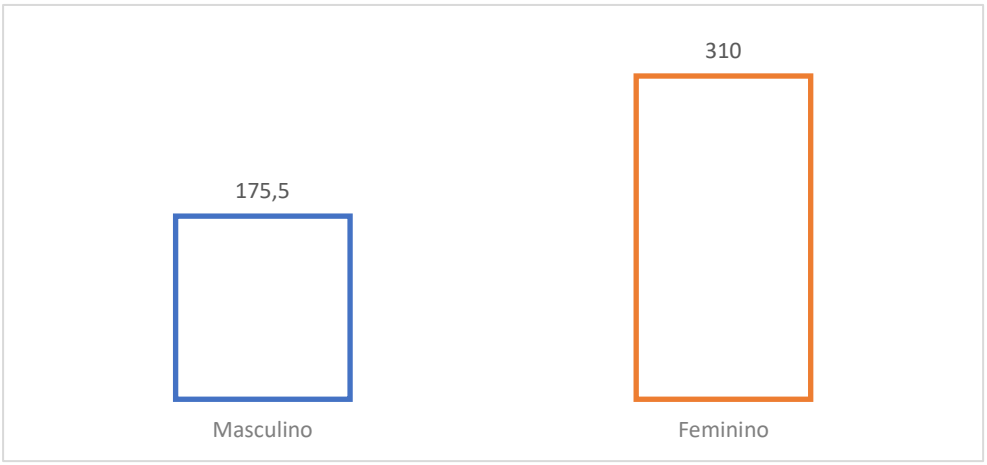


FONTE: Câmara Municipal de Palmela- Balanço Social 2019

No que se refere aos dias de ausência para assistência a familiares são novamente as mulheres que se ausentam o maior número de vezes. Do total dos 485,5 dias utilizados para assistência a

familiares pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores da Câmara Municipal de Palmela cerca de 64% dizem respeito aos dias utilizados por mulheres.

Gráfico nº 10 - Dias de ausência para assistência a familiares segundo o sexo



FONTE: Câmara Municipal de Palmela- Balanço Social 2019

2.3 – A Câmara Municipal de Palmela e a promoção da Igualdade de Género

A Câmara Municipal de Palmela tem vindo a implementar uma estratégia municipal de desenvolvimento, cujo objetivo é o de permitir que o concelho se posicione enquanto território diferenciador, com potencialidades de desenvolvimento sustentável nos vários domínios de atuação a nível municipal.

Incidindo este diagnóstico sobre a situação da Câmara no que respeita à incorporação e promoção do principio da Igualdade de Género, quer na vertente interna referente à sua estrutura organizacional , quer na vertente externa de relação com a comunidade, com base na análise da documentação que nos foi disponibilizada, é possível destacar, como principais evidências da intervenção da Câmara neste âmbito, as seguintes:

- **Adesão do Município de Palmela à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (2014)**, a qual se configura como um instrumento de política pública, que embora não sendo vinculativo, estabelece metas e define as principais áreas de intervenção dos municípios signatários para a concretização da igualdade entre

mulheres e homens ao nível local. Sucintamente, a Câmara Municipal de Palmela, como um dos municípios signatários desta Carta, compromete-se a:

a) Elaborar e adotar o seu plano de ação para a igualdade e, seguidamente, implementá-lo, dentro de um prazo razoável (que não deverá exceder dois anos) a contar da assinatura;
b) O plano de ação para a igualdade deverá apresentar os objetivos e as prioridades do signatário, as medidas que tenciona adotar e os recursos a investir, com vista a tornar a Carta e os seus compromissos efetivos. O plano deverá igualmente apresentar o calendário proposto para a sua implementação. Se o signatário dispuser já de um plano de ação para a igualdade, deverá proceder à respetiva revisão a fim de se assegurar que nele se encontram incluídos todos os temas pertinentes, contidos nesta Carta.
c) Iniciar vastas consultas antes de adotar o seu plano de ação para a igualdade e encarregar-se da sua ampla divulgação após a sua adoção. Deverá também prestar contas publicamente dos progressos realizados durante a implementação do plano.
d) Efetuar uma revisão do seu plano de ação para a igualdade, se as circunstâncias o exigirem, e elaborar um plano suplementar para cada período seguinte.

- **Celebração de um Protocolo de Colaboração entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Câmara Municipal de Palmela (2015)**, competindo ao Município de Palmela, no âmbito deste protocolo, promover o desenvolvimento integrado da perspetiva de género e de igualdade de oportunidades nas políticas municipais como forma de aprofundar a efetiva igualdade entre mulheres e homens, através das seguintes medidas que de seguida transcrevemos:

a) Adotar um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens, que integre a perspetiva de género enquanto estratégia no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e ações desenvolvidas pelo Município de Palmela;
b) Nomear um Grupo de Trabalho, que assegure a consultoria na definição de medidas com vista à integração de uma perspetiva de género nas decisões e ações a implementar pela Autarquia, bem como a dinamização, concretização, coordenação, acompanhamento e avaliação de políticas e ações concertadas nesta matéria;

c) Consolidar uma estrutura e/ou mecanismo de suporte à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, dotando-os com os recursos necessários à execução das ações destinadas à implementação de medidas;
d) Sensibilizar os recursos humanos da autarquia para as consequências que os seus procedimentos e práticas têm sobre as mulheres e os homens a que as mesmas são destinadas, com vista a encorajar e fomentar a mudança;
e) Facilitar e/ou promover ações de formação e de sensibilização dirigidas aos recursos humanos municipais, munícipes e entidades parceiras, de forma a capacitá-los e empoderá-los na promoção da igualdade de género e de oportunidades;
f) Analisar as políticas implementadas pelo Município de Palmela em função do seu impacto sobre cada sexo;
g) Sensibilizar para a necessidade de uma representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;
h) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente através da integração desta perspetiva nas suas atividades;
i) Criar condições para a prestação de informação e para o encaminhamento de pessoas vítimas de violência doméstica e de género;
j) Reforçar a veiculação de uma representação equilibrada dos dois sexos nos textos e nas imagens utilizadas pelo Município a nível interno e na relação com os/as munícipes e entidades locais;
k) Promover ações para a conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no concelho de Palmela;
l) Manter contactos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género sobre as atividades referidas nas alíneas.

➲ **Despacho da Presidência sobre a Grupo de Trabalho de Igualdade de Género – GTIG (2015)**, o qual no seguimento da aprovação do Protocolo de Colaboração entre a Câmara Municipal de Palmela e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género visando o desenvolvimento do Plano Municipal de Igualdade de Género, define as suas tarefas essenciais, na redação que de seguida transcrevemos:

a) Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspetiva de género, nomeadamente no cumprimento da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local;
b) Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da Igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade de Género no Município de Palmela;
c) Pronunciar-se , quando consultados, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não descriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
d) Apresentar propostas concretas de ação nos domínios referidos na alínea anterior;
e) Divulgar informações sobre Igualdade de Género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
f) Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e outras entidades que se reconheçam como parceiras na Implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género do Município de Palmela;
g) Promover a disseminação destas matérias junto de estruturas locais e/ou parcerias, designadamente Conselhos Municipais, para a consecutiva incorporação do princípio da Igualdade de Género na sua atividade.

- **Despacho da Presidência sobre a utilização de Comunicação Inclusiva de Género na Câmara Municipal de Palmela (2016)**, no âmbito do qual é determinada a adoção integral e generalizada da comunicação inclusiva de género em todos os documentos oficiais no âmbito da comunicação interna e com entidades externas. Neste âmbito, para além da recomendação de utilização do "*Guia Prático para Utilização da Comunicação Inclusiva no Município de Palmela"*, produzido para o efeito, é também recomendado o respeito por alguns princípios fundamentais para a utilização da comunicação inclusiva, tais como:

a) Proceder à substituição de formas linguísticas e expressões discriminatórias por outro modelo linguístico que garanta a visibilidade e o equilíbrio/simetria da representação do feminino e masculino;
b) Referência explicita aos dois sexos, o que implica o uso de formas masculinas em referência a homens e o uso de formas femininas para designar as mulheres;
c) Aplicação de formas gramaticais inclusivas e neutras para designar ambos os sexos;

- **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, estabelecido com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2020),** no âmbito do qual se procedeu à designação da Conselheira Local para a Igualdade, a qual terá como competências:

a) Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspetiva de género;

b) Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação;

c) Pronunciar-se, quando consultada, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;

d) Apresentar propostas concretas de ação nos domínios referidos na alínea anterior;

e) Divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;

f) Participar no fórum anual das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade;

g) Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Para além destas iniciativas, de caráter mais estruturante, no que respeita à atuação da Câmara Municipal de Palmela face à promoção da Igualdade de Género, e que demonstram já a sua preocupação na incorporação deste princípio, existem outras que poderemos também aqui enunciar:

- Comemoração de dias temáticos tais como o Dia Internacional da Mulher, o Dia Municipal para a Igualdade, o Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres, entre outros;
- Protocolo de cooperação com a Questão de Igualdade, no âmbito do Projeto EQUO - Igualdade de Género na Economia Social e Solidária;
- Parcerias estratégicas no território em diversas áreas, designadamente no âmbito da intervenção violência doméstica;
- Constituição de um fundo documental na Biblioteca Municipal sobre a igualdade de género e violência doméstica, incluindo estudos, relatórios, guias, brochuras, entre outros materiais;

Após esta breve caracterização da realidade organizacional da Câmara Municipal de Palmela, a qual teve por base a análise da documentação que por ela nos foi disponibilizada, passaremos de seguida a apresentar a metodologia de diagnóstico adotada e que deu origem às conclusões presentes neste relatório.

3 - Metodologia

O presente diagnóstico tem como principal objetivo a obtenção de informação aprofundada e fidedigna acerca da realidade sobre a qual se pretende intervir e transformar no âmbito da implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género.

O conhecimento e a leitura das dinâmicas sobre as quais se pretende intervir exige um conjunto de conhecimentos teóricos e metodológico de alguma profundidade. Assim sendo, a elaboração do presente diagnóstico assentou numa perspetiva dinâmica, adotando a metodologia de investigação-ação operacionalizada de acordo com os objetivos que lhe estão subjacentes e o enquadramento teórico da temática da Igualdade de Género atendendo à importância da sua integração na Câmara Municipal de Palmela, nas vertentes interna e externa.

A metodologia adotada passou pelas seguintes fases:

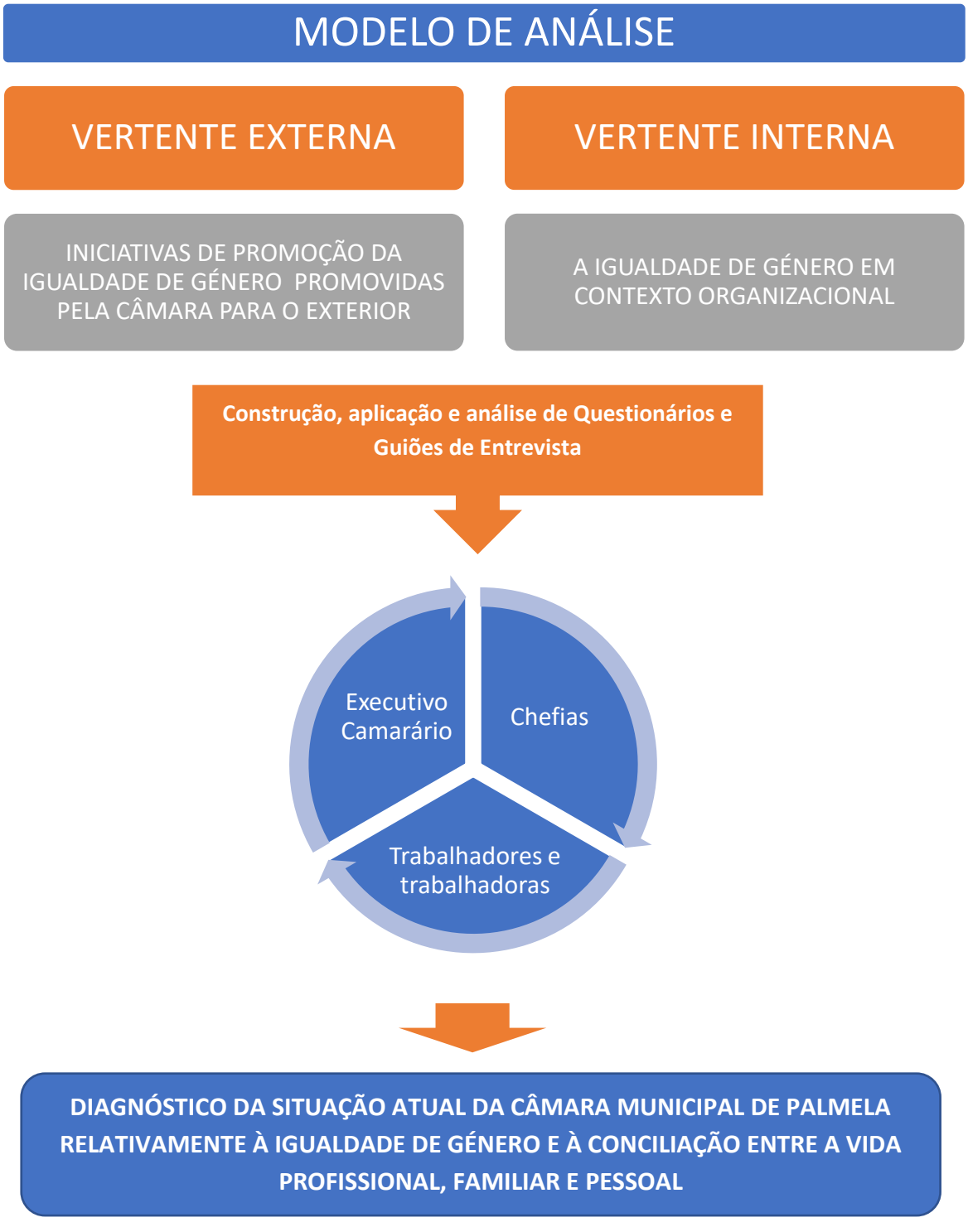
Pré-diagnóstico	• Conhecimento da realidade organizacional; • Levantamento das necessidades e problemas vivenciados pelos/as destinatários/as do estudo (Executivo Camarário; Chefias e Trabalhadores e Trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela; Caracterização demográfica do concelho de Palmela e caracterização da composição orgânica da Câmara
Modelo de Análise	• Definição da metodologia; • Definição dos objetivos gerais e específicos, construção e aplicação dos instrumentos de análise (guião de entrevistas a aplicar ao Executivo Camarário e questionários a aplicar às Chefias e a Trabalhadores e Trabalhadoras)
Tratamento dos resultados	• Análise de conteúdos das entrevistas, tratamento dos dados obtidos através dos questionários, de acordo com o modelo de análise e os objetivos para o estudo/diagnóstico.
Produção do relatório final com recomendações para a Construção do Plano	• Apresentação das principais conclusões e produção de recomendações de intervenção para a Integração do Principio da Igualdade de Género na Câmara Municipal de Palmela, nas vertentes interna e externas, com vista à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género

A definição destas fases teve por base uma proposta metodológica, apresentada pela Questão de Igualdade, a qual serviu de base de trabalho conjunta com Câmara Municipal de Palmela,

cujos/as interlocutores/as, para além do próprio Presidente da Câmara, o qual tutela esta área de intervenção, são os membros do Grupo de Trabalho de Igualdade de Género – GTIG.

3.1 – Modelo de Análise

Com vista a uma melhor compreensão da metodologia subjacente ao desenvolvimento do diagnóstico, apresentaremos de seguida, e de forma esquemática, o modelo de análise a ele inerente:



4 – Aplicação dos Instrumentos de Diagnostico

4.1 - Questionários aplicados aos Trabalhadores e Trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela

De acordo com os dados obtidos através do Balanço Social, disponibilizados pela Câmara Municipal de Palmela relativamente ao ano de 2019, trabalhavam nesta organização 914 pessoas.

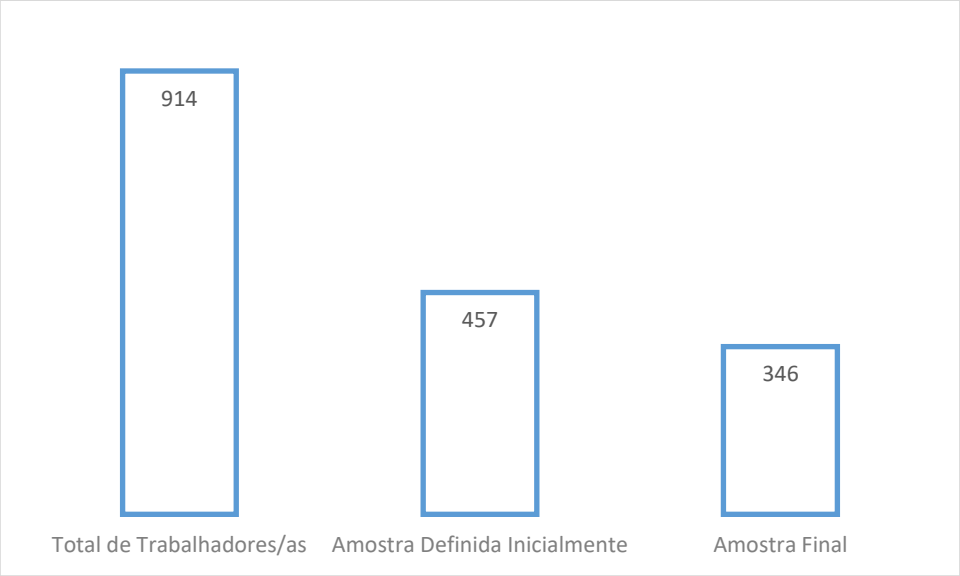
Com base neste universo, foi definido, para efeitos deste estudo, que a amostra a considerar deveria abranger, através do preenchimento de um questionário, cerca de 50% desse número, ou seja, 457 trabalhadores e trabalhadoras, devendo esta ser representativa, quer ao nível da repartição por sexo, quer ao nível das carreiras profissionais existentes na organização.

No que respeita à forma de aplicação do questionário, com vista a facilitar o processo de preenchimento bem como assegurar uma maior abrangência dos trabalhadores e trabalhadoras envolvidos, optou-se pela criação do questionário em suporte informático, através da utilização da ferramenta *Google Forms*, cujo link para preenchimento foi amplamente difundido pelos trabalhadores e trabalhadoras com acesso a computador para o desempenho das suas funções, bem como em suporte de papel, tendo sido distribuído por vários departamentos da Câmara e, inclusivamente, sido organizadas sessões de preenchimento em grupo e de forma assistida, contando com o apoio da equipa da Questão de Igualdade.

Não obstante os vários esforços desenvolvidos nesse sentido não foi, no entanto, possível, dentro do timing definido para o efeito, conseguir uma abrangência de 50% do total dos/as trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela.

Assim e no que diz respeito à taxa de retorno das respostas ao questionário, foram recebidos até ao prazo fixado 346 questionários, correspondentes a cerca de 75% da amostra definida e 38% do total dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Gráfico nº 11 - Amostra



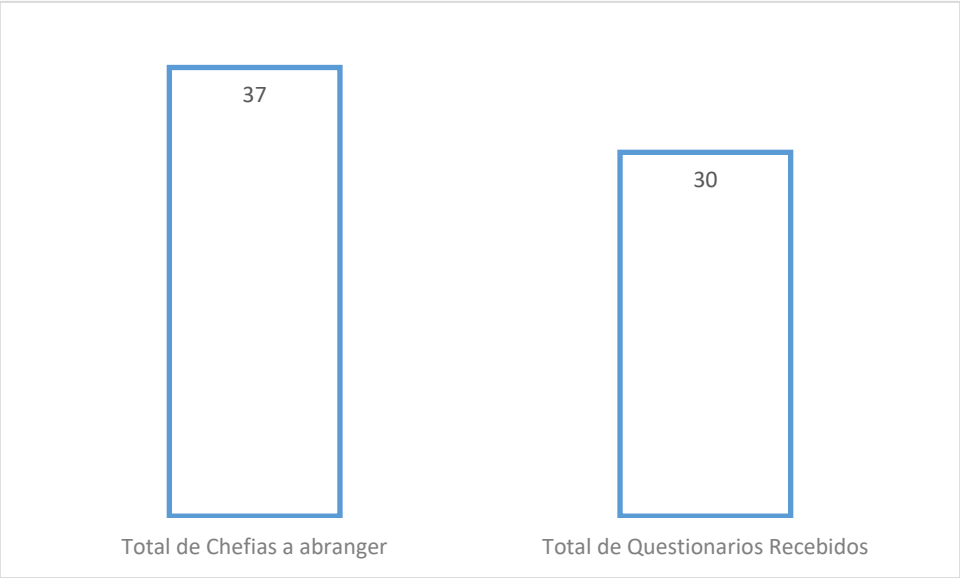
4.2 - Questionário de autodiagnóstico aplicado às Chefias da Câmara Municipal de Palmela

Tendo igualmente por base os dados disponibilizados pela Câmara Municipal de Palmela, e de acordo com a nova estrutura orgânica, em vigor desde Fevereiro de 2020, constatámos a existência de 37 cargos de chefia, cujos/as detentores/as considerámos importante abranger através de um questionário especifico e diferenciado do que foi aplicado aos trabalhadores e trabalhadoras da Câmara, de modo a que estes/as pudessem proceder a um autodiagnóstico relativamente à forma como o princípio da Igualdade de Género se encontra incorporado na organização.

Neste caso não foi definida uma amostra, mas antes pretendeu-se envolver a totalidade das chefias, quer através do preenchimento em formato papel, quer através de questionário construído online através da ferramenta *Google Forms*.

Em termos de taxa de retorno, esta não foi total, tendo sido recebidos até ao final do prazo estabelecido 30 questionários preenchidos, o que corresponde a cerca de 81% do total das chefias existentes.

Gráfico nº 12 - Questionários de Autodiagnóstico às Chefias



4.3- Entrevistas realizadas ao Executivo da Câmara Municipal de Palmela

Tal como referido anteriormente, aquando da explicitação do modelo de análise definido para este estudo diagnóstico, a metodologia a operacionalizar previa a realização de entrevistas, quer ao Presidente da Câmara, quer a outros membros do Executivo Camarário, incluindo Vereadores/as, com e sem pelouro atribuído, bem como representantes dos diferentes partidos com assento na Assembleia Municipal, com base num guião de entrevista construído pela equipa da Questão de Igualdade e consensualizado com o Grupo de Trabalho de Igualdade de Género – GTIG, da Câmara Municipal de Palmela.

Deste modo, e após autorização prévia por parte dos/as entrevistados, para a sua realização e gravação com vista a posterior análise de conteúdo, foram efetuadas 9 entrevistas, com recurso a uma técnica semi-directiva e tendo por base o referido guião, as quais tendo sido efetuadas quer presencialmente, quer por videoconferência, através da Plataforma Zoom, tiveram uma duração média de 60 minutos:

Quadro nº 2 – Identificação das Entrevistas Realizadas

Nome	Cargo	Data de Realização	Forma de Realização
Álvaro Amaro	Presidente da Câmara Municipal de Palmela	22-01-2020	Presencial
Fernanda Pésinho	Vereadora da Câmara Municipal de Palmela	22-01-2020	Presencial
Luís Calha	Vereador da Câmara Municipal de Palmela	22-01-2020	Presencial
Mara Rebelo	Vereadora da Câmara Municipal de Palmela	01-07-2020	Videoconferência
Pedro Taleço	Vereador da Câmara Municipal de Palmela	06-07-2020	Videoconferência
Paulo Ribeiro	Vereador da Câmara Municipal de Palmela	06-07-2020	Videoconferência
Tânia Ramos	Representante do BE na Assembleia Municipal	14-07-2020	Videoconferência
José Sousa	Representante do PS na Assembleia Municipal	14-07-2020	Videoconferência
Adilo Costa	Vereador / Vice-Presidente da Câmara Municipal de Palmela	22-10-2020	Videoconferência

4.4 - Tratamento e análise dos dados

Para a análise dos questionários efetuados aos/às trabalhadores e trabalhadoras e ao questionário de autodiagnóstico dirigido às chefias, recorreu-se ao programa informático *SPSS - Statistical Package for the Social Sciences*, o qual permite realizar análise estatística dos dados no domínio das Ciências Sociais. Após validada e codificada a informação apurada, os dados forma introduzidos numa matriz, a qual foi submetida a análise univariada e bivariada.

No que diz respeito às entrevistas, toda a informação foi objeto de análise de conteúdo, através do método de análise temática categorial, tendo sido extraídas as conclusões que aqui serão apresentadas.

5 - Resultados do questionário aplicado aos Trabalhadores e às Trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela

Neste ponto serão apresentadas as principais conclusões dos questionários aplicados aos/às trabalhadores e trabalhadoras, sendo que do total de 346 questionários recebidos, 227 foram preenchidos online através da ferramenta *Google Forms* e os restantes 119 em suporte papel, tendo todos eles sido posteriormente introduzidos em base de dados *SPSS*.

5.1 - Repartição dos questionários recebidos por Unidade Orgânica

No que respeita à repartição dos questionários por departamento, importa desde logo referir que do total de 346 questionários, apenas 318 referem a que unidade orgânica dizem respeito, sendo que a repartição que dai resulta aponta para uma taxa de resposta com uma representatividade mínima de cada uma dessas unidades acima dos 25%, sendo de salientar que são as "Divisões não inseridas em Departamentos" (65,5%) e os "Gabinetes" (50%) as unidades que apresentam uma maior percentagem de respostas.

Quadro nº 3 - Repartição dos questionários recebidos por unidade orgânica

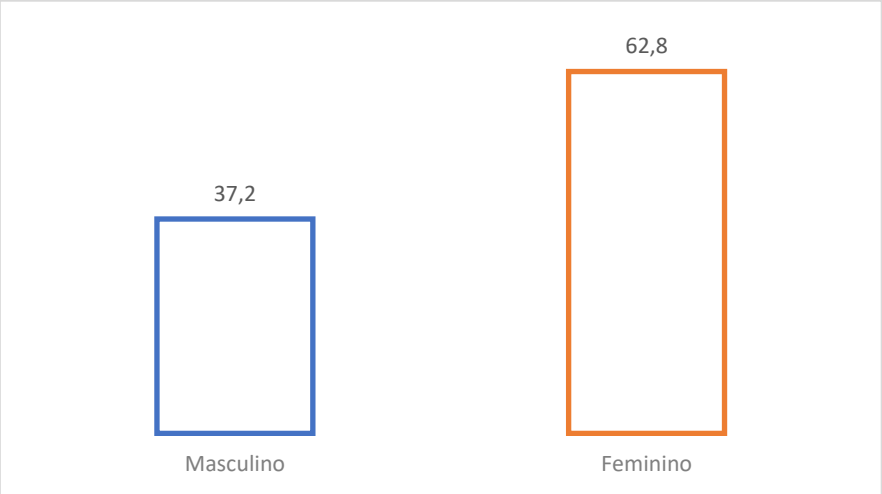
Unidades Orgânicas	DAFRH	DASU	DOLM	DAU	DECS	DCDJ	Divisões n/ Inseridas	Gabinetes	TOTAL
Total de Trabalhadores/as	114	286	125	64	105	95	58	68	915
Respostas obtidas	50	73	37	17	32	37	38	34	318
Taxa de resposta	43,9	25,5	29,6	26,6	30,5	38,9	65,5	50,0	34,8

5.2 - Caracterização do Perfil Sociofamiliar dos Trabalhadores e das Trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela

➲ Predominância do sexo feminino

Os dados resultantes da aplicação dos questionários revelam uma predominância do sexo feminino. Do total dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as, 62,8% são do sexo feminino e 37,2% do sexo masculino, sendo aqui desde logo importante salientar a existência de uma ligeira sobre representação do sexo feminino face ao total do universo dos trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela, que de acordo com os dados do Balanço Social referente a 2019, apresentavam uma repartição de respetivamente 55,7% e 44,3%.

Gráfico nº 13 - Repartição dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as por sexo



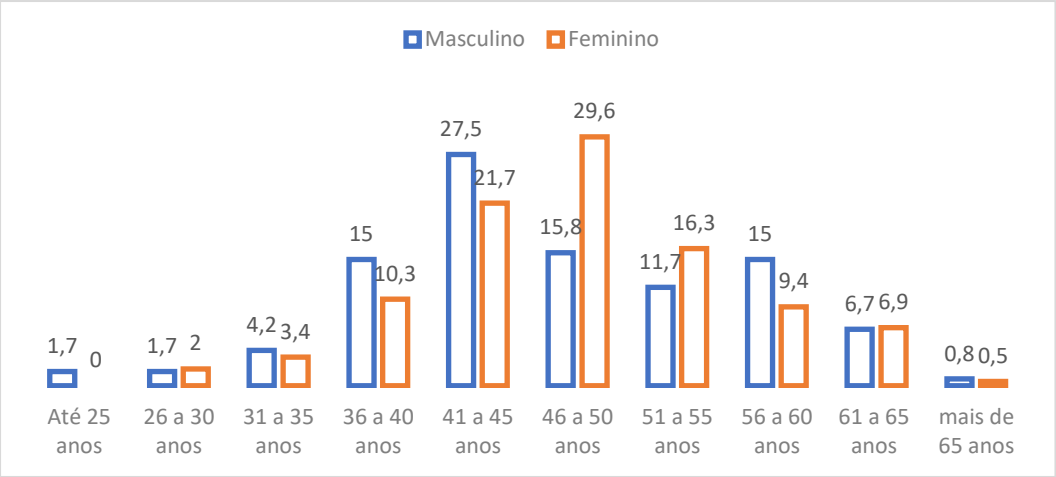
Consideramos, no entanto, que esta sobre representação feminina e consequente sub-representação masculina, na ordem dos 7%, não constituirá nenhum entrave à consecução dos objetivos a que nos propomos com este diagnóstico uma vez que, embora todos os dados sejam tratados tendo em conta a variável sexo, será sempre tida em consideração a maior representação por parte trabalhadoras na resposta ao questionário, não se procedendo a comparações que possam conduzir a conclusões erróneas.

➲ População masculina relativamente mais jovem

A estrutura etária dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as revela que cerca de 48,3% se encontra nos grupos etários compreendidos entre os 41 a 45 anos (23,8%) e os 46 a 50 anos (24,5%).

Analisando em termos de repartição por sexo, as mulheres apresentam uma média de idades mais elevada, já que registam uma maior percentagem (29,6%) no grupo etário dos 46 aos 50, por contraposição aos 15,8% de homens, enquanto que estes se encontram mais representados no grupo etário dos 41 aos 45 anos (27,5%) comparativamente às mulheres (21,7%).

Gráfico nº 14 - Repartição dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as segundo a idade

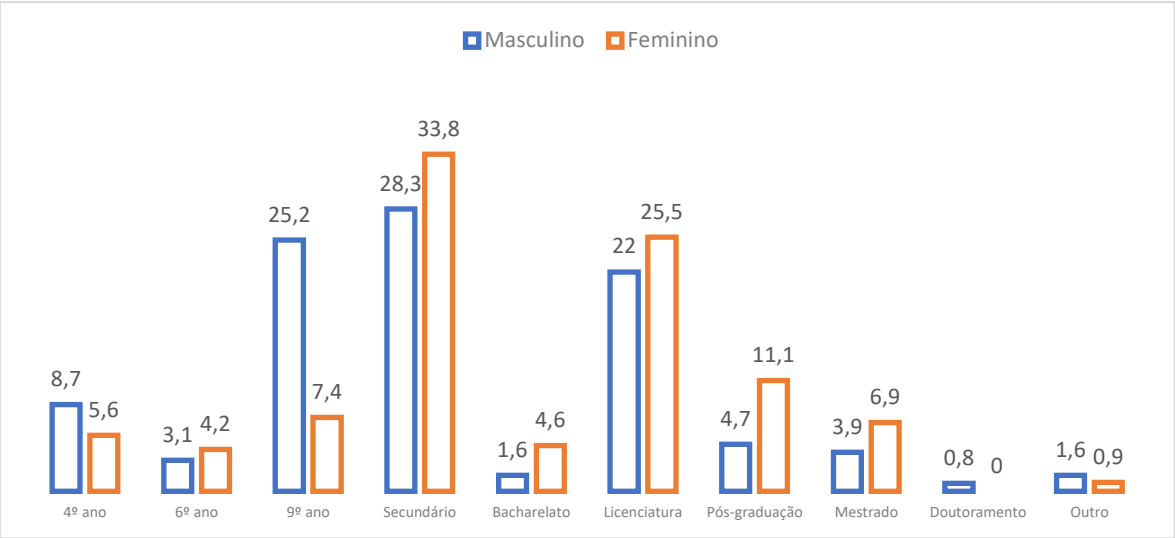


➲ As mulheres são detentoras de habilitações literárias superiores às dos homens

Na análise dos dados apurados constatamos que, em termos globais, o nível de habilitação com maior representatividade é o Ensino Secundário (12º Ano), com 31,9% das respostas, seguido da Licenciatura (24,2%).

Relativamente à repartição por sexo, e não descurando a representatividade de cada um dos sexos dentro do universo em apreço, as mulheres são detentoras de habilitações académicas superiores às dos homens, tendo-se observado que entre as mulheres, a maioria, cerca de 33,8%, apresenta uma escolaridade ao nível do ensino secundário, enquanto cerca de 28,3% dos homens apresenta essas mesmas habilitações. Relativamente às várias habilitações de nível superior (à exceção de uma muito ligeira diferença no que respeita ao Doutoramento), as mulheres encontram-se em maior número.

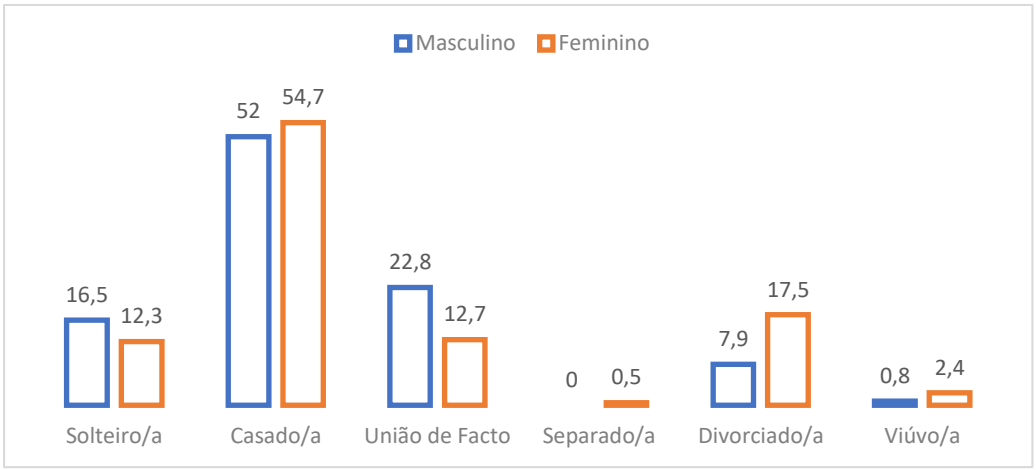
Gráfico nº 15 - Repartição dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as segundo a Habilitação Académica



➲ Predominância da conjugalidade e do tipo de família nuclear

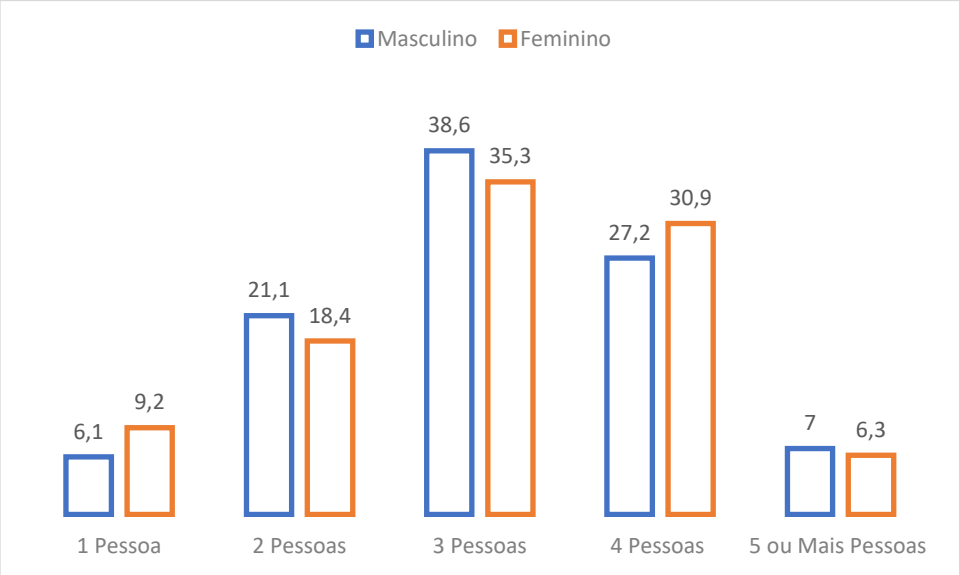
Relativamente ao estado civil, observa-se que a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as são casados/as (53,7%), mais concretamente 54,7% das mulheres e 52% dos homens, ou em União de Facto, respetivamente com 22,8% e 12,7% das respostas.

Gráfico nº 16 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo o Estado Civil



De realçar que, para além das caraterísticas sociodemográficas dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as, efetuou-se também uma caraterização da sua situação familiar, tendo-se constatado uma predominância dos agregados familiares compostos por 3 pessoas (36,3%) e 4 pessoas (29,5%), constituindo este um importante fator de análise relativamente às questões relacionadas com a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, que mais à frente abordaremos.

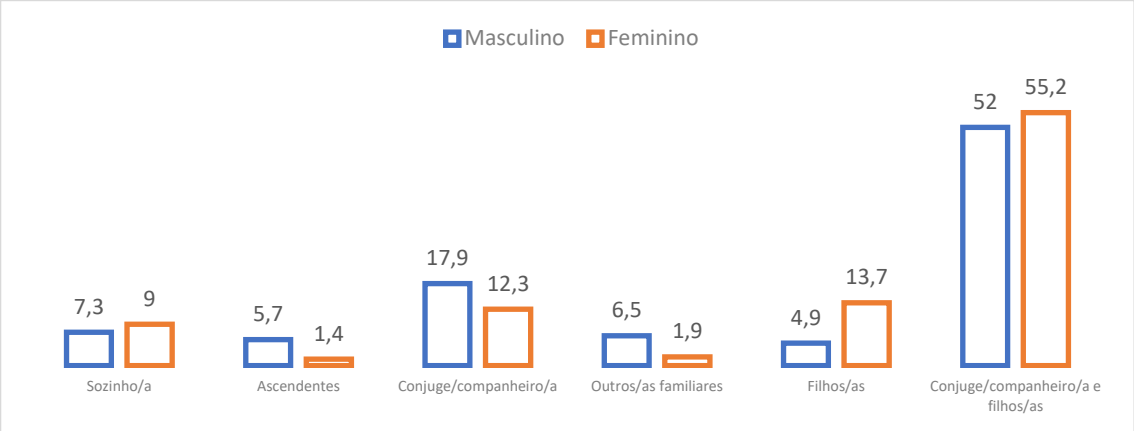
Gráfico nº 17 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo o nº de pessoas que compõem o Agregado Familiar



Ao aprofundarmos a análise da constituição dos agregados familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as podemos constatar que, na sua maioria, predomina o agregado familiar constituído pelo núcleo conjugal com filhos/as (53,9%) e com pouca expressão no que se refere à co-residência com ascendentes ou outras/outros familiares, verificando-se assim a existência de traços característicos que apontam no sentido do que poderemos designar de "conjugalidade familiar".

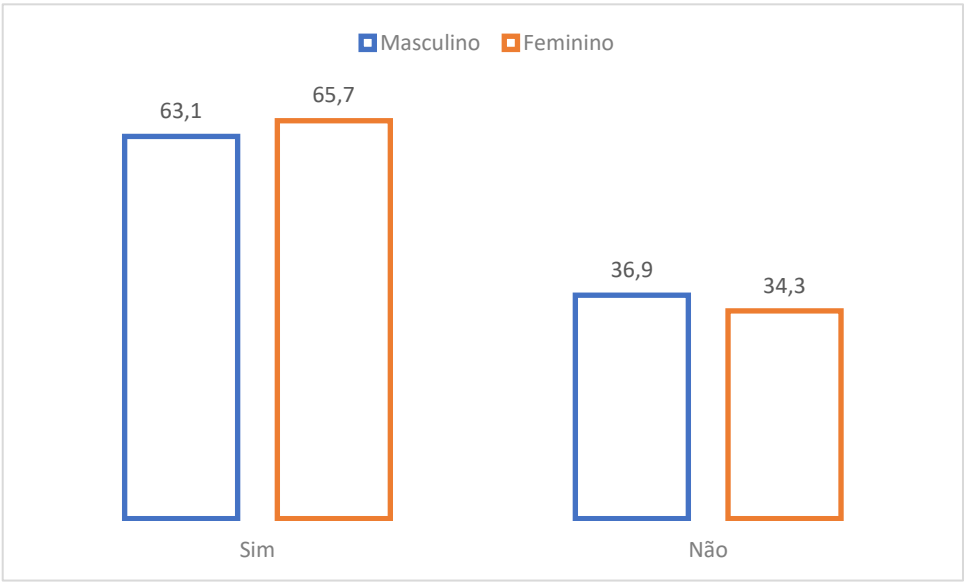
Atentando à repartição por sexo, 55,2% das mulheres e 52% dos homens inquiridos/as integram-se nesta tipologia de agregado familiar, a qual corresponde ainda à "família tipo" da Europa Ocidental.

Gráfico nº 18 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a composição do Agregado Familiar



Tal como anteriormente mencionado, observa-se que a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as (64,9%) têm filhos e filhas a cargo, sendo que apenas 36,9% dos homens e 34,3% das mulheres referem o contrário.

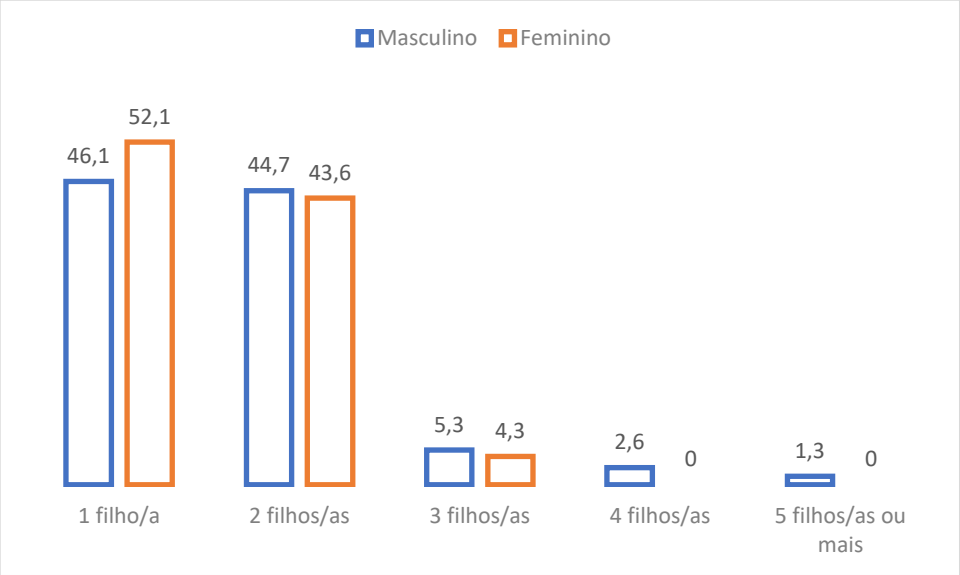
Gráfico nº 19 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a existência de filhos/as a cargo



➲ Famílias com um ou dois filhos/as a cargo

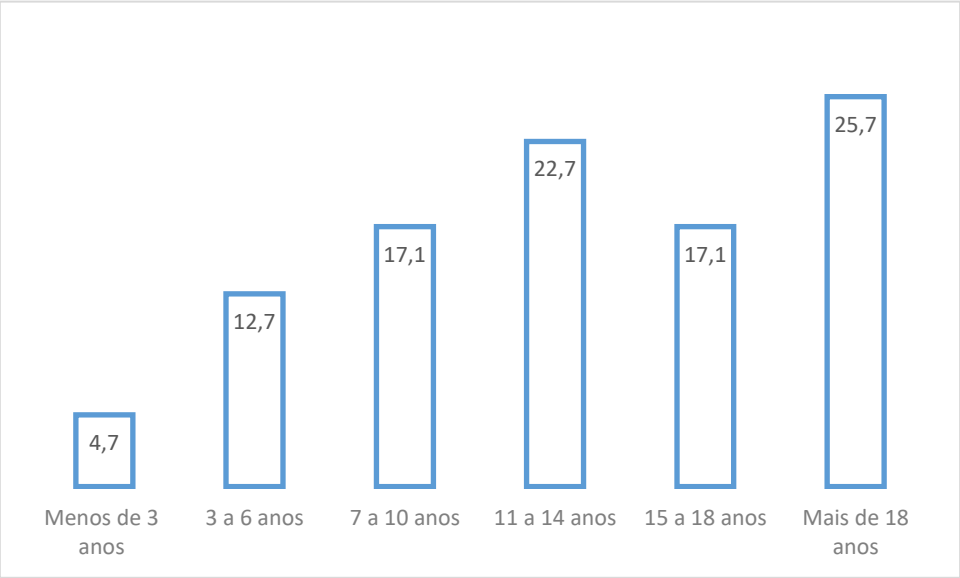
Ainda no âmbito da composição do agregado familiar dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as, confirma-se mais uma vez a existência do que anteriormente designámos por "conjugalidade familiar", isto é, a tradicional família elementar, composta pelo pai, mãe e 1 (50,2%) ou 2 filhos/as (43,8%). De notar também a pouca expressão de famílias com 3 e mais filhos/as a cargo.

Gráfico nº 20 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo o nº de filhos/as a cargo



Dentro do universo dos/as filhos/as dos trabalhadores e das trabalhadoras, não obstante o grupo mais representado ser o dos que já se encontram na idade adulta, com idade superior a 18 anos, com cerca de 25,7 %, há no entanto de ressalvar o facto de existir um número bastante significativo de crianças e/ou jovens ainda dependentes de acompanhamento parental acrescido, com idades inferiores aos 14 anos de idade (57,2%).

Gráfico nº 21 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo o grupo etário dos/as filhos/as a cargo

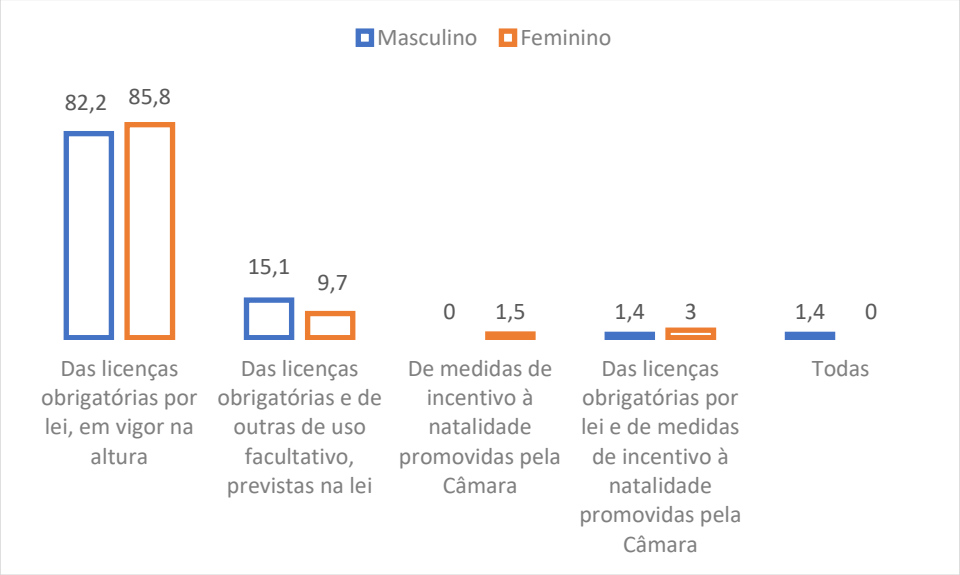


➲ **A maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras apenas usufruiu das licenças de proteção à parentalidade obrigatórias por lei**

Quando questionados/as os trabalhadores e trabalhadoras que afirmaram ter filhos/as sobre que tipo de direitos de proteção à parentalidade usufruíram aquando do nascimento dos/as seus/suas filhos/as, a esmagadora maioria das respostas apontam para o facto de apenas terem sido gozadas as licenças obrigatórias por lei, em vigor na altura (84,6%). Apenas 11,5% referiram ter beneficiado de outras licenças de uso facultativo e 1% de medidas de incentivo à natalidade, promovidas pela Câmara Municipal de Palmela.

Nesta análise não podemos deixar de correlacionar a pouca expressão que as medidas de carater facultativo apresentam com o facto de, dadas as idades dos/as filhos/as em questão, em muitos dos casos, grande parte das medidas atualmente em vigor, não serem ainda existentes.

Gráfico nº 22 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo os direitos de proteção à parentalidade de que usufruíram



➲ Rede de Apoio familiar com alguma expressão

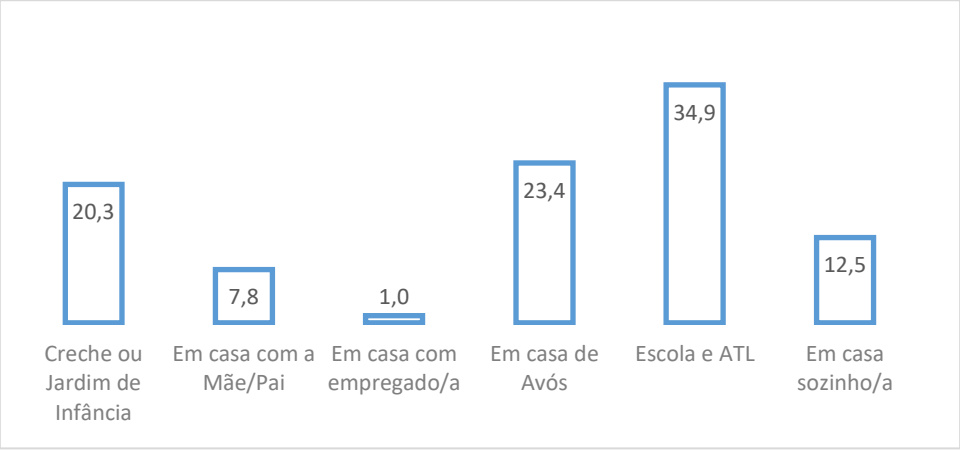
Com base na realidade que temos vindo a descrever, torna-se também pertinente analisar quais as soluções socioeducativas a que trabalhadores e trabalhadoras recorrem para deixar os/as filhos/as quando estão no trabalho.

Deste modo, aos/às inquiridos/as que afirmaram ter filhos/as em idade pré-escolar ou escolar, foi-lhes pedido que indicassem quais as soluções socioeducativas de "carácter institucional" (Creche ou Jardim de Infância, escola, ATL), de "caracter familiar" e/ou outras, que adotam para os/as confiar quando vão trabalhar.

Neste sentido, apurou-se que a opção passa sobretudo por soluções socioeducativas, exteriores ao espaço familiar, tais como a Escola e ATL (34,9%) ou Creche ou Jardim de Infância (20,3%), consoante as idades das crianças/jovens.

Não obstante esta situação, importa, no entanto, salientar a relevância que ainda assume o papel do apoio prestado pelos avós, referido em 23,4% dos casos.

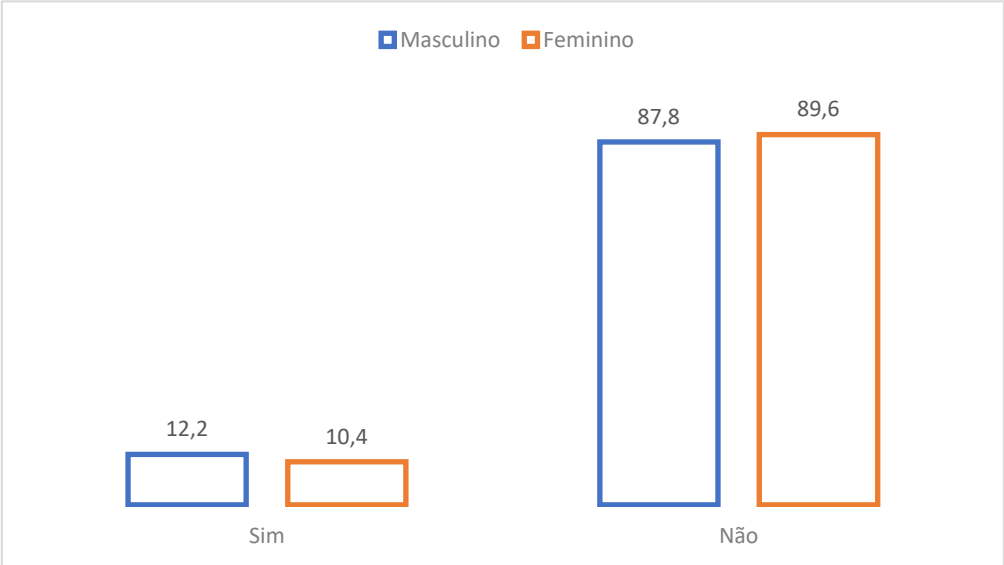
Gráfico nº 23 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo as soluções socioeducativas adotadas



Ainda no que se refere à composição do agregado familiar dos trabalhadores e das trabalhadoras e relativamente à existência de outros/as dependentes a cargo que não crianças, constata-se que esta é muito pouco significativa, registando-se apenas cerca de 12,2% no caso dos homens e 10,4% no caso das mulheres e referindo-se sobretudo a pessoas idosas (83,3%).

Quando questionados/as sobre com que frequência prestam cuidados a esses dependentes, a maioria das respostas aponta para a opção "todos os dias" (67,7%) e "uma a duas vezes por semana" (19,4%).

Gráfico nº 24 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a existência de outros/as dependentes a cargo



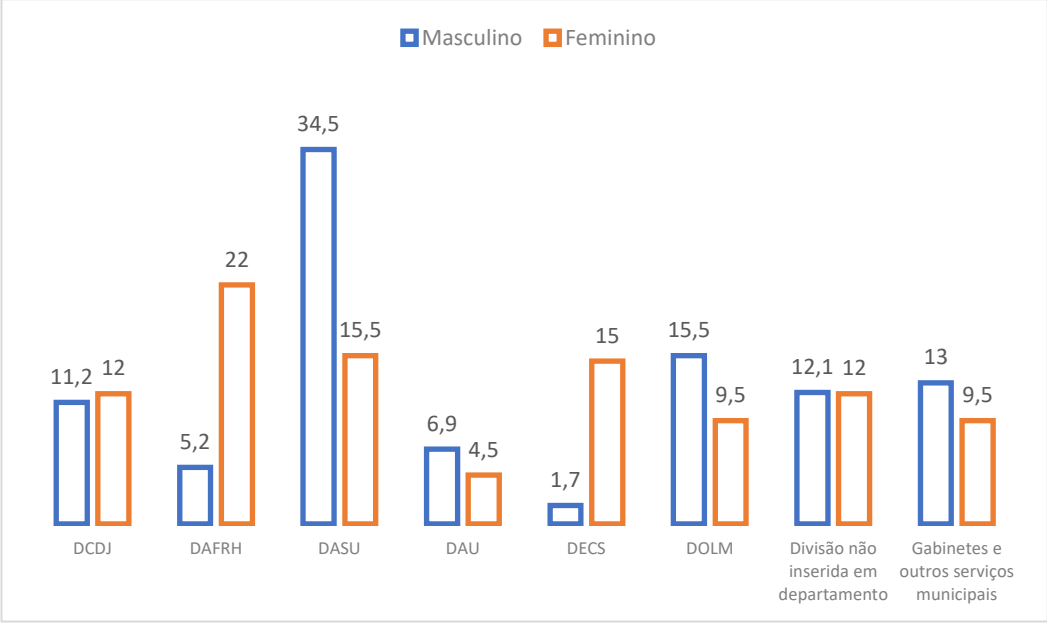
5.3 - Caraterização do Perfil Socioprofissional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela

Neste ponto pretende-se efetuar uma caraterização da atividade socioprofissional dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as, incidindo a nossa análise sobre variáveis tais como a categoria profissional, o vínculo contratual e o tipo de horário praticado.

O objetivo implícito a este tipo de análise prende-se com a aferição da existência ou não de efeitos dominantes, denominados por segregação horizontal, vertical e transversal na estrutura laboral da Câmara Municipal de Palmela.

Complementando a repartição por unidade orgânica, já apresentada aquando da referência à amostra que deu origem a este diagnóstico, e debruçando-nos agora sobre a repartição dos inquiridos por departamento, em função do sexo, constatamos a existência de uma maior representatividade de trabalhadoras do DAFRH - Departamento de Administração, Finanças e Recursos Humanos (22%) e de trabalhadores do DASU - Departamento de Ambiente e Serviços Urbanos (34,5%).

Gráfico nº 25 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a unidade orgânica

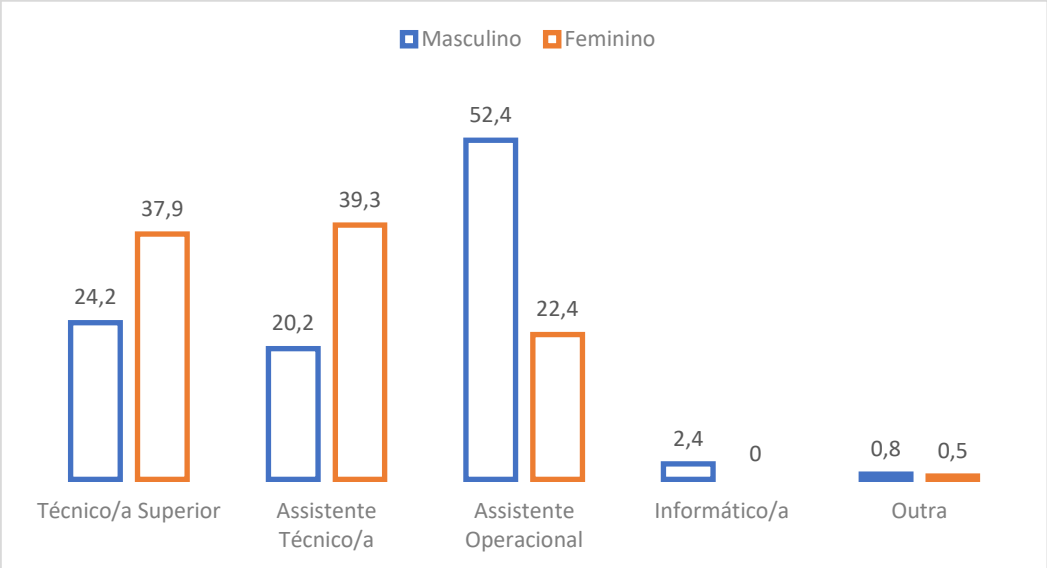


➲ Maior representatividade feminina na carreira de Técnico/a Superior

A primeira constatação a efetuar, no que se refere à repartição dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as pela tipologia de carreiras profissionais onde se encontram inseridos/as, aponta para o facto de existir nesta amostra uma divisão bastante equitativa entre as carreiras de "Técnico/a Superior" (32,9%), "Assistente Técnico/a" (32,1%) e "Assistente Operacional" (33,5%).

Já no que respeita à repartição por sexo, esta apresenta diferenças significativas com uma predominância masculina no que respeita à carreira de "Assistente Operacional", a qual representa 52,4% dos homens trabalhadores, enquanto que as trabalhadoras estão representadas em maior escala nas carreiras de "Assistente Técnico/a" (39,3%) e "Técnico/a Superior" (37,9%), dado este em consonância com o atrás referido maior nível de habilitações apresentado pelas trabalhadoras.

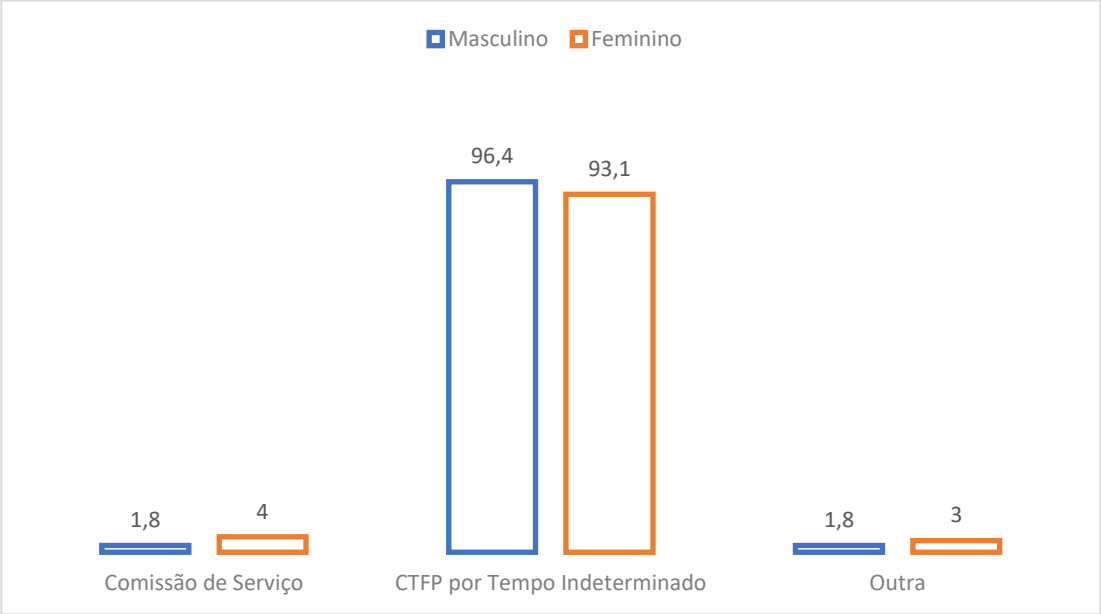
Gráfico nº 26 - Repartição dos trabalhadores/as e trabalhadoras inquiridos/as segundo a Categoria Profissional



➲ Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado é o principal vínculo das trabalhadoras e dos trabalhadores

No que concerne ao tipo de vínculo à Câmara Municipal de Palmela dos trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as, verificamos que, em termos globais, a maioria é detentora de um Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (94,2%), com percentagens de respetivamente 96,4% no caso dos trabalhadores e 93,1% no caso das trabalhadoras.

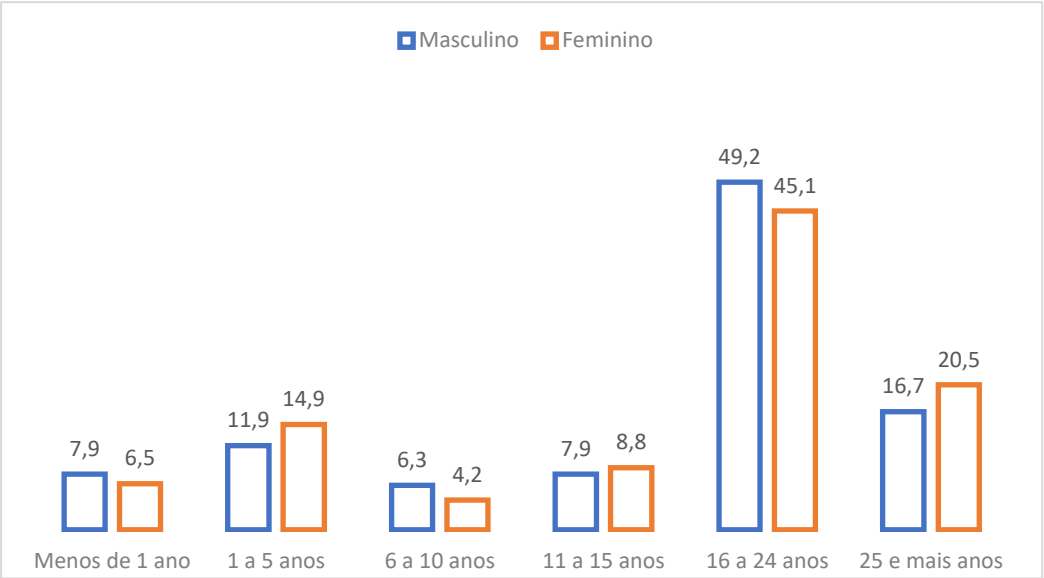
Gráfico nº 27 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo o tipo de vínculo



➲ Elevado grau de antiguidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ao serviço

Tendo por referência os dados anteriores, podemos também estabelecer uma correlação entre o tipo de vínculo contratual, que como vimos é forte, e a antiguidade no posto de trabalho. Os dados obtidos apontam no sentido de um elevado grau de antiguidade no desempenho de funções na Câmara Municipal de Palmela, alicerçada na estabilidade contratual, e patente numa forte representatividade de trabalhadores e trabalhadoras ao serviço há mais de 16 anos (65,6%), de entre os/as quais 19% há mais de 25 anos, não se registando neste âmbito diferenças muito significativas no que respeita à diferenciação por sexo.

Gráfico nº 28 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a antiguidade

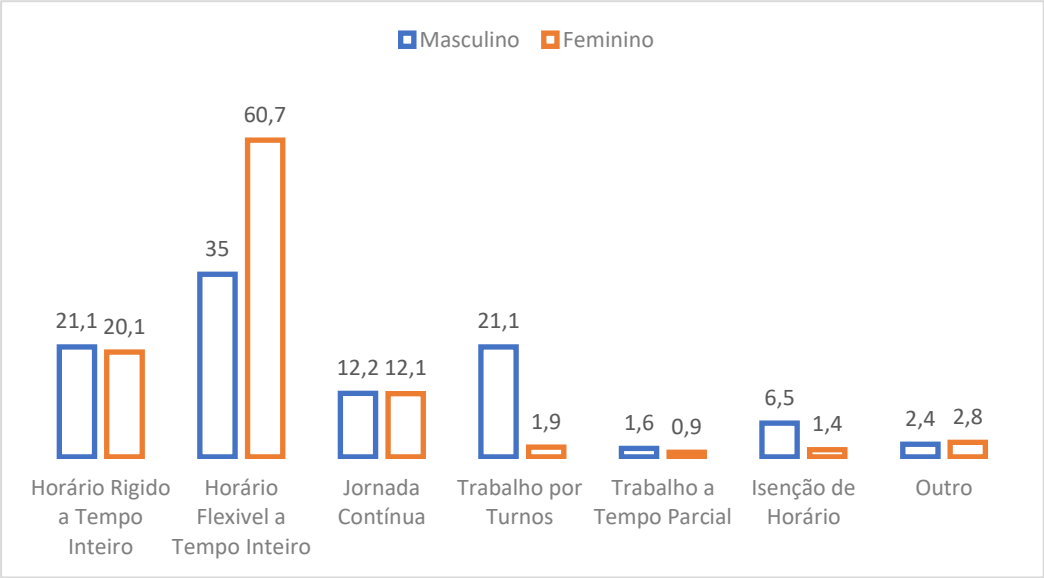


➲ Maior Prevalência de Horário Flexível a Tempo Inteiro por parte das trabalhadoras

Quanto à modalidade de horário de trabalho, o "horário flexível a tempo inteiro" é aquele que, em termos globais, é mais referido por parte de trabalhadores e trabalhadoras (51,3%), registando-se aqui uma notória diferença entre as respostas dadas pelas trabalhadoras, em 60,7% afirmam ter este horário, e as respostas dos trabalhadores do sexo masculino, com apenas 35%.

Por outro lado, e se no que respeita ao "horário rígido a tempo inteiro" e à "jornada continua" as percentagens de resposta por parte homens e mulheres é bastante semelhante, já relativamente ao "trabalho por turnos" se nota uma predominância de trabalhadores do sexo masculino, facto que poderemos correlacionar com a tipologia de funções desempenhadas por estes, maioritariamente inseridas nas carreiras de Assistentes Operacionais.

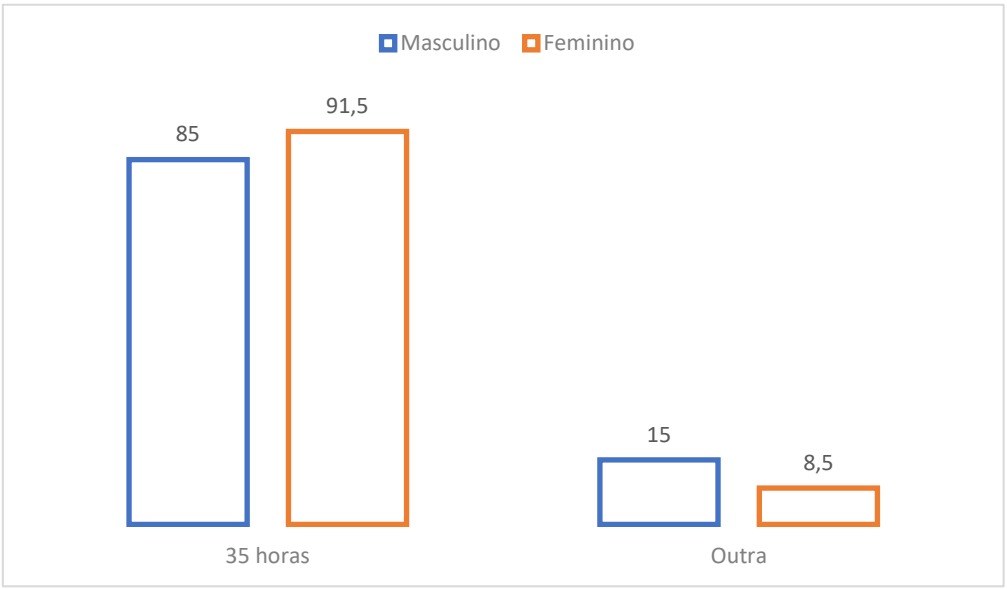
Gráfico nº 29 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a modalidade de horário de trabalho



➲ Prevalência das 35 horas de trabalho semanal

Quando questionados/as sobre o número de horas que a sua atividade profissional lhes ocupa semanalmente, verificou-se nas respostas dos/as inquiridos/as, de ambos os sexos, uma claríssima representação do horário das 35 horas (89,2%), apresentando outro tipo de cargas horárias um valores pouco significativos, sobretudo no que respeita às respostas dadas pelas trabalhadoras.

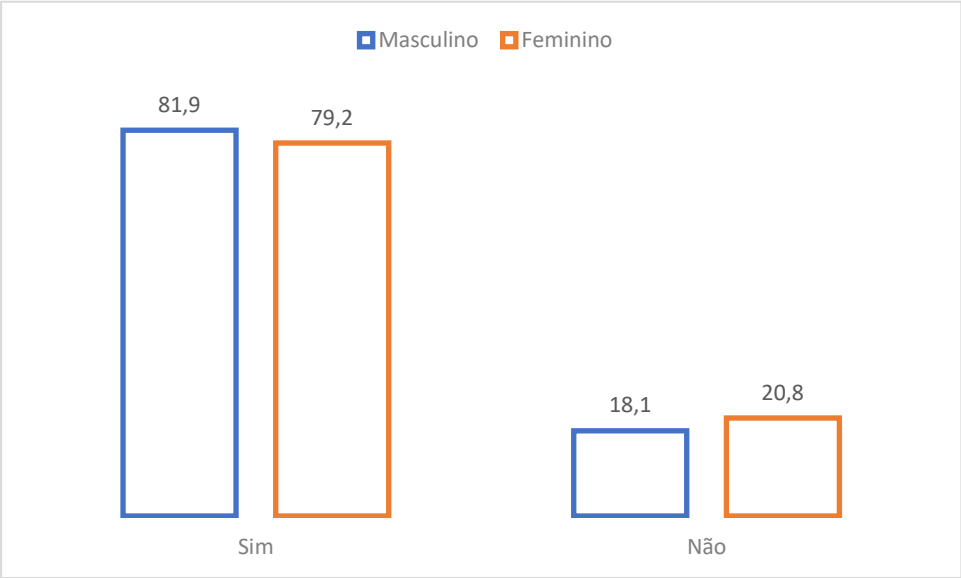
Gráfico nº 30 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a carga horária semanal



➲ A maioria dos trabalhadores e trabalhadoras está satisfeita com o horário de trabalho

Através da análise dos dados obtidos, e tendo em atenção que quer a tipologia de horário de trabalho, quer a carga horária semanal são definidas pela Câmara Municipal de Palmela, é nos possível concluir que a grande maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras, cerca de 80,4% do total dos/as inquiridos/as, está satisfeito/a com o horário de trabalho praticado, sendo essa satisfação ligeiramente superior no caso dos homens (81,9%)

Gráfico nº 31 - Repartição das/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo o grau de satisfação com o horário de trabalho praticado



Se nos debruçarmos sobre uma análise mais detalhada deste grau de satisfação, tendo em conta a modalidade de horário de trabalho desempenhada, e no que respeita aos 19,6% que afirmam não estar satisfeitos/as com o seu horário de trabalho, como poderemos observar no quadro seguinte, são sobretudo os/as que apresentam um horário a tempo inteiro, de carater rígido ou flexível, quem se manifesta mais insatisfeito/a, sendo, por outro lado, o grau de satisfação praticamente total nos outros tipos de horário de trabalho apresentados (à exceção da "isenção de horário" no caso dos homens, mas sendo importante aqui não esquecer o diminuta percentagem de homens que apresentam este horário de trabalho).

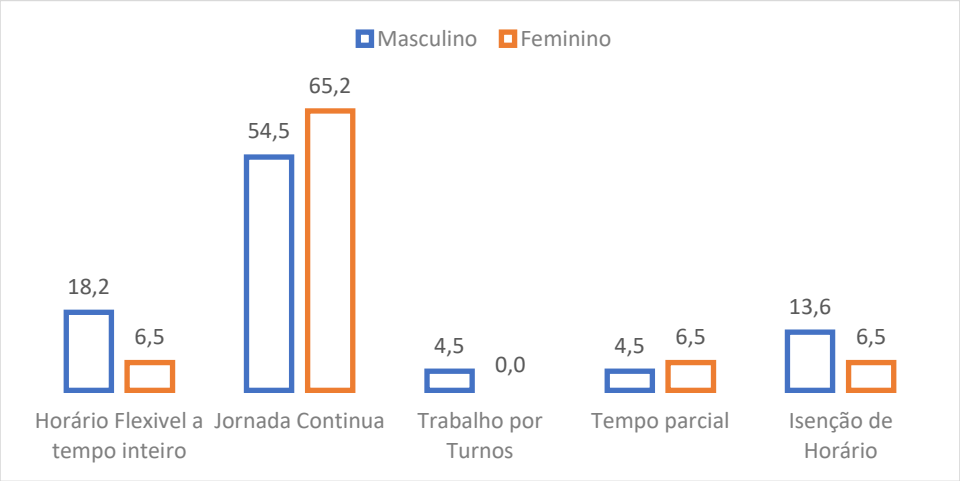
Quadro nº 4 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquirido/as segundo o horário de trabalho e grau de satisfação

Horário de Trabalho	Sexo	Está satisfeito/a com o seu regime de trabalho?	
		Sim	Não
Horário Rígido a Tempo Inteiro	Masculino	65,4	34,6
	Feminino	69,0	31,0
Horário Flexível a Tempo Inteiro	Masculino	81,4	18,6
	Feminino	78,5	21,5
Jornada Contínua	Masculino	100,0	0,0
	Feminino	95,8	4,2
Trabalho por Turnos	Masculino	92,0	8,0
	Feminino	100,0	0,0
Trabalho a tempo parcial	Masculino	100,0	0,0
	Feminino	100,0	0,0
Isenção de Horário	Masculino	75,0	25,0
	Feminino	100,0	0,0%

Complementando esta análise, foi ainda questionado aos/às trabalhadores e trabalhadoras que não se encontram satisfeitos/as com o seu horário de trabalho, qual aquele que em alternativa gostariam de ter.

Nesse sentido, as respostas obtidas apontaram para uma predominância da opção pela "Jornada Continua" visível tanto na opinião das mulheres (65,2%) como na dos homens (54,5%), os quais apontam também para uma apetência pelo "horário flexível a tempo inteiro (18,2%) ou para a "isenção de horário" (13,6%).

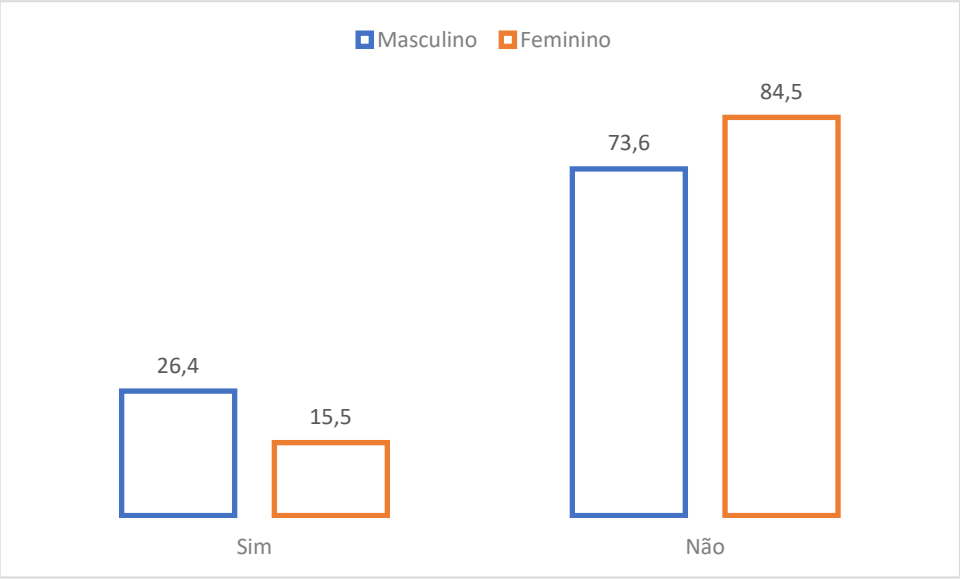
Gráfico nº 32 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo o horário de trabalho que gostariam de ter



➲ A maioria dos/as trabalhadores e trabalhadoras não exerce cargos de supervisão

Quando inquiridos/as sobre se exerciam ou não funções de supervisão de outros trabalhadores e/ou trabalhadoras, verificamos, de acordo com os resultados apurados, que em termos globais apenas 19,8% referiram ocupar cargos de supervisão, registando-se no entanto a existência de um maior número de homens a ocupar cargos de supervisão (26,4%), por contraponto às mulheres (15,5%).

Gráfico nº 33 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo o exercício de Funções de Supervisão



➲ Maior perceção por parte das mulheres de situações de beneficiação, mas não em função do sexo

Incidindo os objetivos deste diagnóstico nas questões da Igualdade de Género, e mais concretamente da Igualdade entre Mulheres e Homens na Câmara Municipal de Palmela, qualquer investigação neste âmbito ficaria incompleta sem que se procedesse à análise da forma como algumas variáveis poderão influir no desempenho das funções dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Com este objetivo preciso, foram listadas e apresentadas aos/às inquiridos/as um conjunto de características pessoais, segundo o qual tinham de enumerar quais as que já os/as teriam, no decorrer da sua experiência profissional na Câmara Municipal de Palmela, feito sentir discriminados/as e/ou beneficiados/as.

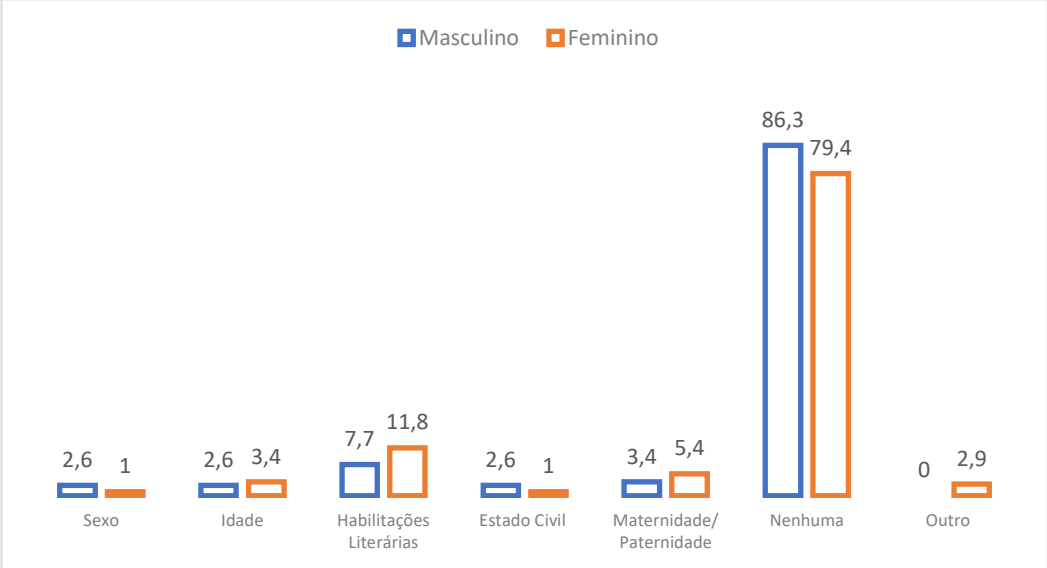
Como resultado, apurou-se que a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras (82%) afirma nunca ter percecionado nenhum tipo de beneficiação laboral (86,3% dos homens e 79,4% das mulheres), existindo, no entanto, alguns fatores que pelas diferentes expressões dentro de cada grupo, são merecedoras de evidência.

Assim, e repartindo a análise por sexos, apurou-se que é entre o grupo das mulheres que se encontra uma maior perceção de beneficiação laboral, ao nível das habilitações académicas (11,8%) e da maternidade/paternidade (5,4%).

De referir também a categoria "outra", onde apenas as trabalhadoras responderam, evidenciando outras características em que se sentiram beneficiadas, como a "competência" ou a "experiência profissional".

Apesar de com uma diferença pouco expressiva, não podemos deixar de sublinhar que foram mais os homens quem referiu sentir-se beneficiado em função do "sexo", com 2,6% das respostas por contraponto às mulheres (1%).

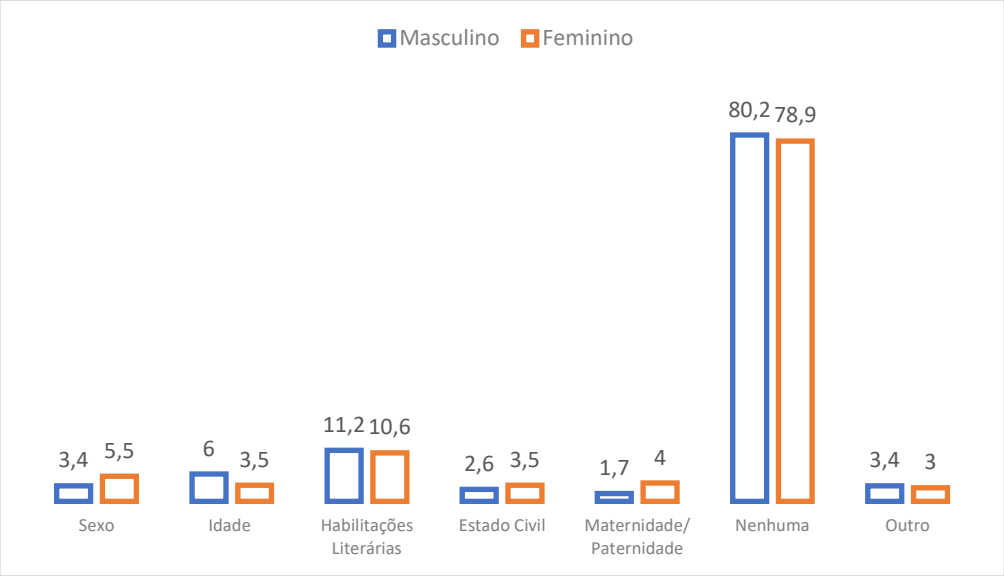
Gráfico nº 34 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a perceção de situações de beneficiação



Por outro lado, no extremo oposto, verificou-se de igual modo que, em termos globais, a grande maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras (79,2%) afirmou nunca ter percecionado nenhum tipo de discriminação no decorrer da sua experiência profissional na Câmara Municipal de Palmela, sendo, no entanto, de salientar que é entre o grupo de homens que se encontra a referência a um maior número de situações de perceção de discriminação, estando estas relacionadas com as habilitações académicas (11,2%) e com a idade (6%).

Quando atentamos à característica "sexo", os dados obtidos revelam a mesma tendência relativamente à perceção de beneficiação, sendo as mulheres quem, apesar de com percentagens baixas, mais considera serem discriminadas em função desta variável (5,5%), relativamente aos homens (3,4%).

Gráfico nº 35 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a perceção de situações de discriminação



5.4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e Usos do Tempo por parte de Trabalhadoras e Trabalhadores

"Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar".

Constituição da República Portuguesa, artigo 59.º, nº 1 b)

Tendo por referência esta definição do conceito de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, presente na Constituição da República Portuguesa, torna-se desde logo evidente a necessidade da existência de um equilíbrio entre estas diferentes dimensões, fundamentais na vida de cada pessoa.

Com base nesta constatação, pretendemos neste ponto traçar um panorama geral acerca da situação dos trabalhadores e das trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela no que respeita à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, procurando evidenciar se o modelo social dominante na nossa sociedade, o qual continua a atribuir às mulheres a principal responsabilidade pelos cuidados e pelo trabalho prestados no âmbito da família e aos homens

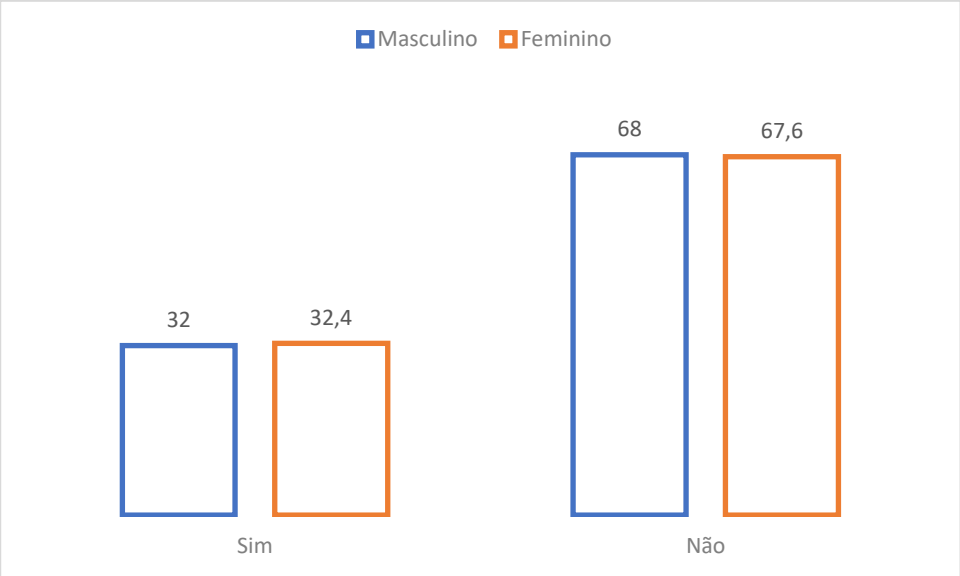
a principal responsabilidade pelo trabalho profissional, se encontra também repercutido nas respostas dadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras que responderam ao questionário.

Com esse intuito, iniciaremos esta análise com as respostas obtidas para a seguinte questão, formulada de forma direta aos/às inquiridos/as: "**Sente dificuldade em articular o seu horário de trabalho com a vida familiar?**"

➲ **As dificuldades de conciliação são sentidas de igual forma pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras**

A análise dos dados obtidos revela-nos uma resposta positiva a esta questão, sendo que do total de trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as, mais de 2 terços (67,7) % referem não sentir dificuldades na articulação destas duas áreas das suas vidas, sendo esta percentagem de resposta dividida de forma muito semelhante por homens (68%) e mulheres (67,6%).

Gráfico nº 36 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a existência de dificuldades de conciliação

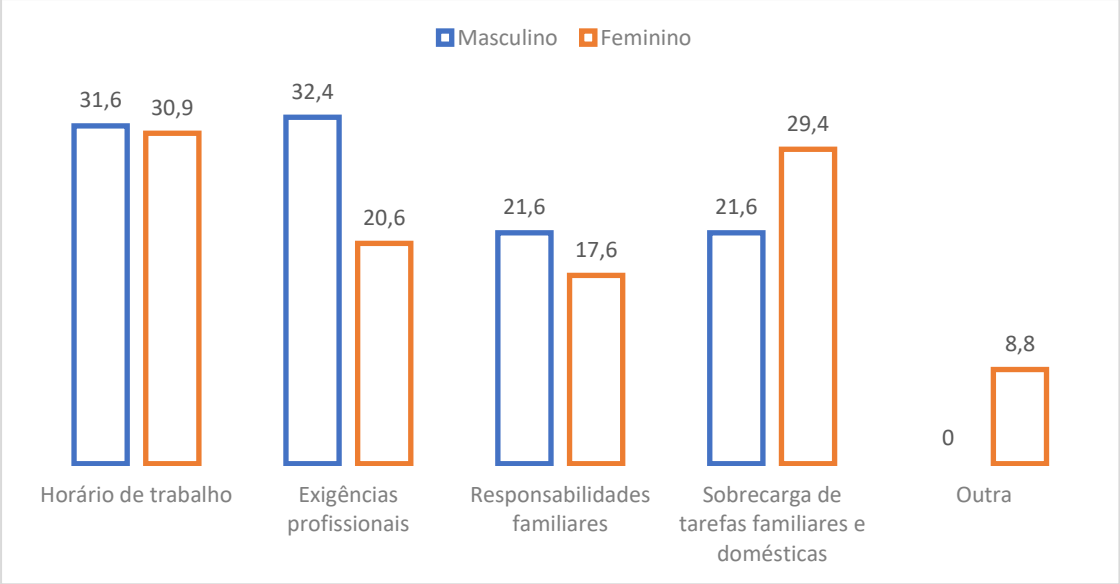


Aprofundando esta análise, procurámos de igual modo averiguar junto dos trabalhadores (32%) e trabalhadoras (32,4%) que afirmaram ter dificuldades em articular as dimensões familiar e profissional, qual o fator ou fatores que as justificam.

Deste modo, constatamos que no caso do sexo feminino, as dificuldades de conciliação prendem-se sobretudo com o "horário de trabalho" (30,9%) e com a "sobrecarga de tarefas familiares e domésticas" (29,4%). As razões mais apresentadas pelos homens estão sobretudo relacionadas com a atividade laboral, nomeadamente "exigências profissionais" (32,4%) e o "horário de trabalho" (31,6%), em detrimento das relacionadas com as tarefas familiares e domésticas (21,6%).

Um dado que importa aqui salientar prende-se com o facto de serem apenas as mulheres a referirem outras causas para as suas dificuldades de conciliação (8,8%) referindo sobretudo uma "mistura" de todas as causas dadas como hipótese de resposta, a existência de uma segunda atividade profissional ou a incompatibilidade com os horários de trabalho do/a cônjuge.

Gráfico nº 37 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo as razões para as dificuldades de conciliação



Tendo por base estes dados, consideramos também pertinente realizar uma análise mais aprofundada dos diferentes impactos da dimensão familiar e da dimensão profissional na existência de dificuldades de conciliação por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as, e que de seguida apresentaremos.

5.4.1- Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal: A Dimensão Profissional

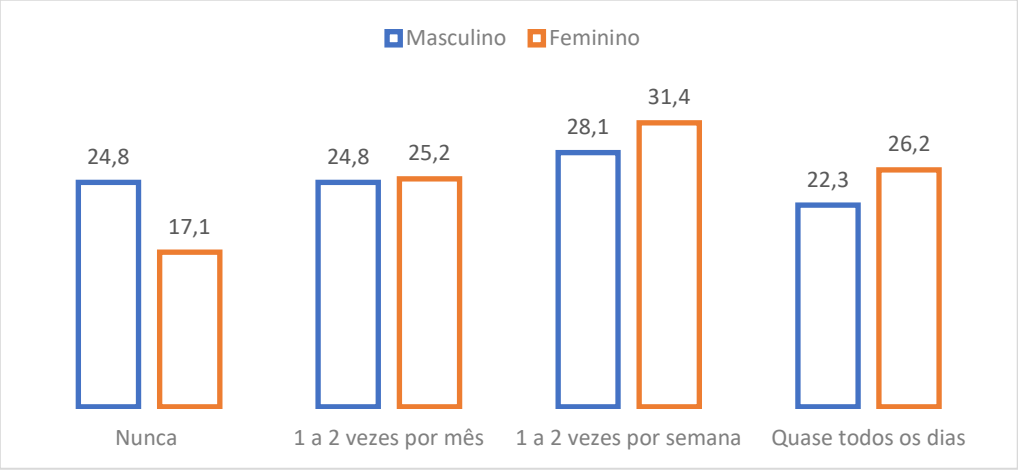
Partindo da caracterização socioprofissional já efetuada pretendeu-se, com o aprofundar do estudo relativo a esta dimensão, apurar a existência ou não de situações relacionadas com a atividade profissional, as quais possam consubstanciar-se num impacto negativo na organização do quotidiano de mulheres e homens.

➲ **São as mulheres quem afirma ficar a trabalhar para além do horário com mais frequência**

Assim sendo, e em primeira análise, questionámos os/as inquiridos/as sobre a frequência com que costumam ficar a trabalhar para além do horário previsto, tendo depreendido que existem situações que conduzem a alterações significativas no tempo de trabalho de mulheres e homens, sendo que nas trabalhadoras este impacto parece ser maior.

Com base nos dados obtidos, 31,4% das trabalhadoras inquiridas referiu fazê-lo "1 a 2 vezes por semana", enquanto que 26,2% afirmam ter de o fazer "quase todos os dias" e 25,2% "1 a 2 vezes por mês". As respostas dadas pelos homens apontam para uma mesma tendência, embora com percentagens menos expressivas, sobretudo nas categorias de resposta para uma maior periodicidade de trabalho fora do horário. De salientar também que apenas 17,1% das trabalhadoras responderam nunca ter de trabalhar para além do seu horário, por contraponto aos 24,8% referidos pelos homens.

Gráfico nº 38 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a frequência da realização de trabalho para além do horário previsto

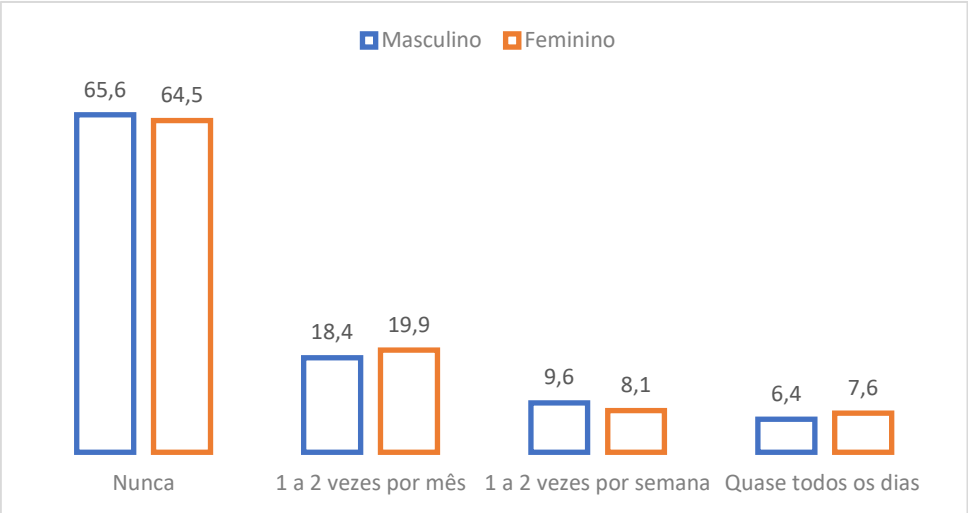


➲ A maior parte dos trabalhadores e das trabalhadoras afirma nunca levar trabalho para casa

Outra dimensão de análise que tivemos em consideração neste âmbito, prendeu-se com o facto de ser ou não habitual trabalhadores e trabalhadoras levarem trabalho para casa, sendo que 64,8% respondeu nunca o fazer, não se registando aqui diferenças significativas ao nível da repartição por trabalhadores (65,6%) e trabalhadoras (64,5%).

Apenas 7,6% das mulheres e 6,4% dos homens afirma levar trabalho para casa "quase todos os dias" e respetivamente 8,1% e 9,6% "uma a duas vezes por semana".

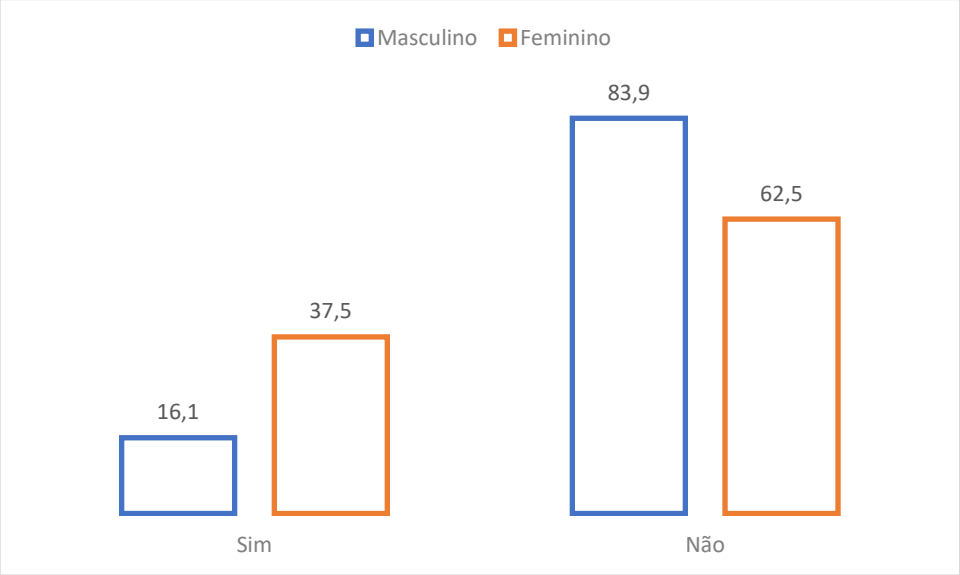
Gráfico nº 39 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a frequência da realização de trabalho em casa



➲ O sexo feminino é quem mais interrompe a atividade profissional

Por outro lado, quando questionados/as se por algum motivo já interromperam a sua carreira profissional na Câmara Municipal de Palmela por um período igual ou superior a três meses, verificou-se que a maioria quer das trabalhadoras (62,5%) quer dos trabalhadores (83,9%) respondeu nunca ter efetuado nenhuma interrupção desse tipo.

Gráfico nº 40 - Repartição das trabalhadoras e trabalhadores segundo a existência de interrupção na atividade profissional na Câmara Municipal de Palmela

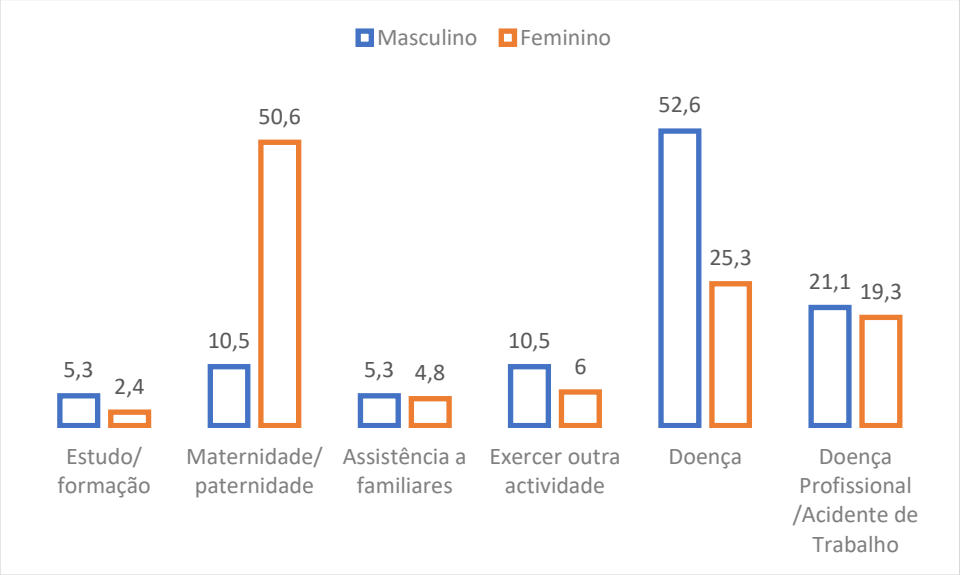


Se analisarmos com maior profundidade a incidência destas interrupções e sobretudo as causas que se lhes encontram subjacentes, podemos aqui verificar um claro efeito do género, pois é entre as mulheres que se registam mais situações de interrupção (37,5%), justificados sobretudo pela maternidade (50,6%).

Sendo este um dado que corrobora desde logo uma maior evidência do papel das mulheres enquanto prestadoras de cuidados à família (visão ainda muito presente na sociedade portuguesa), há que aqui fazer a ressalva de que, embora a percentagem de homens que afirma ter procedido a interrupção por questões relacionadas com a paternidade seja muito inferior à das mulheres (10,5%), o que apontaria desde logo para a fraca prevalência da partilha da licença parental entre mãe e pai, não podemos esquecer que como apresentado anteriormente, as idades dos/as filhos/as a cargo situam-se maioritariamente acima ou próximo dos 18 anos, sendo que por essa razão, a legislação que nessa altura se encontrava em vigor no que respeita à parentalidade, não permitia ou privilegiava uma partilha das licenças, nos moldes em que hoje se processa.

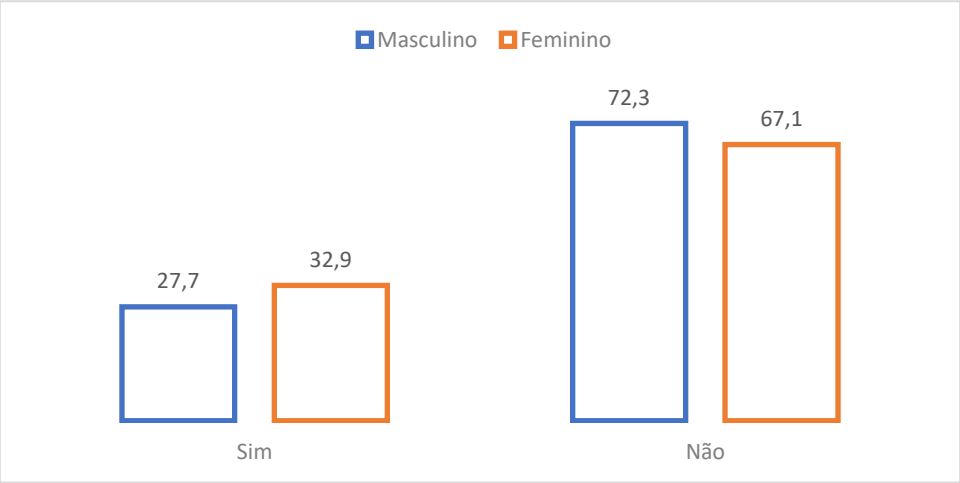
No caso dos homens, e não havendo como referido uma percentagem tão marcante relacionada com a parentalidade, as interrupções verificaram-se sobretudo devido a “doença” (52,6%) ou “doença profissional/acidente de trabalho” (21,1%)

Gráfico nº 41 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo os motivos de interrupção na atividade profissional na Câmara Municipal de Palmela



Por último, e complementando esta análise, quando questionados/as sobre se já tinham usufruído de licença(s) para assistência à família, a maioria dos/as trabalhadores/as (69%), referiu nunca o ter feito, sendo embora de forma pouco expressiva, as mulheres quem mais afirma ter gozado destas licenças, com uma percentagem de 32,9%, apresentando os homens apenas 27,7%, facto que vem corroborar os dados já apresentados, relativos ao Balanço Social de 2019, no que respeita aos dias de ausência por assistência à família.

Gráfico nº 42 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo o usufruto de licenças para assistência à família



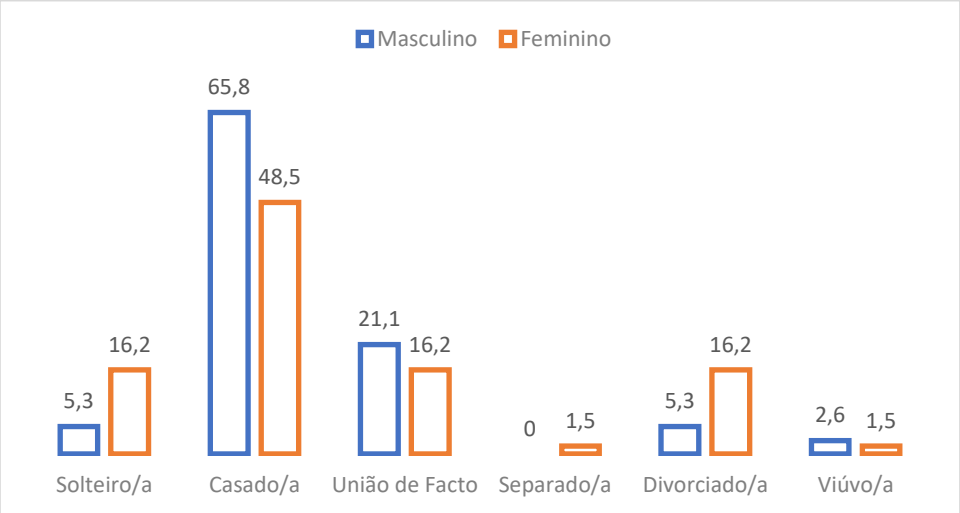
5.4.2 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal: A Dimensão Familiar

Quanto à análise dos impactos diretos da dimensão familiar na facilidade ou dificuldade da sua articulação com a vida profissional, tivemos neste contexto como principal objetivo compreender a forma como mulheres e homens organizam o seu tempo dentro da esfera familiar, averiguando a existência ou não de fontes de desigualdade de género e de entraves à conciliação.

- **As dificuldades de conciliação são mais sentidas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores casadas/os ou em união de facto e com filhos/as a cargo**

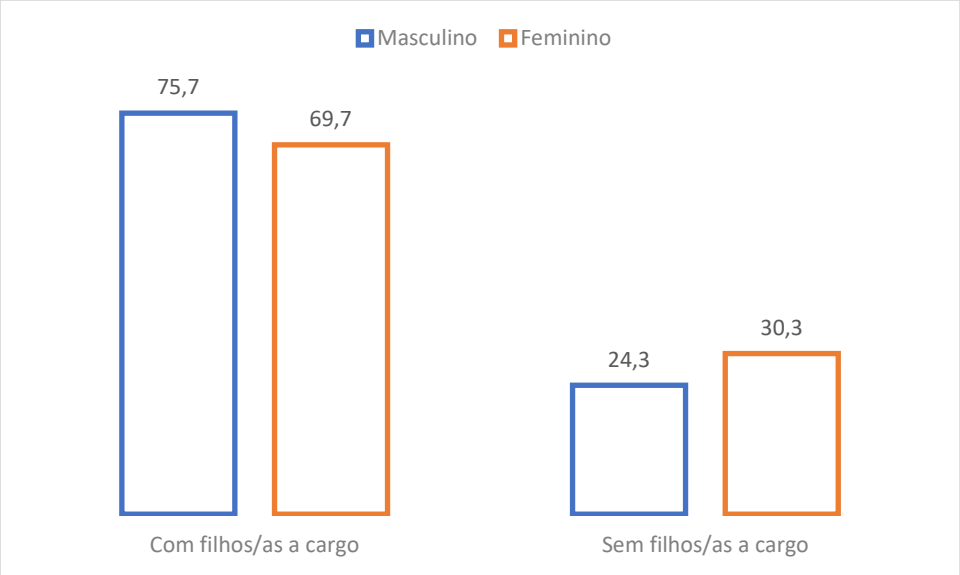
Neste sentido, e da informação recolhida através dos questionários, destaca-se o facto de que no grupo dos trabalhadores e das trabalhadoras que revelam sentir dificuldades de conciliação (32,2% do total), a maioria, ou seja 65,8% dos homens e 48,5% das mulheres, detém o estado de casado/a e respetivamente 21,1% e 16,2% o de união de facto.

Gráfico nº 43 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras que demonstraram ter dificuldades de conciliação, segundo o estado civil



Do mesmo modo, concluímos também que de entre os trabalhadores e as trabalhadoras que afirmaram debater-se com dificuldades de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, a esmagadora maioria (72,7%), em termos globais, refere ter filhos/as a cargo, mais concretamente 75,7% dos homens e 69,7% das mulheres.

Gráfico nº 44 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras que demonstraram ter dificuldades de conciliação, segundo a existência de filhos/as a cargo



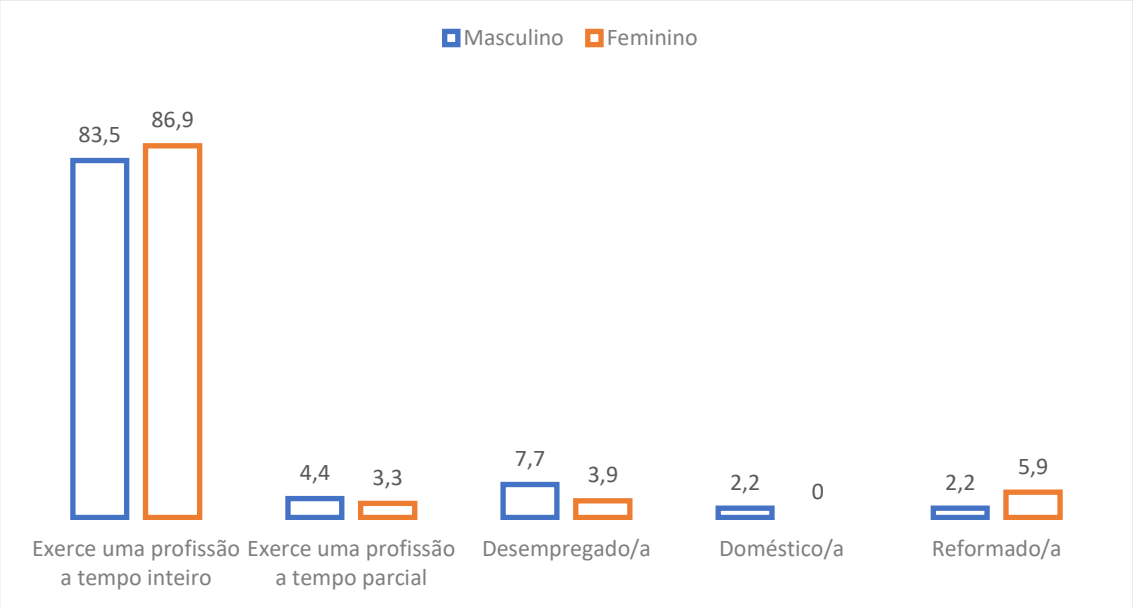
Face a este último ponto, e tendo presente a composição dos agregados familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras anteriormente descrita, revela-se também como bastante pertinente incidir sobre o perfil dos/as cônjuges dos/as inquiridos/as, dada a importância que estes/as desempenham nas dinâmicas familiares e consequentemente nas estratégias de conciliação adotadas.

➲ **Maior visibilidade dos agregados familiares em que quer a mulher, quer o homem desempenham uma atividade profissional**

A análise efetuada neste âmbito leva-nos a concluir que a situação da maioria dos/as cônjuges ou companheiros/as face ao trabalho é similar à dos/as inquiridos/as, ou seja, exercem uma profissão a tempo inteiro (85,2%).

Da observação do gráfico seguinte, ressalta igualmente o facto de mulheres e homens referirem que os/as cônjuges ou companheiros/as se encontrarem empregados/as, respetivamente 86,9% e 83,5%. De salientar ainda a existência, embora pouco expressiva, de 2,2% dos inquiridos do sexo masculino que afirmaram que as suas cônjuges ou companheiras se dedicam exclusivamente às "tarefas domésticas", o que mais uma vez aponta para o papel ainda tradicionalmente atribuído às mulheres no que diz respeito aos cuidados com o lar.

Gráfico nº 45 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a condição do/a cônjuge perante o trabalho



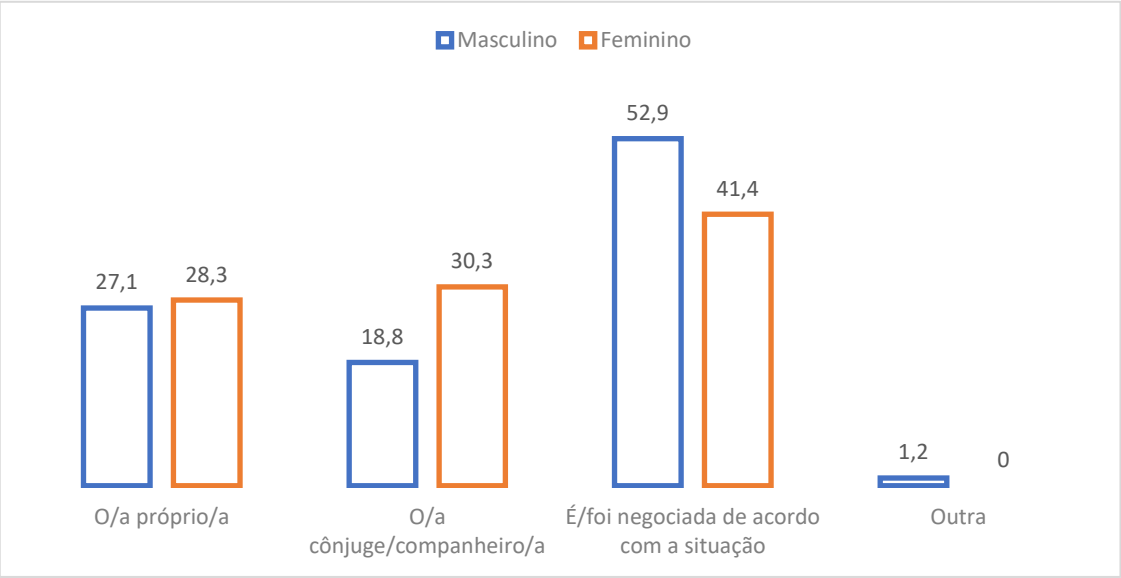
➲ **Crescente tendência para a igualdade na valorização das carreiras profissionais de mulheres e homens**

De modo a mais facilmente podermos concluir de que forma são vivenciados e valorizados os papeis atribuídos à mulher e ao homem no que diz respeito à vida profissional e à vida familiar, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras e respetivos/as cônjuges/companheiros/as, foram colocadas as seguintes questões:

Questão 1: *"Quando um dos membros do casal tem/teve de enfrentar situações profissionais que exigem/exigiram grande disponibilidade de tempo, qual dos dois tem/teve geralmente prioridade?"*

As respostas obtidas apontam no sentido da existência de uma tendência para a negociação e partilha de responsabilidades familiares e profissionais, o que se reflete nas opiniões dadas por 52,9% dos homens e 41,4% das mulheres. Não obstante essa situação, é também notório que são sobretudo as mulheres (30,3%) quem afirma que ser o cônjuge/companheiro a ter prioridade nestas situações.

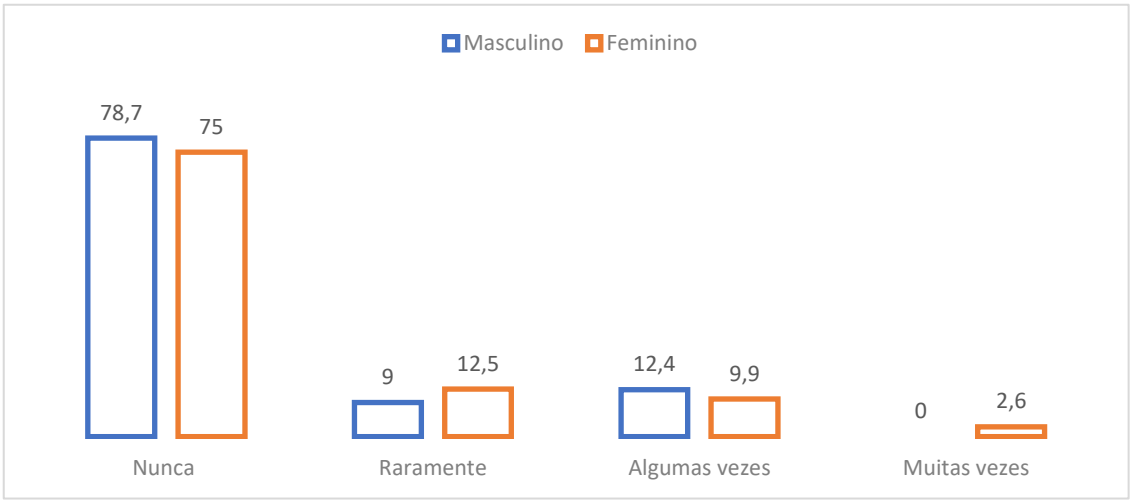
Gráfico nº 46 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a prioridade em casos de necessidade de disponibilidade de tempo



Questão 2: "*Alguma vez sentiu que não tem apostado o suficiente no desenvolvimento da sua carreira profissional por falta de colaboração do/da seu/sua cônjuge/companheiro/a?*"

Também neste caso comprovámos, com base nas respostas obtidas, não se verificarem assimetrias de género muito acentuadas entre os casais aos quais pertencem os trabalhadores e as trabalhadoras inquiridas/os, no que diz respeito à valorização da carreira profissional, visto que a maioria, nomeadamente 78,7% dos homens e 75% das mulheres, não sente que a sua progressão profissional seja afetada por falta de colaboração do/a cônjuge/companheiro/a.

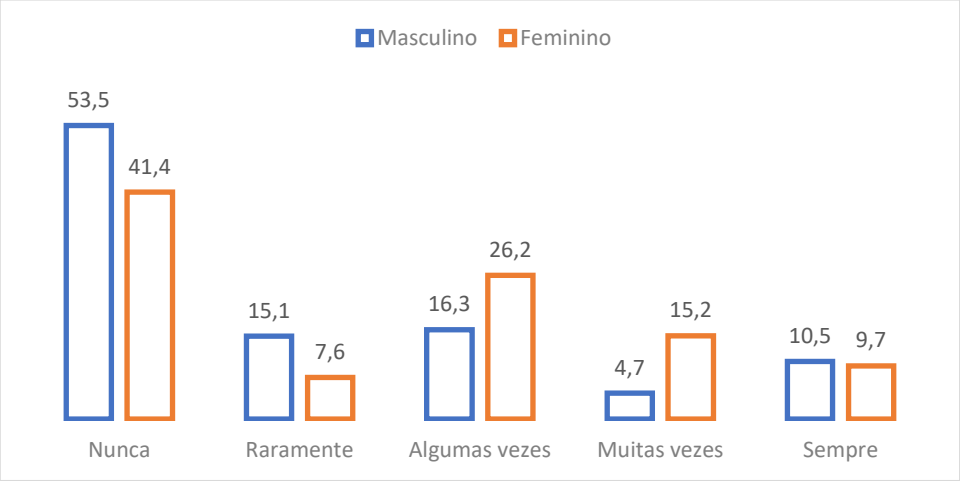
Gráfico nº 47 - Repartição dos trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a não aposta na carreira profissional por falta de colaboração do/a cônjuge



Questão 3: *"Já sentiu que estava a facilitar a promoção profissional do/da seu/sua cônjuge/companheiro/a?"*

À semelhança das questões anteriores, também neste caso não se verificam diferenças significativas entre as respostas dadas por homens e mulheres, sendo notório que, a nível global, os/as inquiridos/as não sentem que estejam a privilegiar a promoção da carreira do outro membro do casal em detrimento da sua.

Gráfico nº 48- Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a promoção da carreira profissional do/a cônjuge



➲ Usos do Tempo na esfera familiar: algumas assimetrias de género

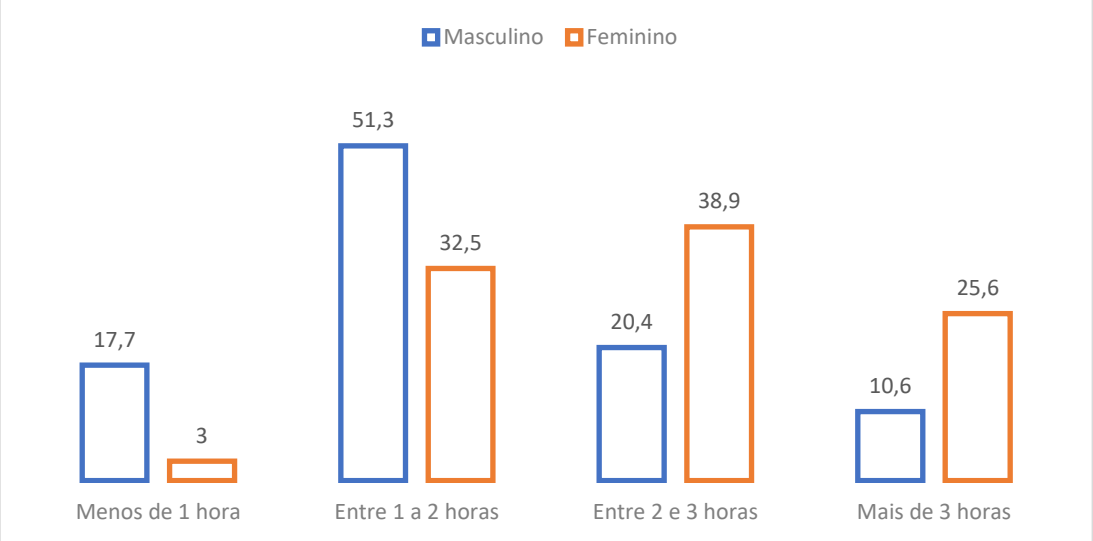
Outro ponto a focar dentro da análise desta dimensão da conciliação, incide sobre a caracterização do modo como as mulheres e homens repartem o seu tempo na esfera familiar e pessoal.

Deste modo, e tendo em atenção que a análise das formas de organização do trabalho nos permitiu concluir que, tanto as mulheres como os homens inquiridos/as, dedicam em média o mesmo número de horas semanais ao trabalho remunerado, não existindo, como vimos discrepâncias a destacar a este nível, veremos de seguida se o mesmo pode ser transposto para a forma como mulheres e homens ocupam o seu tempo fora do contexto laboral.

Começando pela análise do tempo despendido em tarefas domésticas, a primeira conclusão que podemos retirar aponta para o facto de que o tempo dedicado diariamente pelos homens a este tipo de tarefas é significativamente inferior ao das mulheres, estando a maior parte das

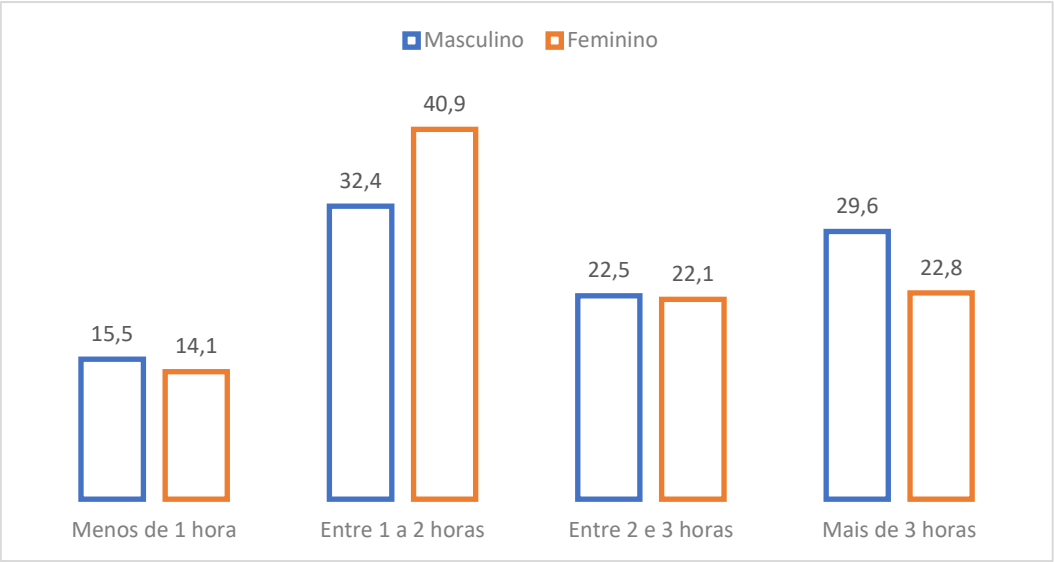
respostas destes concentrados nas hipóteses “entre 1 e 2 horas” (51,3%) e “entre 2 e 3 horas” (20,4%), ao passo que as mulheres se concentram nas diferentes respostas “entre 2 e 3 horas” (38,9%), “entre 1 e 2 horas” (32,5%) e ”mais de 3 horas” (25,6%). Concluimos assim que cerca de 64,5% das mulheres se concentram nas hipóteses de resposta acima das 2 horas de trabalho doméstico diário.

Gráfico nº 49 - Repartição das trabalhadoras e trabalhadores segundo o tempo diário despendido com tarefas domésticas



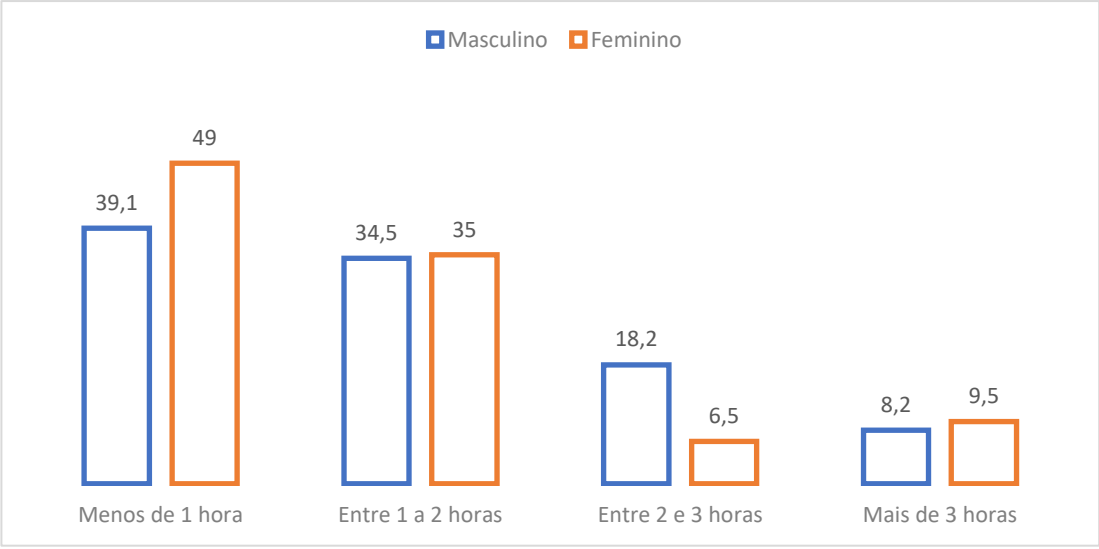
Em relação ao tempo despendido com cuidados a filhos/as e outros/as descendentes a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras despende “entre 1 a 2 horas”, 32,4% e 40,9% respetivamente. Há aqui também a salientar o facto de que ao contrario do que se registou em relação às tarefas domesticas, neste caso são os homens quem afirma em maior numero (29,6%), em relação às mulheres (22,8%), despender de mais de 3 horas em cuidados com os/as filhos/as, acompanhando uma tendência geral de um crescente envolvimento dos homens nas questões relacionadas com a parentalidade.

Gráfico nº 50 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras segundo o tempo diário despendido com cuidados a filhos/as e outros/as descendentes



No que diz respeito ao tempo despendido em atividades de lazer, os dados revelam que 49% das mulheres apontam como tempo diário de lazer "menos de 1 hora", contrapondo com os 39,1% dos homens. No extremo oposto, "mais de 3 horas" as percentagens de resposta são semelhantes, sendo a maior assimetria registada no "entre 2 e 3 horas", com quase 12% de diferença entre as respostas dadas pelos homens (18,2%) e pelas mulheres (6,5%).

Gráfico nº 51- Repartição das trabalhadoras e trabalhadores segundo o tempo diário despendido com o lazer



A análise conjunta destes dados permite-nos concluir estarmos na presença, à semelhança do que se passa no contexto nacional, de uma sobrecarga por parte das mulheres no que diz respeito às tarefas domésticas, a qual conduz necessariamente a um menor tempo disponível para atividades de lazer e às já anteriormente referidas maiores dificuldades ao nível da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional. Outra constatação prende-se também com a tendência crescente no que respeita ao tempo passado pelos homens em cuidados aos/às filhos/as.

Para além desta realidade, revelada nos dados já apresentados, e com vista a compreender mais profundamente o modo como os trabalhadores e as trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela caraterizam a sua situação em relação à Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, considerámos também pertinente, como último ponto de análise, percecionar quais as atividades às quais gostariam de dedicar mais tempo.

➲ Trabalhadoras e trabalhadores reconhecem a necessidade de mais "tempo de qualidade" para estar com a família

Do conjunto de opções de resposta facultadas para a questão "Gostaria de ter mais tempo para:", patentes no gráfico seguinte, verificamos a existência de um consenso entre ambos os sexos no que diz respeito à necessidade de mais tempo para "estar com a família", hipótese escolhida por 77% dos homens e 71,6% das mulheres. Se tivermos em consideração que para a opção "prestar assistência à família" em ambos os casos as percentagens de respostas ficam abaixo dos 30%, a conjugação destes dados demonstra-nos que, de facto, quer homens quer mulheres reclamam mais "tempo de qualidade" para desfrutar da companhia das suas famílias.

Observa-se ainda a existência de um consenso entre ambos os sexos no que diz respeito ao facto de que gostariam de ter mais tempo para "praticar desporto", hipótese escolhida por 53,3% dos homens e 44,2% das mulheres, bem como para "passear", respetivamente 39,3% e 51%.

Da análise das respostas obtidas há também a salientar o facto de que são sobretudo as mulheres que assume a necessidade de mais tempo para cuidados pessoais ou, como referido, "assistência a si próprio/a", sendo esta a quarta opção mais escolhida por estas, com cerca de 42,3% das respostas (por oposição a apenas 33,6% de homens que assinalaram esta opção).

Quadro nº 5 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo as atividades para as quais gostavam de ter mais tempo

Atividades	Sexo	
	Masculino	Feminino
Estar com a família	77	71,6
Prestar assistência à família	22,1	26,4
Formação Profissional	25,4	32,7
Maior dedicação à carreira	8,2	5,8
Participação cívica e política	11,5	7,7
Assistência a si próprio/a	33,6	42,3
Fazer compras	7,4	3,4
Internet	6,6	1,4
Estar com amigos/as	38,5	35,6
Praticar desporto	53,3	44,2
Ir ao cinema/ teatro	7,4	20,2
Passear	39,3	51
Ver TV	11,5	6,3
Ler	15,6	33,2

5.5 – Visão dos trabalhadores e das trabalhadoras relativamente à incorporação das temáticas da Igualdade de Género e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal na Câmara Municipal de Palmela

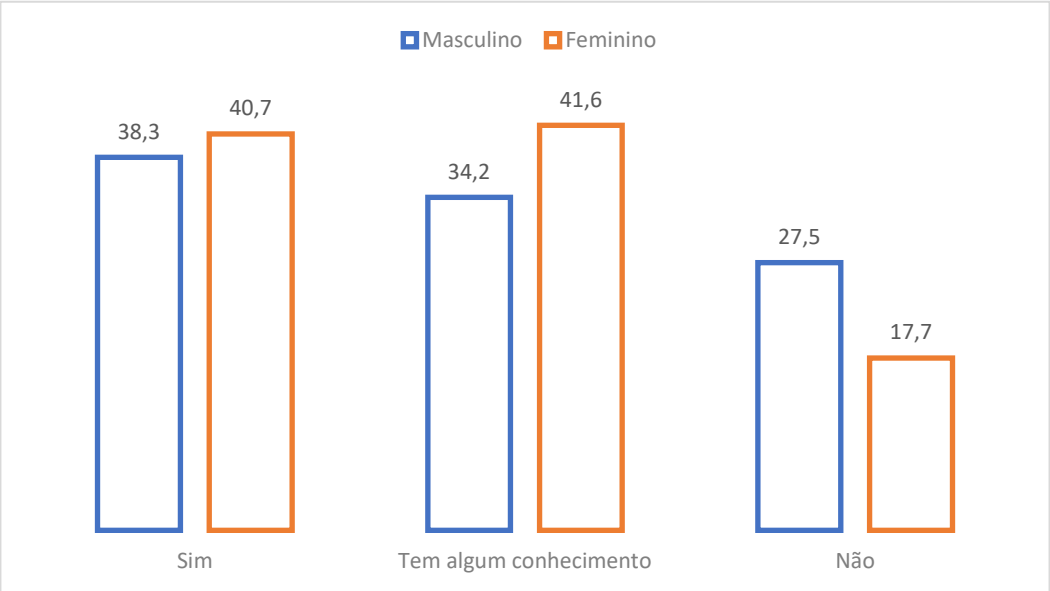
Sendo a Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal princípios reconhecidos e consagrados na Constituição da Républica Portuguesa e incidindo os objetivos subjacentes a este diagnóstico sobre a caracterização da situação da Câmara Municipal de Palmela face a estas temáticas, no nosso entender qualquer investigação neste âmbito ficaria incompleta sem que se auscultasse a opinião dos trabalhadores e das trabalhadoras da Câmara relativamente ao seu grau de conhecimento sobre as temáticas em estudo, bem como sem que se procedesse a uma análise pormenorizada dos valores e das representações que os/as inquiridos/as apresentam face às mesmas e à forma como se encontram incorporadas na Autarquia.

➲ Conhecimento não muito aprofundado sobre as temáticas da Igualdade de Género e Conciliação e obtido sobretudo através dos meios de comunicação social e da Câmara Municipal de Palmela

Dando inicio a esta análise, há desde logo a destacar o facto de os trabalhadores e as trabalhadoras quando confrontados/as diretamente com a questão *"está informado/a sobre as questões da Igualdade de Género e da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional?"* terem demonstrado, como podemos observar no gráfico seguinte, opiniões algo dispersas entre as opções "Sim" e "Tem algum conhecimento", o que poderá apontar para a existência de conhecimento sobre as temáticas em estudo, embora não muito aprofundado.

Neste sentido, é também de salientar que são as mulheres quem afirma ter um maior conhecimento sobre estas áreas, sendo que apenas 17,7% afirma não ter qualquer familiaridade com estas matérias, em contraponto com 27,5% dos homens.

Gráfico nº 52 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as relativamente ao grau de conhecimentos acerca das temáticas da Igualdade de Género e Conciliação

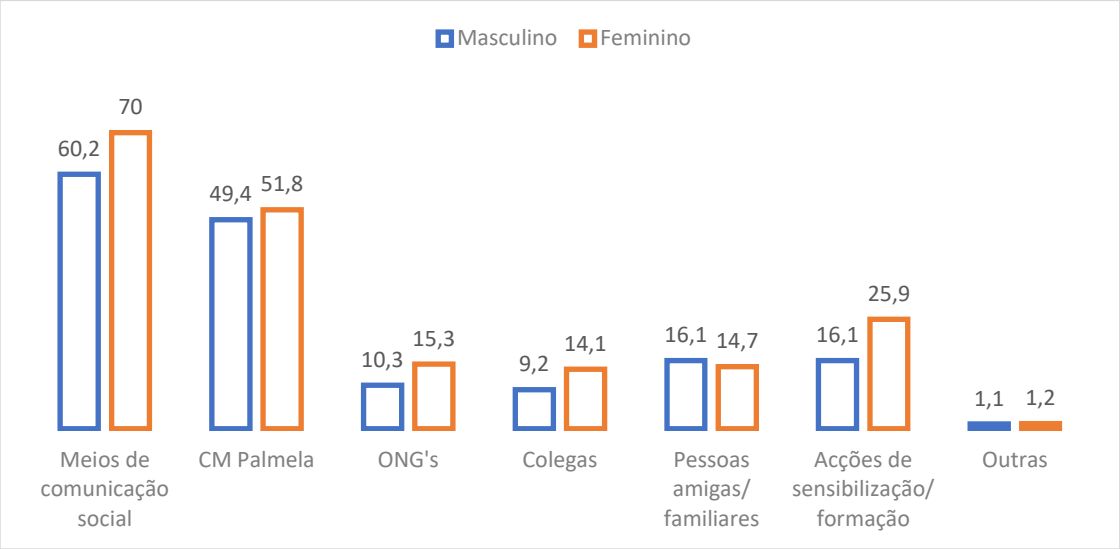


Considerámos também importante averiguar, junto dos cerca de 80%, em termos globais, de inquiridos/as que afirmaram ter conhecimento ou pelo menos "algum conhecimento", de que forma tiveram acesso a essa informação.

Observa-se, assim, a existência de um consenso entre ambos os sexos, ao referirem como principal meio de obtenção deste conhecimento os "meios de comunicação social", hipótese escolhida por 70% das mulheres e 60,2% dos homens.

É no entanto de salientar, dada a sua profunda ligação aos objetivos deste diagnóstico, que a segunda opção mais referida pelos/as trabalhadores e trabalhadoras foi a "Câmara Municipal de Palmela", mais concretamente 51,8% no que respeita às mulheres e 49,4% aos homens, comprovando-se aqui a preocupação da Autarquia em difundir junto dos trabalhadores e das trabalhadoras informação sobre estas temáticas.

Gráfico nº 53 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as de acordo com o modo de obtenção do conhecimento acerca das temáticas da Igualdade de Género e Conciliação

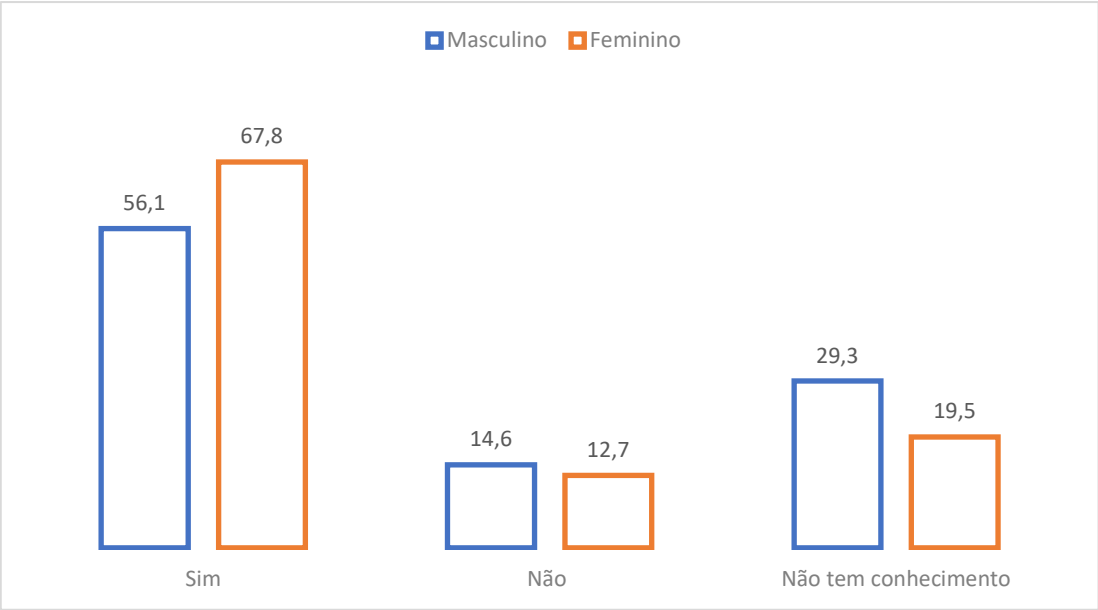


➲ **Claro reconhecimento da existência de uma preocupação com a Igualdade de Género na Câmara Municipal de Palmela, patente sobretudo nas iguais possibilidades de progressão na carreira**

Para além do já reconhecido papel da Câmara na disseminação de informação sobre as temáticas da Igualdade de Género e da Conciliação, em termos globais podemos constatar que 63, 4% dos/as inquiridos/as considera existir uma preocupação evidente com a incorporação destes principios no seio da Autarquia, ao passo que 23,2% afirma "não ter conhecimento" e apenas 13,4% refere não existir essa preocupação.

Atentando à repartição por sexo, verificamos que são mais as mulheres quem reconhece a existência dessa preocupação (67,8%) e os homens quem mais afirmam o desconhecimento (29,3%), ou a não existência dessa preocupação (14,6%).

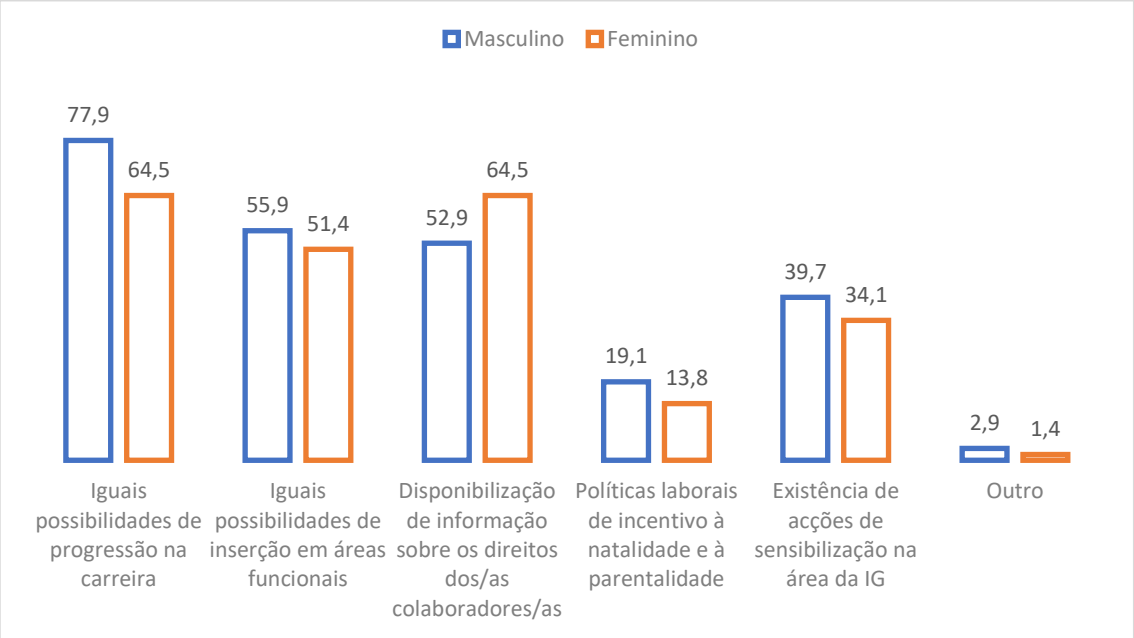
Gráfico nº 54 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo a existência de uma preocupação com a incorporação da Igualdade de Género e Conciliação da CMP



Na opinião dos trabalhadores do sexo masculino, essa evidente preocupação encontra-se sobretudo nas " iguais possibilidades de progressão na carreira" (77,9%), sendo tambem esta a hipotese de resposta mais escolhida pelas mulheres, com cerca de 64,5%, a par da "disponibilização de informação sobre os direitos dos/as colaboradores/as", com a mesma percentagem de respostas.

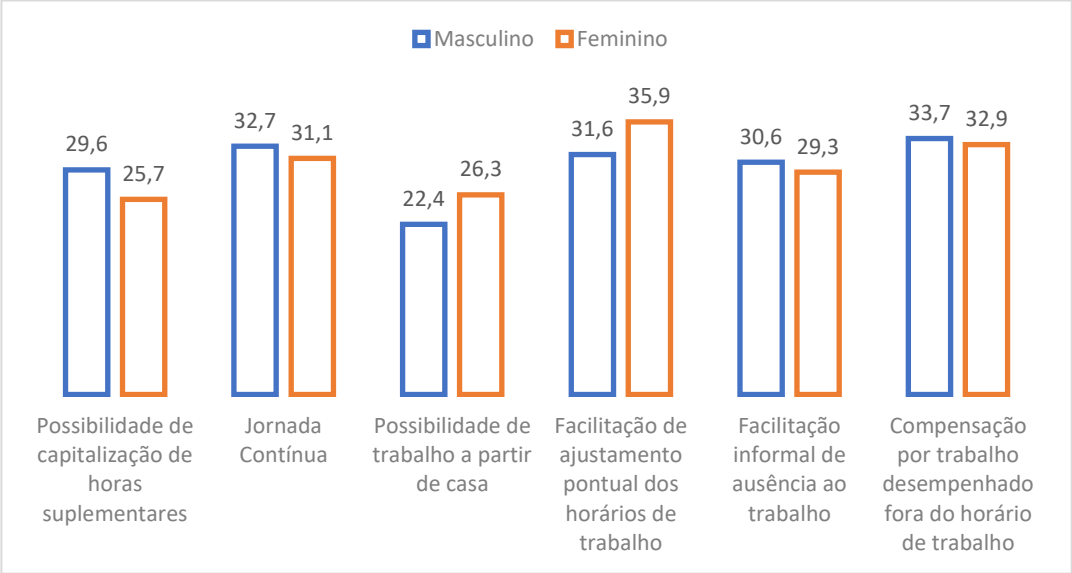
No extremo oposto, importa aqui sublinhar que as "politicas laborais de incentivo à natalidade e parentalidade" foram as opções de resposta que menos percentagem obtiveram, mais concretamente 19,1% por parte dos homens e apenas 13,8% das mulheres, podendo esta situação configurar uma pista importante para as medidas a implementar futuramente no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade de Género.

Gráfico nº 55 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo as evidências da preocupação com a incorporação do princípio da Igualdade de Género na Câmara



Ainda no que concerne às preocupações manifestadas pela Câmara Municipal de Palmela ao nível da Igualdade de Género e da Conciliação por parte dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, constatou-se que de entre as medidas existentes na Autarquia, as que foram consideradas mais importantes pelos/as inquiridos/as, sem grandes discrepâncias entre as respostas dadas por homens e mulheres, prendem-se com a "facilitação de ajustamento pontual dos horários de trabalho", referida por 34,3% dos/as inquiridos/as, a "compensação por trabalho desempenhado fora do horário de trabalho" com 33,2% das respostas, a possibilidade de trabalhar em "jornada continua" (31,7%), a "facilitação informal de ausência ao trabalho" (29,8%), "possibilidade de capitalização de horas suplementares" (27,2%) e a "possibilidade de trabalhar a partir de casa" (24,9%)

Gráfico nº 56 - Medidas de apoio à Conciliação existentes na Câmara Municipal de Palmela, mais valorizadas pelos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as

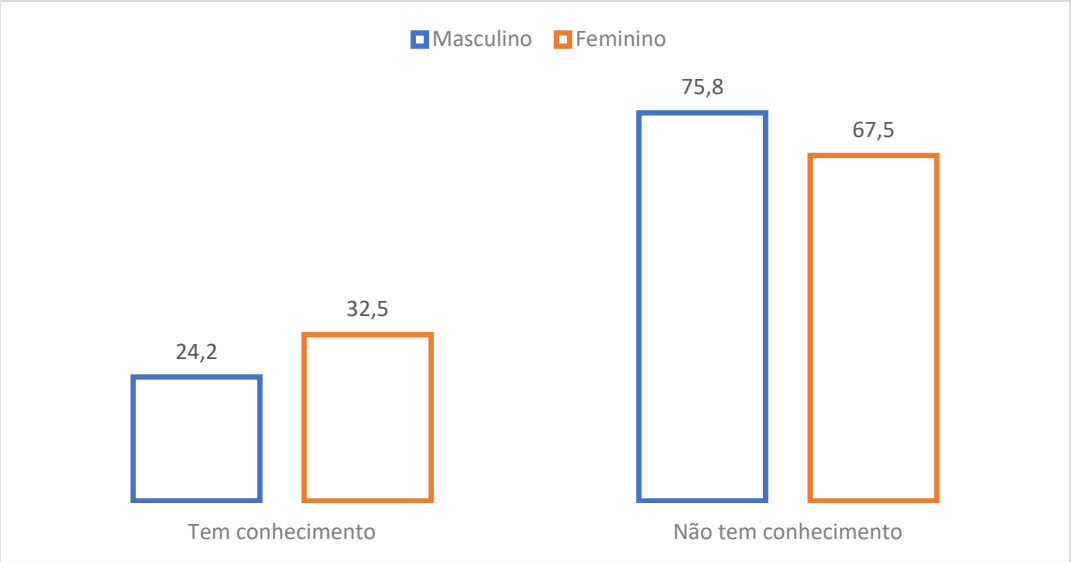


➲ Desconhecimento de iniciativas de promoção da Igualdade de Género de Género desenvolvidas pela Câmara junto da Comunidade

Por último, e após a análise efetuada relativamente à preocupação manifestada pela Câmara com a incorporação ao nível interno do princípio da Igualdade de Género, procuramos também saber junto dos trabalhadores e das trabalhadoras se tinham conhecimento de "iniciativas de promoção da Igualdade de Género desenvolvidas pela Câmara Municipal de Palmela junto da Comunidade".

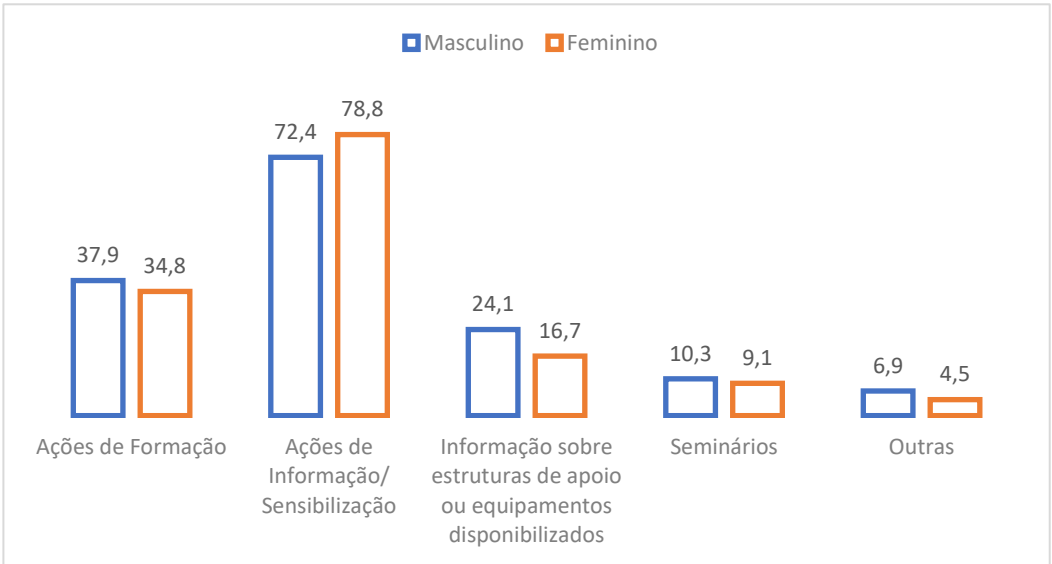
As respostas obtidas apontam-nos para um claro desconhecimento relativamente ao desenvolvimento deste tipo de iniciativas destinadas à comunidade, referido por 70,6% dos/as inquiridos/as, sendo este mais acentuado no caso do sexo masculino (75,8%), configurando este desconhecimento mais uma importante pista com vista à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género.

Gráfico nº 57 - Repartição dos/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as segundo o grau de conhecimento sobre iniciativas de promoção da Igualdade de Género promovidas pela Câmara Municipal de Palmela junto da comunidade



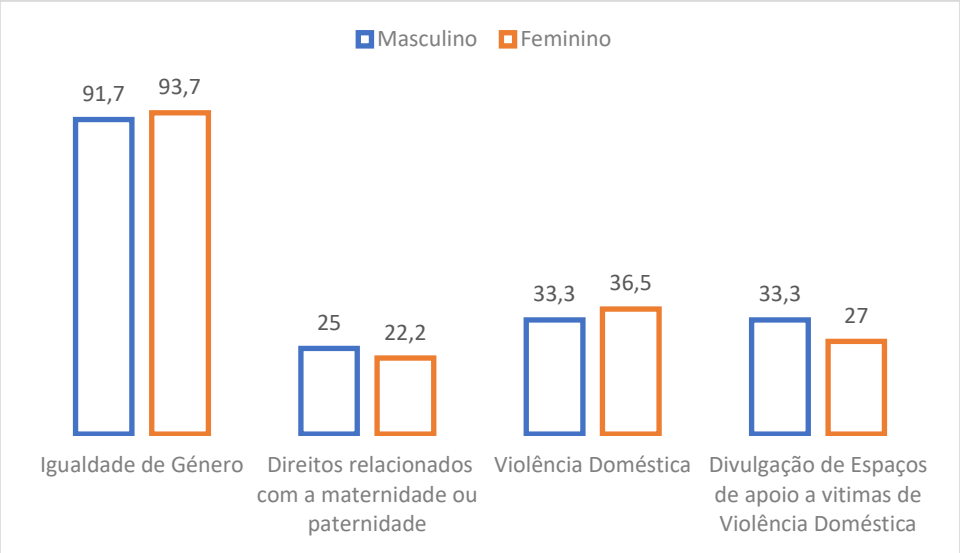
Aos cerca de 29,4% de inquiridos/as que referiram ter conhecimento, foi questionado que tipo de iniciativas foram já desenvolvidas, tendo a maioria das respostas de ambos os sexos apontado para a realização de "ações de informação/sensibilização" e "ações de formação".

Gráfico nº 58 - Tipo de iniciativas de promoção da Igualdade de Género, promovidas pela Câmara Municipal de Palmela junto da comunidade de acordo com os/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as



Como temáticas abordadas nestas ações de informação/sensibilização, a esmagadora maioria dos/as inquiridos/as destacou a temática da "Igualdade de Género", seguindo-se a "Violência Doméstica".

Gráfico nº 59 - Temáticas abordadas nas iniciativas de promoção da Igualdade de Género, promovidas pela Câmara Municipal de Palmela junto da comunidade, de acordo com os/as trabalhadores e trabalhadoras inquiridos/as



Sendo estas as principais conclusões da análise efetuada aos questionários respondidos por trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela, iremos de seguida complementar esta informação, com os dados obtidos através da aplicação de outro dos instrumentos de diagnóstico, debruçando-nos agora sobre as respostas dadas pela Chefias ao questionário de autodiagnóstico que lhes foi aplicado.

6 - Questionário de Autodiagnóstico aplicado às Chefias do Município de Palmela

Para permitir uma mais fácil e eficaz caraterização da situação do Município de Palmela, no que se refere à temática da Igualdade de Género, complementando as informações obtidas junto dos trabalhadores e das trabalhadoras, foi aplicado aos recursos humanos que ocupam cargos de Chefia na estrutura orgânica deste Município um questionário de autodiagnóstico, constituído por 70 questões. Este questionário foi estruturado em torno de quatro áreas estratégicas de gestão integrando, cada uma delas, um conjunto de dimensões de igualdade de género que serão objeto de intervenção no âmbito da elaboração do Plano para a Igualdade e que passamos a enunciar:

1- Planeamento Estratégico

- Estratégia, Missão e Valores do Município de Palmela

2- Gestão de Recursos Humanos

- Recrutamento e Seleção
- Formação Contínua
- Gestão de Carreiras e Remunerações
- Diálogo Social e Participação de Trabalhadores
- Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho
- Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
- Benefícios Diretos a Trabalhadoras, Trabalhadores e suas Famílias
- Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

3- Comunicação

- Comunicação Interna e Externa

4- Relação com a Comunidade

Neste questionário de autodiagnóstico, com base nas questões apresentadas, era dada a possibilidade de responder de forma positiva (Sim), negativa (Não), ou alegando o desconhecimento relativamente à questão em causa (Desconhece), devendo as Chefias responsáveis pelo seu preenchimento, assinalar as respostas que, no seu entender, melhor descrevem a prática do Município em relação a cada dimensão específica.

Com a aplicação deste instrumento pretendeu-se identificar os principais pontos fortes e as fragilidades da atuação da Câmara neste domínio, com vista à identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança, e, consequentemente possibilitar uma definição objetiva e mensurável das prioridades de intervenção do Plano Municipal para a Igualdade a implementar.

Neste ponto apresentamos assim as principais conclusões que se podem retirar da análise dos 30 questionários recolhidos, sendo que para não tornar exaustiva esta análise, as tabelas referentes às respostas dadas para cada uma das questões que compunham o questionário estão disponíveis em anexo a este relatório.

1 - Estratégia, Missão e Valores da Câmara de Palmela

No que diz respeito à primeira dimensão de análise, centrada no Planeamento Estratégico da Câmara, a perceção de mais de metade dos/as inquiridos/as é de que o princípio da Igualdade de Género está formalmente expresso, quer na missão e nos valores da Câmara, quer nos seus regulamentos e planos de atividade.

Gráfico nº 60 - "Na missão da Câmara existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?"

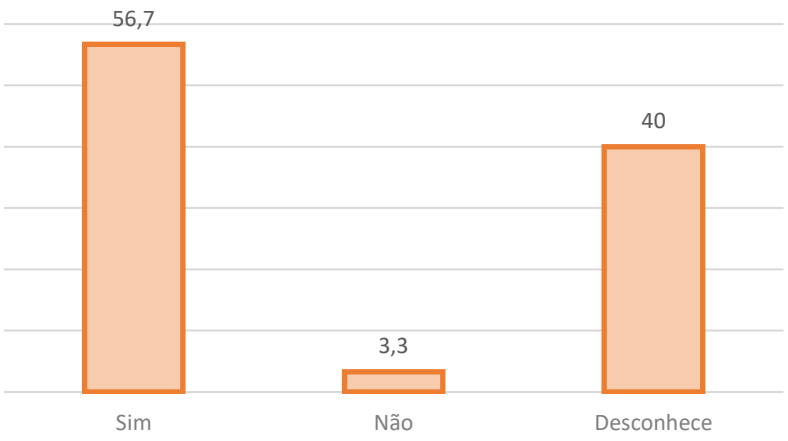
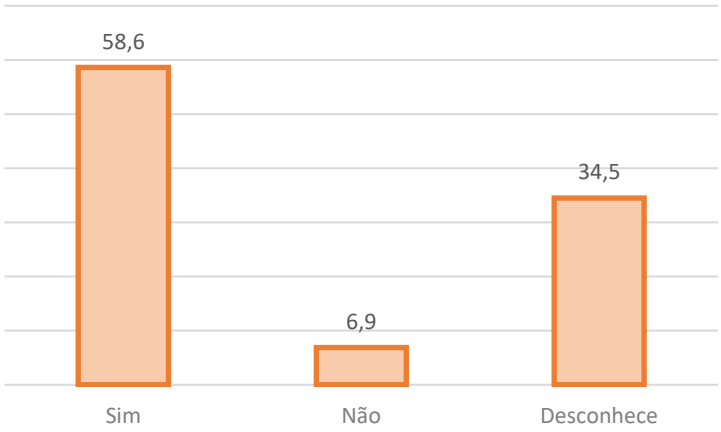
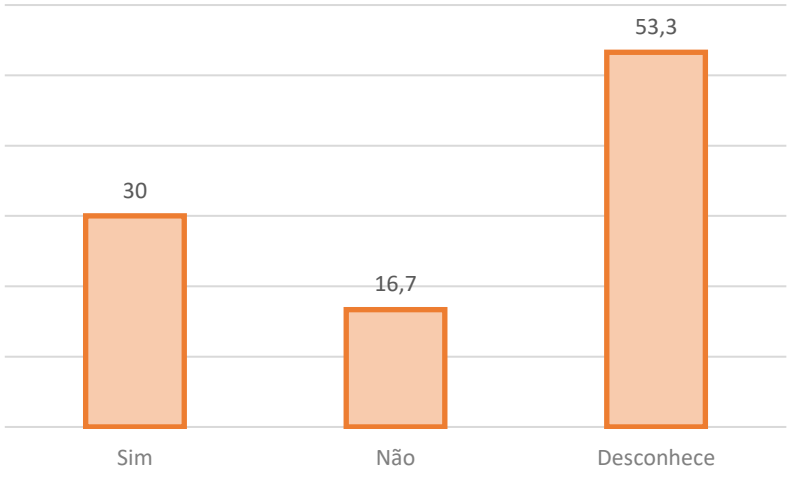


Gráfico nº 61 - "No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de atividades e regulamentos da Câmara é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover?"



Existe, contudo, algum desconhecimento sobre a forma como este princípio se encontra incorporado no Planeamento Estratégico da Câmara, nomeadamente se este se encontra assente na definição de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Gráfico nº 62 - "No planeamento estratégico da Câmara estão definidos objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?"

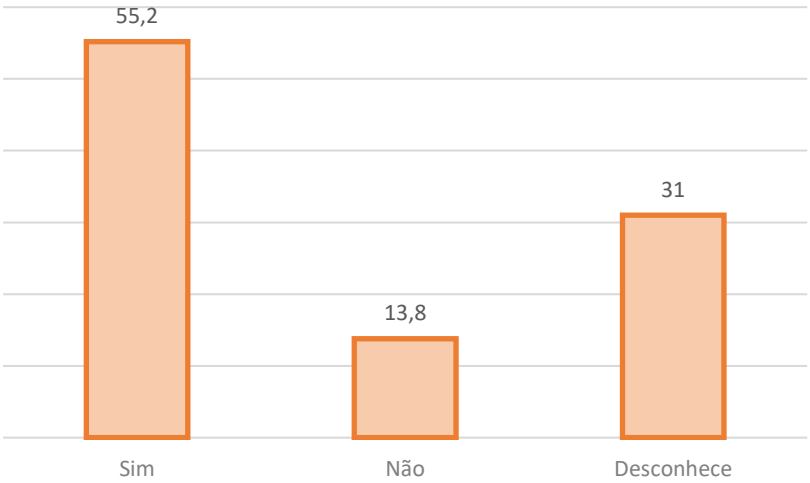


A maioria das Chefias refere também desconhecer a existência de verbas alocadas, no orçamento da Câmara, destinadas especificamente à promoção da Igualdade de Género.

Gráfico nº 63 - "A Câmara aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?"

Importa também aqui salientar que apenas pouco mais de metade das Chefias inquiridas revela ter conhecimento da existência de uma unidade especifica, na estrutura organizativa da Câmara, responsável pela área da Igualdade de Género, existindo uma percentagem na ordem dos 13,8% que afirma a sua não existência, apontando desta forma para o facto de o conhecimento sobre o Grupo de Trabalho para Igualdade de Género não ser generalizado.

Gráfico nº 64 - "Está prevista, na estrutura organizativa da Câmara, a existência de uma unidade (técnica/o, comissão ou outra) direcionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho e na relação com a comunidade?"



2 - Gestão de Recursos Humanos

2.1 – Recrutamento e Seleção

No que se refere à segunda dimensão de análise, centrada na Gestão de Recursos Humanos, a perceção da grande maioria dos/as inquiridos/as é de que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, , assim como da nomeação de uma pessoa para os níveis de decisão, têm sempre presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo.

Gráfico nº 65 - "Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?"

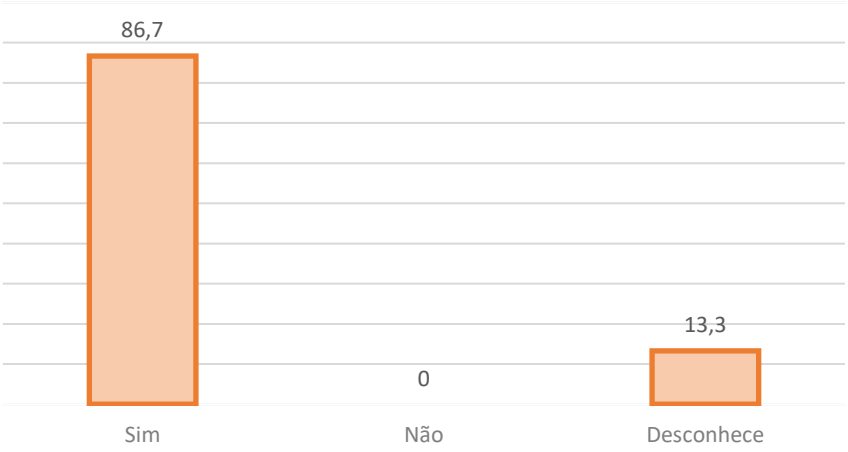
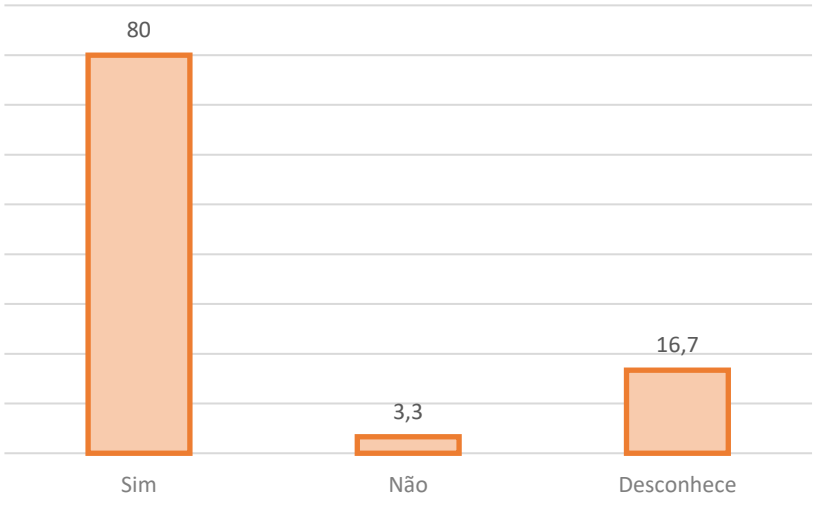
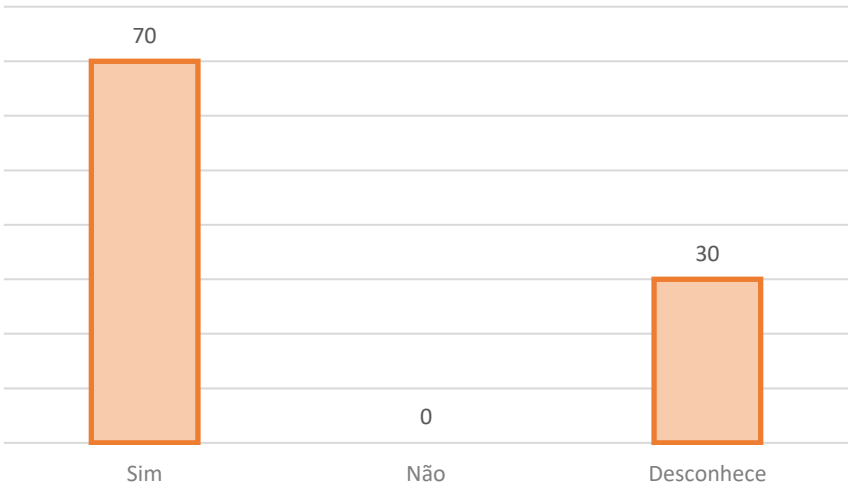


Gráfico nº 66 - "A Câmara, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?"



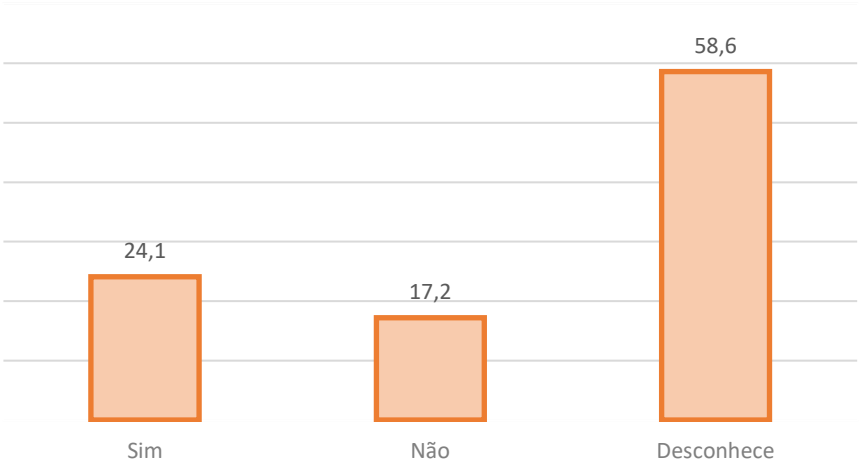
A maioria considera ainda que, tal como seria de esperar, os anúncios de oferta de emprego, não contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género sendo, no entanto, de salientar a percentagem dos/as que afirmar não ter conhecimento sobre esta situação.

Gráfico nº 67 - "Nos anúncios de oferta de emprego estão patentes os princípios de igualdade e da não discriminação, não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou do género?"



Quanto à possibilidade da existência de uma denominada "discriminação positiva", assente no encorajamento da candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as, a maioria das chefias inquiridas refere desconhecer esta prática.

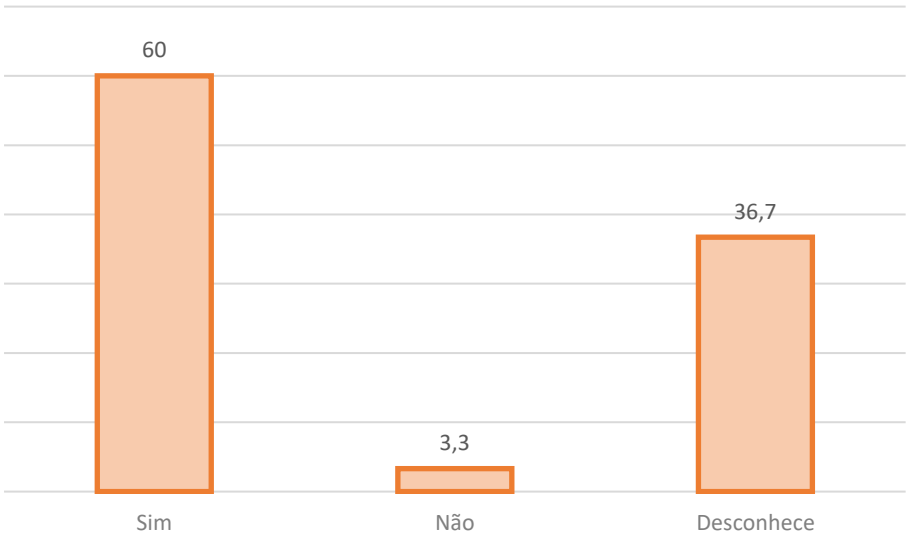
Gráfico nº 68 - "A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada?"



2.2 – Formação Continua

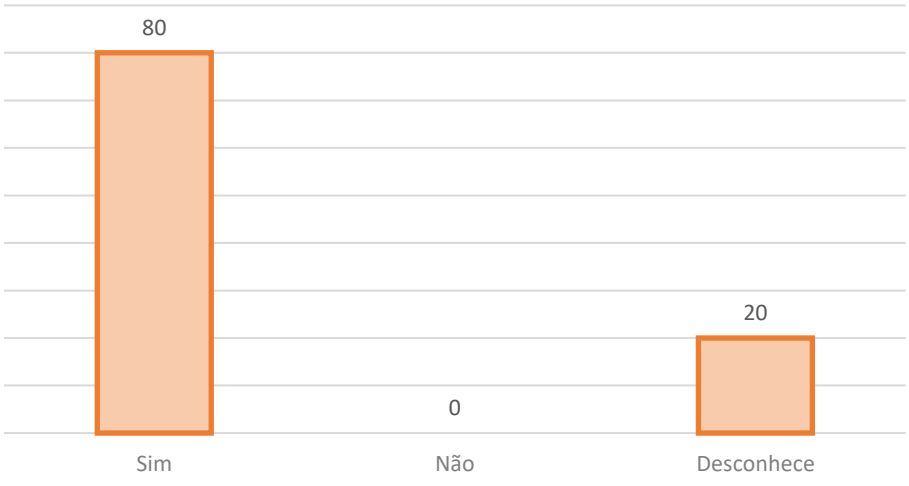
No que diz respeito à formação profissional das trabalhadoras e dos trabalhadores, ressalta da opinião dos/as inquiridos/as que a elaboração do plano de formação da Câmara tem em consideração o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens.

Gráfico nº 69 - "A elaboração do Plano de Formação da Câmara tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?"



De igual modo, as respostas obtidas apontam para o facto de na Câmara ser incentivada a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida.

Gráfico nº 70 - "A Câmara incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?"



Foi também referido pela maioria das Chefias inquiridas ser proporcionada aos trabalhadores e trabalhadoras a frequência em ações de formação no âmbito da igualdade entre homens e mulheres, existindo, no entanto, um desconhecimento sobre se em outras formações desenvolvidas, é integrado algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens.

Gráfico nº 71 - "A Câmara incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?"

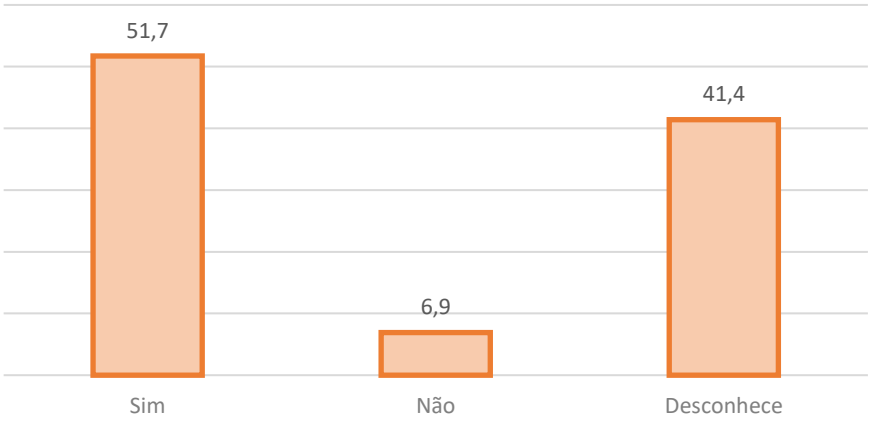
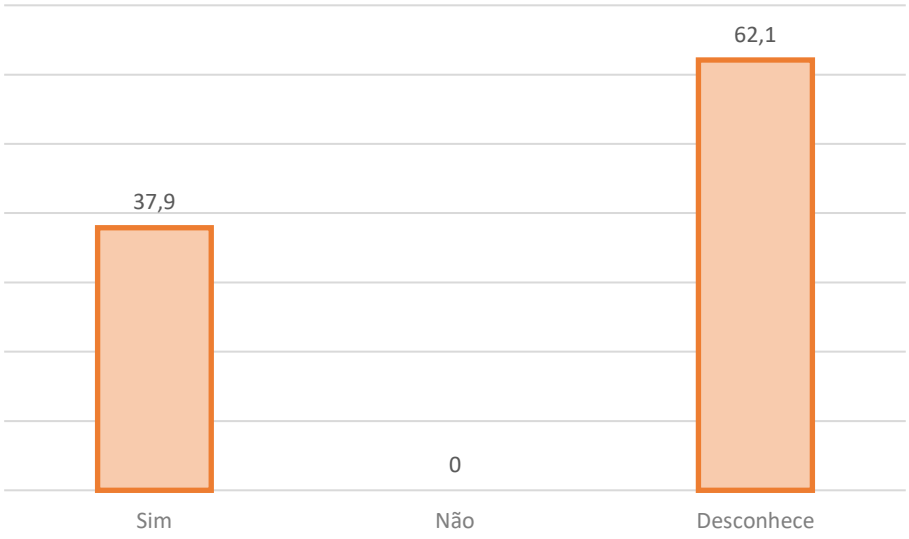


Gráfico nº 72 - "Na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?"

A maioria dos/as inquiridos/as afirma também desconhecer se é incentivada a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado, sendo, no entanto, de referir que cerca de 37,9% reconhecem a existência desta preocupação.

Gráfico nº 73 - "A Câmara promove a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?"



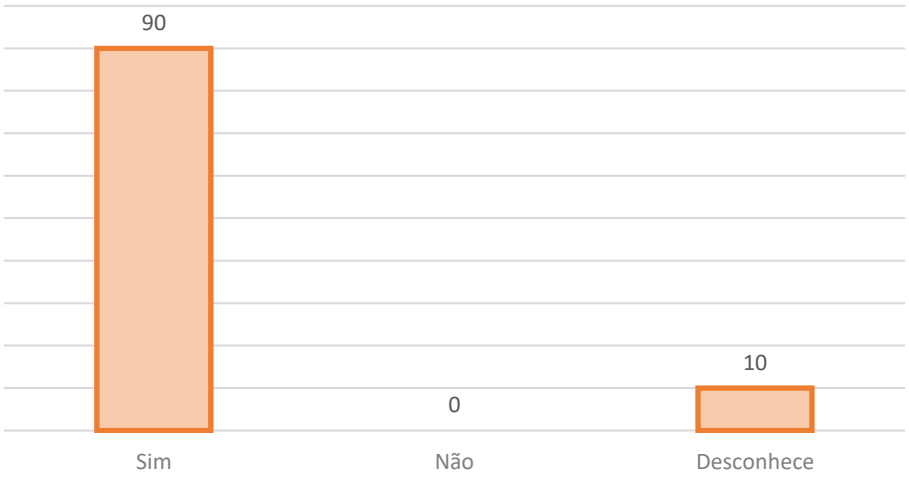
2.3 – Gestão de Carreiras e Remunerações

No que concerne à gestão de carreiras e remunerações, as respostas obtidas permitem-nos desde logo constatar que cerca de 80% dos/as inquiridos/as reconhecem que aquando da nomeação de um trabalhador ou trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, é considerado o princípio da igualdade de género e da não discriminação em função do sexo.

Gráfico nº 74 - "Quando se nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?"

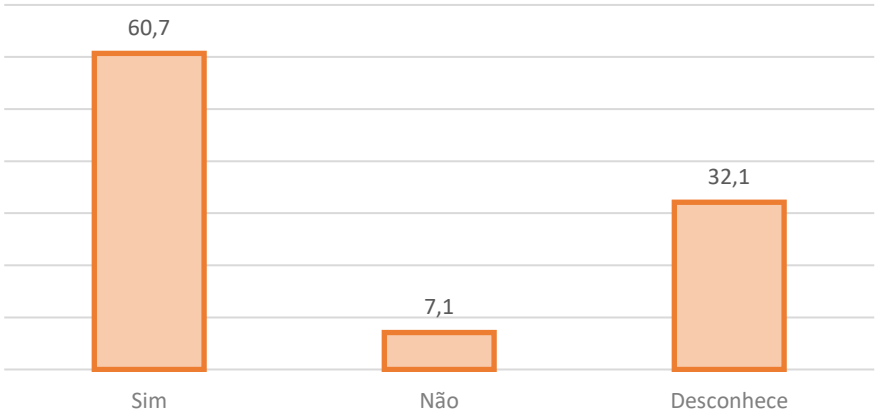
Neste âmbito, é também reconhecida pela maioria das Chefias a existência de um igual reconhecimento das competências, obtidas formal ou informalmente, de trabalhadores e trabalhadoras, para efeitos de progressão na carreira.

Gráfico nº 75 - "As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pela Câmara, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?"



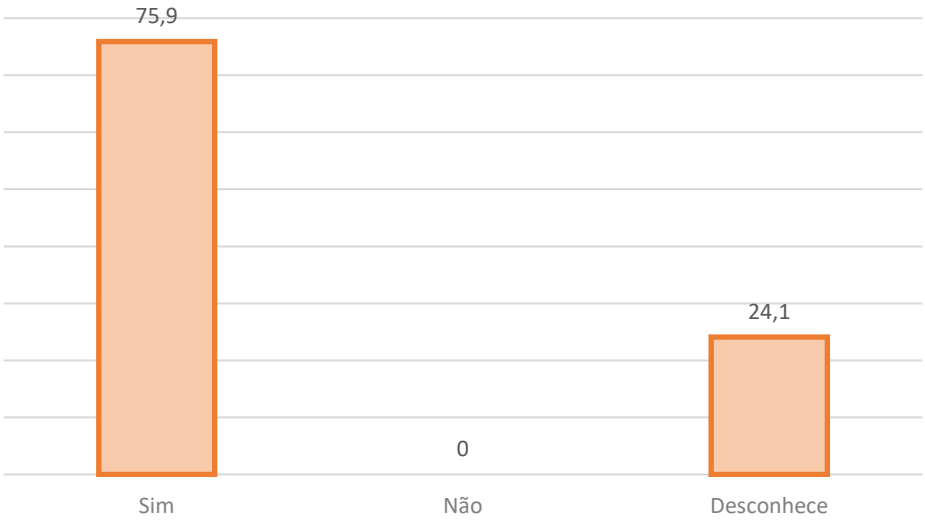
Ainda no que respeita à progressão na carreira, é possível constatar que para além de não existirem fatores de discriminação de género, são ainda desenvolvidas ações positivas com vista a que homens e mulheres possam aceder em igualdade de circunstâncias a cargos de liderança.

Gráfico nº 76 - "Na Câmara são desenvolvidas ações positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?"



Também no que se refere às remunerações, a opinião dos/as inquiridos/as aponta para a não existência de qualquer tipo de discriminação de género, contemplando não só as remunerações base, mas também a atribuição de remunerações complementares, tais como prémios e outras regalias acessórias, não existindo qualquer tipo de penalização relacionada com possíveis ausências ao trabalho, ou alterações do horário de trabalho, justificadas por necessidades decorrentes das responsabilidades familiares de trabalhadores e trabalhadoras.

Gráfico nº 77 - "A Câmara, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?"



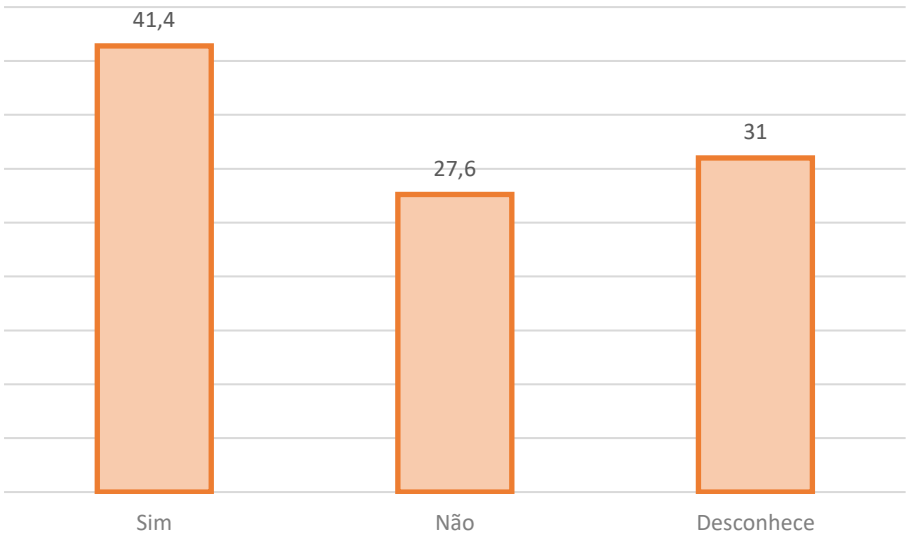
2.4 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as

Na opinião da maioria das chefias, a Câmara incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a participarem no diálogo social e a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade, procedendo à integração destes indicadores na avaliação da sua satisfação.

Gráfico nº 78 - "Os trabalhadores e as trabalhadoras da Câmara são incentivados/as a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?"

Não obstante essa situação, existe ainda uma percentagem considerável de respostas que apontam no sentido de não serem realizadas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras, ou de se desconhecer a sua realização, no sentido de serem abordadas especificamente questões relacionadas com estas temáticas.

Gráfico nº 79 - "São promovidas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde se abordam as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?"



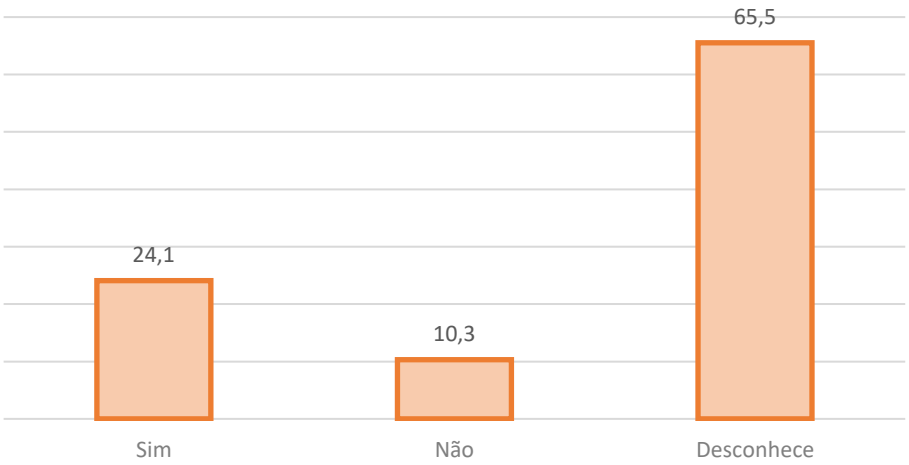
2.5 – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho

Outra das áreas abordadas no que respeita à Gestão de Recursos Humanos prende-se com o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho, indicador relacionado com a prevenção de situações de assédio moral e/ou sexual, sendo aqui importante salientar que este foi o campo onde foi manifestado um maior índice de desconhecimento por parte das Chefias entrevistadas, podendo este fator configurar uma pista de intervenção no âmbito do plano a implementar.

Desde logo, quando questionados/as sobre a existência de normas escritas por parte da Câmara, que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à existência de procedimentos, claramente definidos e divulgados, para a apresentação de queixas, apenas cerca de 24,1% apontam para a sua existência, enquanto que 65,5% referem não ter conhecimento sobre essa matéria e 10,3% que afirmam não existirem este tipo de normas ou procedimentos.

Situação semelhante no que concerne ao reconhecimento da existência de procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, sendo que neste caso a percentagem dos/as que afirmam desconhecer ascende aos 85,7%.

Gráfico nº 80 - "A Câmara possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à existência de procedimentos, claramente definidos e divulgados, para a apresentação de queixas?"



Decorrente desta situação, a quase totalidade (89,7%) das Chefias inquiridas refere também não ter conhecimento sobre a existência ou não de queixas formais de discriminação em função do sexo, sendo que embora à partida esse desconhecimento possa ser considerado preocupante, se tivermos em consideração as respostas dadas por trabalhadores e trabalhadoras, que apontam para o facto de o sexo não ser um fator, quer de discriminação, quer de beneficiação na Câmara Municipal de Palmela, o não conhecimento por parte das Chefias face a este aspeto poderá decorrer da própria inexistência de casos que o justifiquem.

Gráfico nº 81 - "Verifica-se na Câmara a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?"

2.6 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Ainda inserida na análise da Gestão de Recursos Humanos, outra dimensão abordada, e esta muito diretamente relacionada com os principais objetivos deste diagnóstico, prende-se com a forma como esta gestão é ou não facilitadora da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras da Câmara Municipal de Palmela.

Nesse sentido, é reconhecida pela grande maioria das Chefias inquiridas a possibilidade que é dada pela Câmara de se proceder à adaptação do tempo semanal de trabalho, permitindo a sua flexibilização, bem como concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, de acordo com as necessidades manifestadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras, e como poderá ser mais claramente observado no gráfico seguinte.

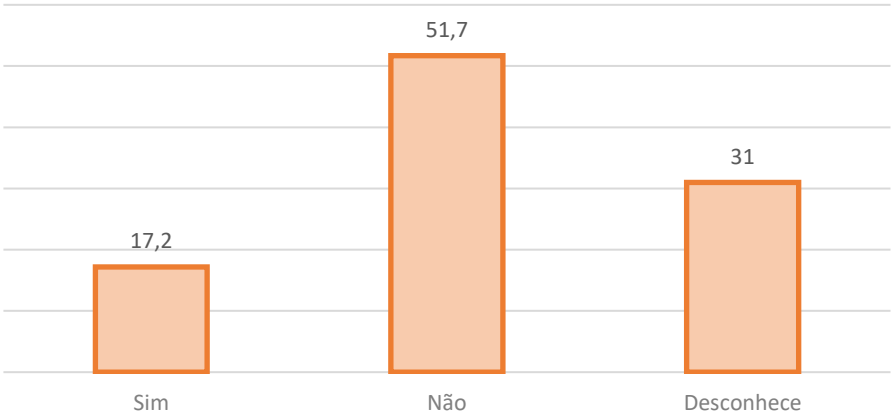
Gráfico nº 82 - "A Câmara possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?"

Ainda neste âmbito, há a registar que apenas cerca de metade das respostas apontam no sentido de a Câmara possibilitar o trabalho a tempo parcial por parte de trabalhadores e trabalhadoras com vista à facilitação da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como o desconhecimento sobre se na marcação de turnos rotativos, ou outros, são tidas em consideração as necessidades de conciliação dos trabalhadores e das trabalhadoras.

2.7 – Benefícios diretos a Trabalhadores e Trabalhadoras e suas famílias

No que respeita a medidas de apoio proporcionadas pela Câmara aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras, com vista à facilitação da conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal, constatamos que esta não dispõe de serviços próprios destinados ao apoio dos/as filhos/as dos/as trabalhadores/as, havendo no entanto algum desconhecimento por parte dos/as entrevistados/as sobre se existem, em alternativa, protocolos com entidades externas, com vista à prestação desses serviços, ou de outros, relacionados com o apoio a familiares idosos/as e/ou com deficiência.

Gráfico nº 84 - "A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?"



É, no entanto, referido que a Câmara concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creches, jardins de infância, etc.), ou outros relacionados com a sua educação (subsídios, bolsas, pagamento de livros escolares, etc.)

Gráfico nº 85 - "A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e baby-sitters)?"

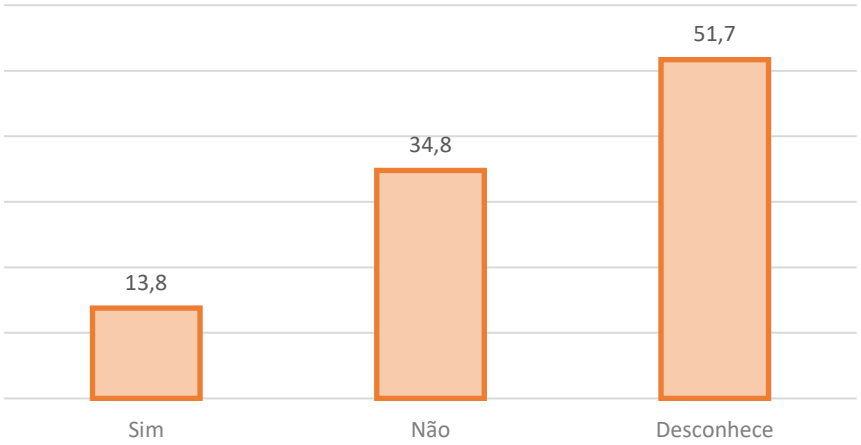
No que respeita a outras medidas, relacionadas com a prestação de cuidados de saúde, é referido, embora de forma não muito expressiva, que a Câmara disponibiliza apoios financeiros ligados à saúde, extensivos ao agregado familiar dos trabalhadores e das trabalhadoras, existindo no entanto um maior desconhecimento sobre se estes serviços são ou não disponibilizados pela própria Câmara, e nas suas instalações.

Gráfico nº 86 - "A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?"

Tendo também sido questionados/as sobre se a Câmara divulga os recursos existentes na sua área geográfica e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a sua

conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, é possível constatar que também aqui existe um grande desconhecimento sobre esta matéria.

Gráfico nº 87- "A Câmara divulga os recursos existentes na sua área geográfica e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?"



2.8 – Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família

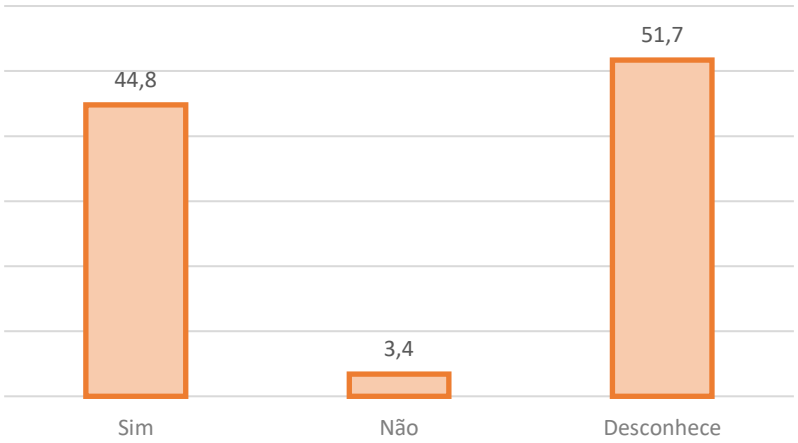
Já no que se refere à proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família, há desde logo a salientar o facto de a grande maioria dos/as inquiridos/as ter considerado que a Câmara encara de igual modo o exercício dos direitos parentais por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como no que respeita ao exercício dos direitos de assistência à família.

Gráfico nº 88 - "A Câmara encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?"

Por outro lado, e tal como poderemos observar nos gráficos seguintes, no que respeita especificamente aos direitos relacionados com a Paternidade, as respostas obtidas apontam no sentido de uma divisão quase igualitária entre as Chefias que consideram que a Câmara incentiva os trabalhadores do sexo masculino ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei, bem como à posterior partilha da licença parental com a mãe, e as que afirmam não ter conhecimento sobre estas questões.

Gráfico nº 89 - A Câmara incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?"

Gráfico nº 90 - "A Câmara incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?"



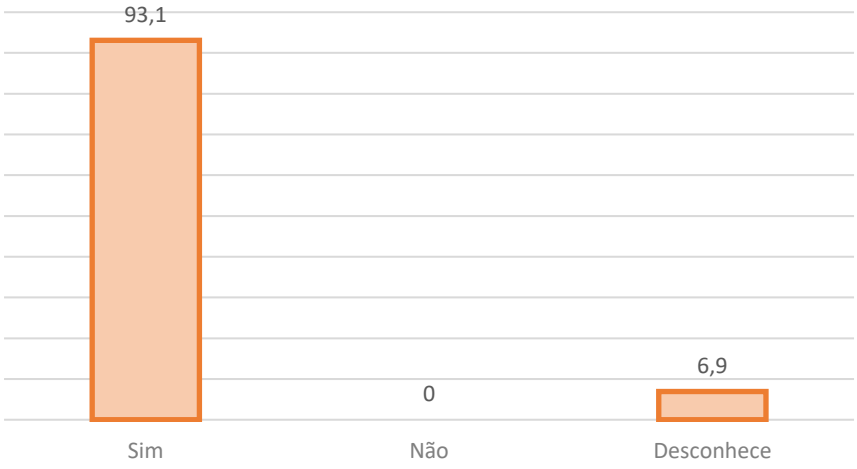
3 – Comunicação

3.1 – Comunicação Interna e Externa

Numa outra vertente desta análise, questionámos também as Chefias sobre a forma como consideram que a questão da igualdade de género se encontra já incorporada na comunicação interna e externa da Câmara.

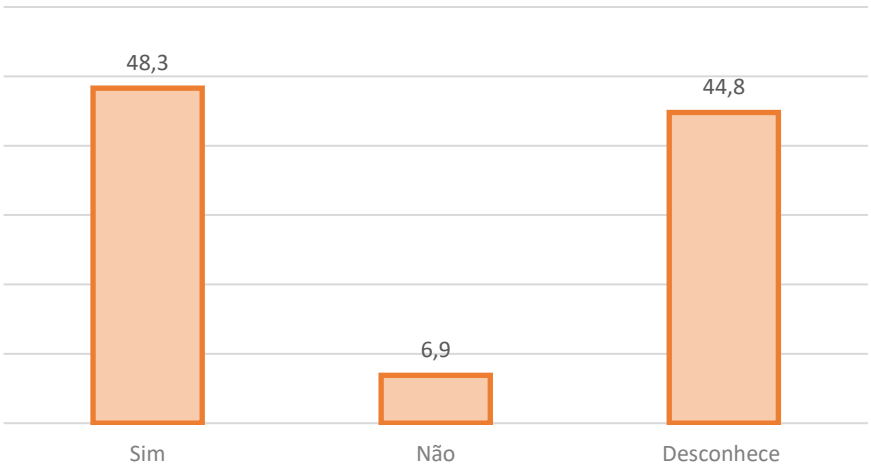
Nesse sentido, constatamos que na opinião da grande maioria dos/as inquiridos/as, quer na comunicação interna, quer na comunicação externa, na Câmara Municipal de Palmela é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo utilizadas, na comunicação escrita, formas gramaticais inclusivas e neutras.

Gráfico nº 91 - "Na comunicação interna e externa da Câmara, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?"



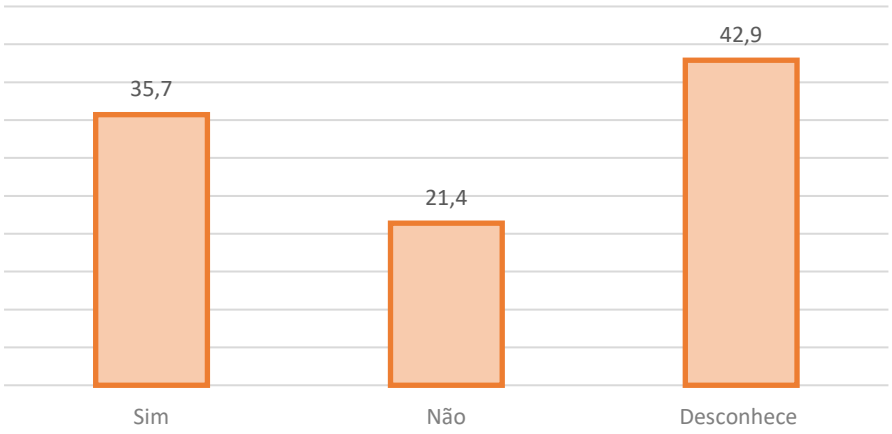
Um outro dado, sobre o qual importa refletir, prende-se com o facto de que quando questionados/as sobre se a Câmara, nos seus documentos e relatórios internos, apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo, existir uma percentagem significativa (44,8%) dos/as que afirmam desconhecer esta situação, sendo que somente 48,3% afirmam que essa desagregação é efetuada.

Gráfico nº 92 - "Nos documentos e relatórios internos da Câmara, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo?"



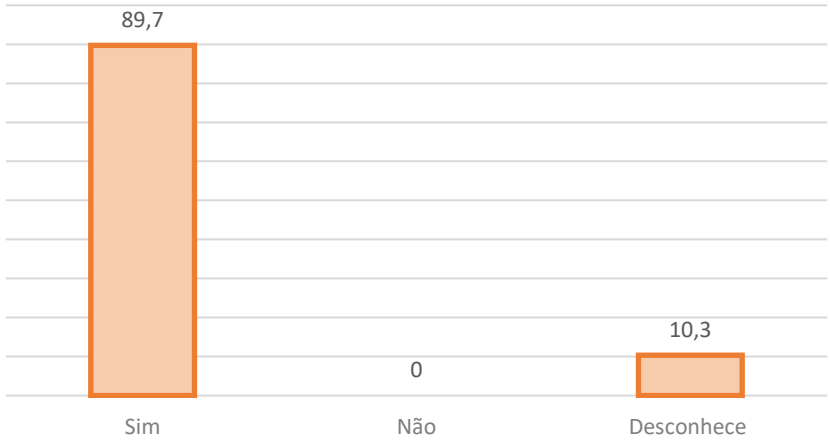
Ainda no que respeita à comunicação interna, situação idêntica se passa no que respeita às respostas sobre se a Câmara divulga em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, sendo que aqui a maioria dos/as inquiridos/as revela desconhecer se esta é uma pratica em vigor.

Gráfico nº 93 - "A Câmara divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?"



A situação altera-se quando nos centramos sobre a comunicação das atividades da Câmara para o exterior, sendo que neste âmbito a maioria das Chefias inquiridas (89,7%) refere ser utilizada, por parte da Câmara, linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo.

Gráfico nº 94 - "A Câmara utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades?"



4 – Relação com a Comunidade

Por último, neste autodiagnóstico, foi pedido às Chefias que refletissem sobre alguns aspetos da relação da Câmara com a comunidade envolvente, apontando a opinião da maioria dos/as inquiridos/as no reconhecimento da existência de iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação.

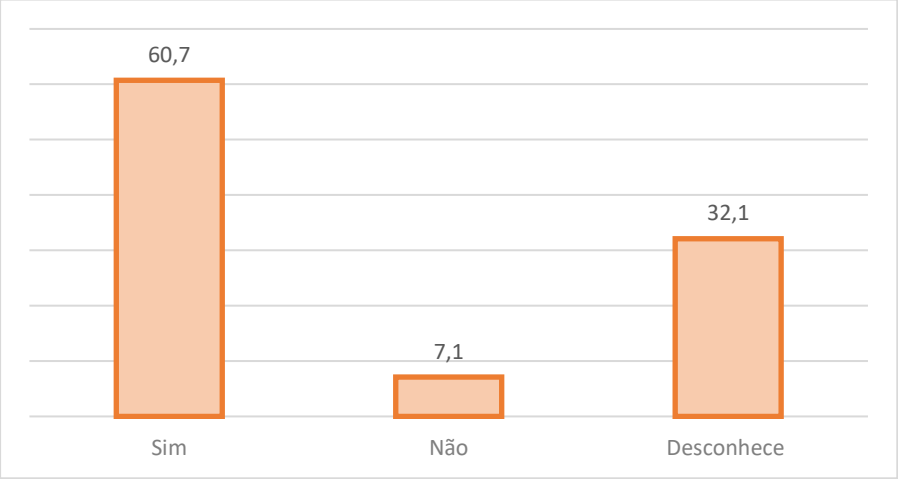
Gráfico nº 95 - "A Câmara desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação (ex.: ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaços de informação, protocolos, etc.)?"

Foram também questionados/as sobre a existência de iniciativas subordinadas a outras temáticas, tais como a prevenção da violência doméstica ou do bullying, sendo que as respostas

apontam no mesmo sentido, embora com uma percentagem mais baixa dos/as que reconhecem a sua existência.

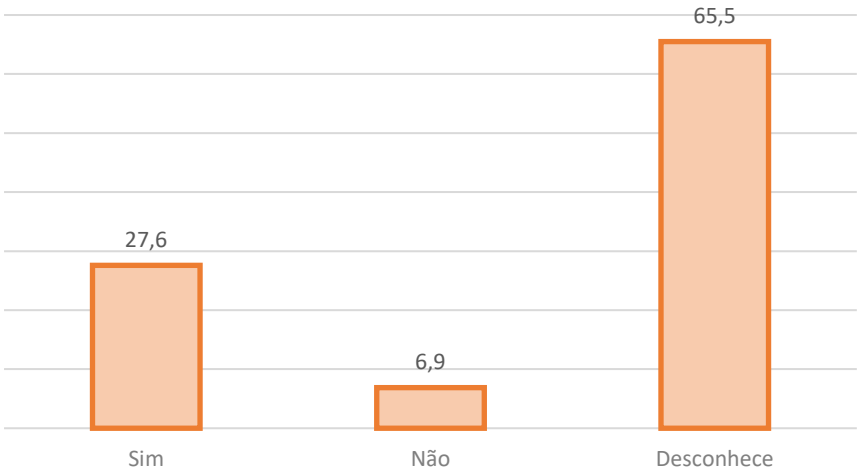
Já quando o enfoque passa para temas como a violência sexual ou o tráfico de seres humanos, a percentagem dos/as que afirmam desconhecer a existência de iniciativas neste âmbito é superior, sendo o seu desenvolvimento reconhecido apenas por cerca de metade dos/as inquiridos/as.

Gráfico nº 96 - "A Câmara desenvolve iniciativas dirigidas à educação e prevenção da violência doméstica e do bullying, dirigidos contra qualquer dos sexos?"



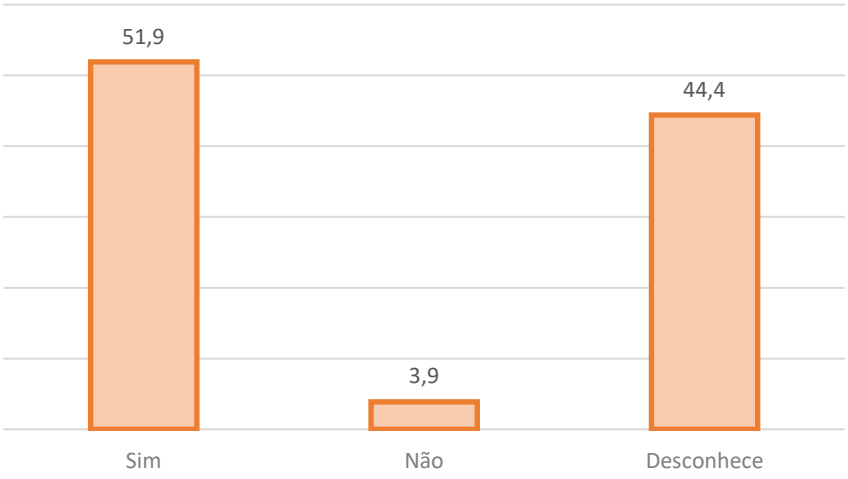
A maioria das respostas obtidas, relativamente à relação estabelecida com a comunidade, permitem-nos também constatar a existência de um acentuado desconhecimento sobre se a Câmara promove junto dos meios de comunicação social local o debate público sobre as questões da igualdade de género e não discriminação, bem como se desenvolve no concelho iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género.

Gráfico nº 97 - "A Câmara tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género, no seu concelho?"



Por outro lado, e terminando esta análise, é referido por 60,7% dos/as inquiridos/as que a Câmara apoia iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade de género e por 51,9% que a Câmara adota procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local.

Gráfico nº 98 - "A Câmara adota procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local?"



Sintetizando esta análise dos dados extraídos das respostas ao questionário de autodiagnóstico, preenchido pelas Chefias, é nos possível depreender que apesar serem já apresentadas pistas no sentido de uma atuação positiva por parte da Câmara neste domínio, o facto de subsistirem elevados índices de "desconhecimento" em diversas áreas, permite-nos concluir que a

implementação de uma comunicação mais clara e eficaz sobre o que é já desenvolvido pela Câmara ao nível da Igualdade de Género, poderá desde logo afigurar-se como um importante fator a trabalhar no âmbito da operacionalização do Plano Municipal para a Igualdade de Género a construir.

7 – Entrevistas realizadas aos Membros do Executivo Camarário

Complementando as análises já apresentadas, relativamente aos questionários aplicados a trabalhadores e trabalhadoras e ao autodiagnóstico envolvendo as Chefias, de seguida apresentaremos as principais conclusões retiradas das entrevistas realizadas junto dos Membros do Executivo Camarário, incluindo o Presidente, Vereadores e Vereadoras, com e sem pelouro, e representantes dos partidos com assento na Assembleia Municipal do Município de Palmela.

Tendo as entrevistas sido realizadas com base num guião de entrevista previamente consensualizado com a Câmara Municipal de Palmela (documento em anexo), de acordo com o nosso compromisso para com os/as nossos/as interlocutores/as, será mantido o anonimato relativamente às respostas dadas, sendo apresentada de seguida uma síntese dessas mesmas respostas, centrando-nos nas questões que consideramos assumirem uma maior relevância para os efeitos deste diagnóstico e que, de igual modo, poderão configurar pistas de intervenção para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género da Câmara Municipal de Palmela.

"A Igualdade de Género é uma prioridade na Câmara Municipal de Palmela?"

A resposta a esta questão, tal como na maioria das que se seguem, não apresenta uma visão consensual por parte dos/as vários entrevistados/as.

Assim, se por um lado é reconhecido que essa preocupação com a promoção da Igualdade de Género sempre existiu, e que se tem evoluído bastante neste domínio ao longo dos últimos anos, existem opiniões bastante discordantes que apontam no sentido de que já se deveria ter avançado mais nesta matéria, havendo ainda muito trabalho a fazer, quer internamente, quer na relação com o exterior.

Outro dos aspetos frisados prende-se com a inexistência, no orçamento da Câmara, de verbas especificas, relativas à implementação de medidas de promoção da igualdade de género, podendo este ser um fator que, indo na mesma linha do já anteriormente referido pelas Chefias, atesta a não priorização desta matéria por parte da Câmara.

A Igualdade de Género é uma prioridade na Câmara Municipal de Palmela?

"Houve sempre essa preocupação."

"Não tem sido prioridade conceptualmente pois já o é na prática. Mesmo não existindo o Plano, a temática é sempre abordada em workshops, na linguagem inclusiva, nos orçamentos participativos, etc."

"A Câmara tem evoluído na forma que aborda esta área, através de projetos, em medidas, a celebração do Dia da Mulher e a comunicação externa e interna tem em conta a linguagem inclusiva."

"Já devia estar mais avançada, especialmente o Plano que já era falado em 2011 e só agora é que se está a fazer o diagnóstico."

"Não. Não há documentos nem verbas. Se se olhar para o topo e para as operacionais há muito trabalho de Igualdade de Género a fazer."

"Gostava que fosse, a Câmara não faz nada de concreto e que chegue à população."

"A gestão de Recursos Humanos da Câmara contempla a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal?"

As opiniões recolhidas em relação a esta questão apontam, à semelhança da anterior, para uma visão não consensual face à situação vivida na Câmara, sendo por um lado reconhecida a existência dessa preocupação, alicerçada na divulgação de informação sobre os direitos de trabalhadores e trabalhadoras neste âmbito, bem como das regalias que a Câmara proporciona.

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras é também vista como um objetivo a atingir, mas nem sempre fácil de concretizar, havendo um esforço para que as necessidades por eles/as expressas sejam atendidas.

Em contraponto, é referido que a Câmara deveria ir mais além nestas matérias, não existindo medidas neste campo para além do consagrado na lei, bem como uma hierarquia rígida, pautada por baixos índices de diálogo com os/as trabalhadores/as, havendo alguma autonomia por parte dos/as dirigentes para gerirem as suas equipas, sendo que nem todos/as apresentam sensibilidade face às necessidades de conciliação expressas pelos/as trabalhadores/as a seu cargo.

A gestão de Recursos Humanos da Câmara contempla a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal?

"Há essa preocupação, no acolhimento é distribuída toda a informação de direitos e regalias que a autarquia dá nesta matéria"

"A conciliação é uma preocupação, mas nem sempre é fácil concretizá-la. Os/as trabalhadores/as expressam as suas necessidades relativamente ao horário de trabalho e muitos destes pedidos são atendidos. "

"Cada dirigente tem autonomia para gerir as suas equipas, há dirigentes que têm sensibilidade, há outros que não."

"Não conheço medidas aplicadas pela Câmara, só as que estão estipuladas na lei."

"A Câmara tem pouco diálogo em termos de recursos humanos. (…) Não há uma relação próxima com os colaboradores, mas sim uma hierarquia instituída"

"A autarquia devia ir mais além nestas questões."

"A política de gestão de Recursos Humanos da Câmara contempla a proteção da maternidade, paternidade e assistência à família?"

Também neste campo, as opiniões recolhidas apontam no sentido de existir um estrito cumprimento da lei no que respeita a estas matérias, não indo a Câmara para além disso no que respeita à implementação de medidas de proteção da maternidade e da paternidade relativas a trabalhadores e trabalhadoras.

Não obstante essa situação, é reconhecida a preocupação da Câmara em disponibilizar informação sobre a legislação em vigor, a qual consagra os direitos de trabalhadores e trabalhadoras nesta matéria, sendo essa informação difundida através de canais internos tais como a intranet ou o boletim interno *"Por dentro".*

A política de gestão de Recursos Humanos da Câmara contempla a proteção da maternidade, paternidade e assistência à família?

"Sim, sendo essa uma decisão da família. Há a preocupação de informar as pessoas dessas proteções."

"A Câmara faz o que a legislação manda. Alargar licenças não existe aqui. (…) Há uma rede interna, a intranet, que tem lá toda essa legislação para os colaboradores terem acesso."

"Não tenho conhecimento, a não ser o que já está estipulado na lei."

"Temos toda a informação atualizada na nossa intranet, nomeadamente o que está disponível em termos de diplomas que possam ajudar os nossos trabalhadores e trabalhadoras. Temos uma revista que se chama "Por dentro" com estas informações e que é dada individualmente aos/às trabalhadores/as com os seus nomes."

"A Câmara tem um boletim "Por dentro" que divulga um conjunto de projetos, ações e medidas direcionadas para os seus funcionários. Este é um veículo privilegiado de informação da organização."

"A política de gestão de Recursos Humanos da Câmara contempla a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres na progressão na carreira profissional?"

Nesta questão, as respostas obtidas apontam para uma visão bastante consensual, sendo reconhecido que a política de recursos humanos da Câmara Municipal de Palmela tem presente o princípio da igualdade de género no que respeita à progressão na carreira, facilitando de igual forma a progressão de trabalhadores e trabalhadoras.

Essa progressão é feita com base no mérito, independentemente do sexo, existindo muitas mulheres a posições de liderança, e não subsistindo por isso nenhum preconceito ou estereótipo de género.

De salientar ter sido também referido o facto de ser necessário que quem é responsável pela avaliação de trabalhadores e trabalhadoras tenha a formação necessária para o efeito, com vista a que essa avaliação seja justa e efetuada de forma criteriosa.

A política de gestão de Recursos Humanos da Câmara contempla a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres na progressão na carreira profissional?

"A progressão na carreira acontece muito por mérito."

"Não há legislação que permita diferenciar. Há muitas mulheres que são dirigentes, o que significa que não há nenhum preconceito quanto à liderança das mulheres, há reconhecimento do mérito independentemente do género."

"É preciso haver uma avaliação justa e não se ver só se atinge indicadores ou se supera e ver também competências pessoais e justificar bem se atinge ou não atinge se supera ou não supera . É preciso formar quem avalia"

"Sim e facilita-o."

"A Câmara desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não-discriminação?"

As conclusões que se podem retirar das respostas obtidas para esta questão apontam no sentido de que, embora se denote já essa preocupação por parte do executivo, há, neste âmbito, ainda bastante trabalho a desenvolver por parte da Câmara, sendo as iniciativas já implementadas de caráter pontual e com pouco impacto, centrando-se sobretudo na comemoração do Dia da Mulher.

Esta visão dos/as entrevistados/as vem assim corroborar as opiniões já manifestadas por parte de trabalhadores e trabalhadoras, bem como pelas chefias, já anteriormente analisadas e que apontam no sentido de esta ser necessariamente uma área à qual deverá ser dada uma especial atenção na definição dos objetivos e medidas a implementar no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade de Género.

A Câmara desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não-discriminação?

"Não dei conta de nenhuma (…) Tem de haver ações impactantes (…) Isto não está priorizado."

"Que tenha conhecimento não. Apenas existe a celebração do Dia da Mulher, mas que não é sistemática."

"O que tenho conhecimento é o que passa para a população (…) há essa preocupação por parte do executivo."

"Ainda há trabalho a fazer. Quando se faz formação, workshops e debate junto da comunidade está-se a abrir à comunidade, às vezes não há recetividade desta por não darem valor a estas questões."

"Falta dar o passo para fora e trabalhar com a comunidade. Falta coisas orientadas e continuas."

"Considera importante a Implementação de um Plano Municipal para a Igualdade de Género?"

Sendo o objetivo fundamental deste diagnóstico, fornecer informação sobre a situação da Câmara Municipal de Palmela relativamente à forma como o principio da igualdade de género se encontra incorporado na sua estrutura organizacional, uma pergunta que se impunha colocar aos membros do executivo entrevistados/as, prende-se com a sua opinião relativamente à importância de ser implementado um Plano Municipal para a Igualdade de Género, sendo esta a questão que encerrava a entrevista.

As opiniões recolhidas apontam no sentido de este ser um instrumento político, considerado fundamental e imprescindível, através do qual deverão ser fixados os objetivos e metas a atingir a curto, médio e longo prazo.

Foi aqui também, mais uma vez, focada a importância da relação com a comunidade, sendo referido o papel que a Câmara, como entidade publica, deve assumir como um modelo de referência e um exemplo a seguir, fazendo passar esta mensagem, quer a nível interno, quer a

nível externo, com vista a "contagiar o território" e "criar uma outra consciência e um novo olhar para esta temática".

Considera importante a Implementação de um Plano Municipal para a Igualdade de Género?

"É fundamental e imprescindível. É importante que seja do conhecimento de todos/as".

"É um instrumento político, mas que permite fixar objetivos a curto, médio e longo prazo e ter metas."

"É uma prioridade da autarquia, é um fator de exemplo para esta e de sensibilização. Com o plano sabem onde têm de melhorar, como se posicionam para posteriormente passarem a mensagem interna e externamente."

"É importante para as entidades publicas terem um modelo de referência. Ter um plano para contagiar o território."

"A Câmara tem o foco da sensibilização, de criar o exemplo e a implementação deste plano permitirá criar uma outra consciência e um novo olhar para esta temática e que passe para as associações, para empresas e pessoas individuais."

"É importante que se realize o plano e que a seguir se implementem as medidas que estão no plano."

8 – Principais Conclusões

Para a elaboração e implementação de um Plano Municipal para a Igualdade de Género é fundamental proceder a um Diagnóstico Organizacional, no que se refere à Igualdade de Género e Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, contemplando as visões de homens e mulheres, com vista à determinação de prioridades e estratégias de intervenção que possam promover a mudança nas dimensões em que ela se afigure como necessária, tendo sido com base nesta premissa que se identificaram e estruturaram os diversos instrumentos de recolha de informação que permitiram a obtenção dos dados apresentados neste relatório.

Deste modo, a partir deste diagnóstico interno e com os contributos recolhidos junto dos/as diferentes intervenientes, foi possível através da análise dos resultados obtidos, chegar a algumas conclusões, que de forma sintética, a seguir se enumeram.

Desde logo, uma das principais conclusões a retirar é que a Câmara Municipal de Palmela revela já uma atuação positiva, no que respeita à incorporação do princípio da Igualdade de Género, a qual foi possível averiguar, através das várias análises efetuadas e anteriormente apresentadas, apontando as opiniões da maioria dos/as trabalhadores/as e Chefias no sentido da existência de uma evidente preocupação com a promoção deste principio, assente na opinião destes/as, sobretudo nas iguais possibilidades de progressão na carreira e na disponibilização de informação sobre os direitos dos/as trabalhadores e trabalhadoras.

Todavia, constatou-se que este não se encontra , de forma explícita e amplamente visível, na missão e nos valores da Câmara, ainda que existam algumas breves referências no Plano de Desenvolvimento Social e Planos de Atividades, não estando claramente identificadas medidas e metas a atingir na área da Igualdade de Género, nomeadamente ao nível das ações a desenvolver. Confirmando esta constatação, é notório por parte das chefias algum desconhecimento sobre a forma como o princípio da Igualdade de Género se encontra incorporado no Planeamento Estratégico da Câmara, sendo que a titulo de exemplo se poderá referir que pouco mais de metade das chefias inquiridas revela ter conhecimento da existência de uma unidade especifica, na estrutura organizativa da Câmara, responsável pela área da Igualdade de Género

Não obstante esta situação, com base nas respostas obtidas junto dos trabalhadores e das trabalhadoras, Chefias e membros do Executivo Camarário e Assembleia Municipal

entrevistados/as, apurou-se que existe um estrito cumprimento da legislação em vigor no que diz respeito às várias dimensões da Igualdade de Género e da Conciliação entre a Vida Familiar e Pessoal e a Vida Profissional, sendo que, no entanto, o plano a implementar poderá contribuir para se possa ir mais além.

No que se refere à Gestão dos Recursos Humanos da Câmara, e nomeadamente no que concerne ao Recrutamento e Seleção, os dados obtidos no autodiagnóstico efetuado junto das Chefias indicam um reconhecimento, quase unanime, da presença do princípio da igualdade de género e não discriminação em função do sexo em todos os critérios e nos procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, incluindo os anúncios de oferta de emprego. De igual modo, trabalhadores e trabalhadoras reconhecem a inexistência de qualquer tipo de discriminação laboral baseada no sexo.

Outro fator de destaque nesta dimensão, diz respeito à Gestão de Carreiras e Remunerações, onde as respostas dadas pelas Chefias evidenciaram de igual forma o facto de, nos processos de promoção e progressão de carreira, as competências dos trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino serem reconhecidas de igual modo, sendo inclusivamente desenvolvidas ações positivas com vista a facilitar que mulheres e homens se possam candidatar, em condições de igualdade, a funções de dirigentes.

Por outro lado, e de acordo com a opinião da maioria das Chefias, também a elaboração do plano de formação da Câmara tem em consideração o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, sendo incentivada a frequência em ações de formação no âmbito da Igualdade, bem como a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida.

Ainda nesta dimensão, mas no que concerne ao Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho, indicador também relacionado com a prevenção de situações de Assédio Moral e/ou Sexual, destaca-se o facto de a grande maioria dos/as intervenientes neste diagnóstico ter reconhecido nunca ter sido alvo de qualquer tipo de descriminação laboral, em função do sexo, como já referido, ou de outras caraterísticas, corroborando a existência de uma preocupação por parte da Câmara Municipal de Palmela com a incorporação do princípio da Igualdade de Género, nomeadamente ao nível de uma estrutura organizacional promotora de iguais condições de trabalho e oportunidades de progressão de carreira, tanto para o sexo feminino como para o sexo masculino.

Contudo, há aqui a referir, com base nas respostas obtidas, o desconhecimento da grande maioria dos/as inquiridos/as, nomeadamente as Chefias, da existência ou não de queixas formais neste âmbito , bem como de normas escritas e de procedimentos formalizados, que regulem esta dimensão, nomeadamente ao nível dos procedimentos, quer para a apresentação de queixas, quer para a reparação de danos decorrentes da sua violação, e que possibilitem uma atuação eficaz por parte da Câmara quando confrontada com situações deste tipo.

Relacionando a dimensão da Gestão dos Recursos Humanos com a vertente da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, na opinião da maioria das Chefias, a Câmara incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a participarem no diálogo social e a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade, procedendo à integração destes indicadores na avaliação da sua satisfação.

Por outro lado, um outro aspeto merecedor de realce, é o facto de, quando questionados/as sobre quais as atividades para as quais gostariam de ter mais tempo, quer trabalhadores quer trabalhadoras reconhecerem a necessidade de poder despender mais “tempo de qualidade” com as suas famílias. Pese embora essa situação, a grande maioria dos trabalhadores e trabalhadoras, manifestaram estar satisfeitos/as com o seu horário de trabalho, sendo que mais de metade afirma não sentir problemas no que diz respeito às questões da conciliação entre as várias esferas da sua vida, sendo de referir que são sobretudo os/as trabalhadores/as casados/as ou em união de facto e com filhos/as a cargo, quem apresenta maiores dificuldades de conciliação.

Outro dado importante assenta no facto de que, embora não existam diferenças significativas entre trabalhadores e trabalhadoras no que respeita à manifestação de dificuldades de conciliação, no caso dos homens existe uma predominância de razões apresentadas para essas dificuldades, relacionadas com a vertente profissional, como as “exigências profissionais”, enquanto que no caso das mulheres, e não obstante serem elas quem mais afirma ficar a trabalhar regularmente para além do seu horário de trabalho, é a vertente familiar quem assume um maior peso, salientando-se a “sobrecarga de tarefas familiares e domésticas”, constatando-se que, se tivermos em conta os diferentes usos do tempo por parte de homens e mulheres, já abordados, ainda recai sobre elas a maior parte das atividades relacionadas com as tarefas domésticas.

Ainda nesta dimensão de análise, foi identificada pela maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras a existência de um conjunto de medidas facilitadoras da Conciliação, proporcionadas pela Câmara, e centradas sobretudo na facilitação de ajustamento pontual dos horários de trabalho, na compensação por trabalho desempenhado fora do horário normal de trabalho, ou na facilitação informal de ausência ao trabalho por razões familiares/pessoais. Esta possibilidade de adaptação do tempo semanal de trabalho, permitindo a sua flexibilização, bem como concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, de acordo com as necessidades manifestadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras, foi também amplamente reconhecida pelas Chefias inquiridas, bem como pelos membros do executivo entrevistados.

Já no que se relaciona com a disponibilização, por parte da Câmara, de respostas sociais de apoio e suporte à organização familiar, os dados obtidos apontam para a não existência de equipamentos próprios destinados a filhos/as e/ou idosos/as e/ou outros dependentes, bem como para o desconhecimento sobre protocolos com serviços de apoio para esse efeito, sendo contudo expressa a existência de outros tipo de mecanismos de facilitação, nomeadamente ao nível da atribuição de apoios financeiros ou subsídios, quer para pagamentos de serviços de acolhimento (creche, jardim de Infância) quer para situações ligadas à educação (bolsas, pagamentos de livros, pagamento de colónia de férias) de filhos e filhas, bem como de apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar.

No que respeita aos direitos relacionados com a parentalidade, os resultados do questionário de autodiagnóstico às chefias, bem como das entrevistas realizadas aos membros do executivo camarário, é amplamente reconhecido que a Câmara encara de igual modo o exercício dos direitos parentais, bem como o exercício dos direitos de assistência à família, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras. Este facto é corroborado pelas respostas dadas por trabalhadores e trabalhadoras, os quais afirmam que a Maternidade e a Paternidade não são na Câmara Municipal de Palmela fatores de discriminação ou de beneficiação.

Há no entanto desconhecimento por parte das chefias sobre se os trabalhadores do sexo masculino são incentivados a gozar as licenças facultativas exclusivas do pai ou a partilhar com a mãe a licença parental, tendo-se verificado pelas respostas obtidas ao questionário dirigido aos trabalhadores e às trabalhadoras, que são sobretudo as mulheres quem mais interrompe a sua vida profissional por motivos relacionados com a maternidade e /ou assistência à família. Daí decorre também que as medidas existentes neste domínio são as estipuladas na lei, não indo

a Câmara além dessas, nem implementando incentivos específicos à parentalidade por parte dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

Outra das conclusões a destacar prende-se com o conhecimento de trabalhadores e trabalhadoras relativamente às temáticas centrais deste diagnóstico, apontando os dados recolhidos no sentido de que a grande maioria afirma ter pelo menos "algum conhecimento" sobre estas matérias, conhecimento esse proveniente sobretudo dos meios de comunicação social e da própria Câmara Municipal de Palmela como segundo veiculo de transmissão de conhecimento mais referido, sendo este um possível indicador do caminho já percorrido pela Câmara nesta área.

De igual modo, e no que respeita à comunicação interna e externa, é referido pelas Chefias que também nestas áreas é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, havendo a preocupação com a utilização de formas gramaticais inclusivas e neutras e de imagens não discriminatórias em termos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, quer a nível interno, quer a nível externo.

Um último aspeto analisado, relacionado com o desenvolvimento de iniciativas de promoção da igualdade de género, destinadas à comunidade envolvente, permitiu-nos concluir que na opinião quer de trabalhadores e trabalhadoras, quer de Chefias e de membros do executivo camarário, este é ainda uma dimensão com pouca expressão, sendo que cerca de 70% das respostas obtidas no caso dos trabalhadores e das trabalhadoras apontam para o desconhecimento sobre a existência deste tipo de iniciativas.

Tendo em conta estas breves conclusões, é possível constatar que a Câmara Municipal de Palmela revela já uma evidente preocupação com o estabelecimento de uma visão igualitária na sua atuação, sustentada num conjunto de boas práticas já implementadas ou em desenvolvimento.

No entanto, e tendo a Câmara Municipal de Palmela como estratégia interna a implementação de um Plano Municipal para a Igualdade de Género, que venha colmatar as lacunas e fragilidades detetadas do presente diagnóstico, serão de seguida apresentadas algumas recomendações, as quais poderão assumir-se como orientações estratégicas para o desenho do referido plano, considerado pelos membros do executivo e da assembleia municipal entrevistados/as como "fundamental e imprescindível".

9 - Recomendações para a implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género

Tendo como ponto de partida a situação diagnosticada e apresentada nos pontos anteriores, e com vista a uma plena adequação do Plano Municipal para a Igualdade de Género, a implementar pela Câmara Municipal de Palmela, relativamente ao contexto onde se pretende intervir, apresentamos as seguintes recomendações:

- A elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género deverá partir do pressuposto de que a Câmara Municipal de Palmela, tendo por base os compromissos anteriormente assumidos (e já referidos) neste domínio, irá priorizar a promoção, em condições de plena igualdade, e a nível interno, o bem estar dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, e a nível externo, o dos homens e das mulheres que vivem e/ou trabalham do seu território;

- A um nível macro, a elaboração do Plano deverá ainda ter em conta o Princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens como dimensão fundamental e transversal ao planeamento e ao desenvolvimento de estratégias, designadamente quanto ao desenvolvimento sustentável do território, incluindo o desenvolvimento económico e social e todas as esferas que os compõem;

- Para que seja bem-sucedida, a implementação do Plano requer o envolvimento da Câmara ao mais alto nível hierárquico, sendo fundamental a explicitação dessa prioridade por parte do Executivo Camarário a todos os sectores da sua estrutura orgânica, de modo a que ativamente e em rede, participem no processo de elaboração, implementação e avaliação das medidas propostas pelo Plano;

- É fundamental que, no âmbito da implementação do Plano, todas as orientações estratégicas da Câmara passem a consagrar o Princípio da Igualdade de Género e a ele seja feita menção expressa em todos os documentos estratégicos que explicitam a sua missão, os valores pelos quais se rege e as suas diferentes competências e áreas de intervenção. De igual modo, este compromisso com a promoção da Igualdade de Género deverá consubstanciar-se na produção de informação de base, toda ela desagregada por sexo, e na produção de análises de género dos diversos domínios de intervenção da Câmara, nomeadamente políticos, económicos, sociais e culturais, as quais visem o desenvolvimento de ações adequadas com vista a prevenir e/ou a combater eventuais discriminações de qualquer índole;

- Na elaboração do Plano, a Câmara deverá, a nível externo, ter em atenção o seu papel de responsável pela "prestação de serviços", incluindo a promoção da Igualdade de Género e da não discriminação em função do sexo, em todos os domínios que tutela, nomeadamente no reconhecimento do direito de acesso, em iguais circunstâncias, à educação, à saúde, à proteção social, à habitação, à cultura, ao desporto e ao lazer dos cidadãos e cidadãs que habitam e/ou trabalham no município;

- Na elaboração do Plano, a Câmara deverá também, e a nível interno, ter em consideração o seu papel enquanto "entidade patronal", promovendo e facilitando o reconhecimento do direito à igualdade entre mulheres e homens em todas as matérias relacionadas com o emprego, nomeadamente em todos os aspetos relacionados com as condições do trabalho, com o direito à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como com o direito à segurança e dignidade no trabalho, elencando medidas expressas para a sua concretização. Neste aspeto, será importante não só garantir que todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras têm acesso generalizado a informação sobre os direitos que a lei lhes consagra nestes domínios, como também a possíveis medidas e incentivos que a Câmara proporcione, ou venha a proporcionar, para além destes;

- A implementação do Plano para a Igualdade deverá assentar um dos seus principais pilares no dar a conhecer, de forma generalizada e a toda a estrutura orgânica da Câmara, a existência do Grupo de Trabalho de Igualdade de Género, bem como da figura da Conselheira Local para a Igualdade, os quais se constituirão como um polo dinamizador e orientador para a condução de todo o processo, e deverão ser reconhecidos como tal;

- Será de extrema importância assegurar aos vários níveis dos recursos humanos da Câmara (incluindo dirigentes e trabalhadores e trabalhadoras) Ações de Sensibilização e de Formação em Igualdade de Género, de modo a que os seus conhecimentos e competências sobre a matéria se consolidem e generalizem, contribuindo para o sucesso das políticas que venham a ser implementadas;

- De modo a reforçar e a dar maior visibilidade ao compromisso da Câmara para com a promoção da Igualdade de Género, deverão ser alocadas, ao orçamento da Câmara, verbas claramente identificadas e especificas para a implementação de medidas nesse domínio;

- O Plano a implementar deverá contemplar a criação de mecanismos de comunicação interna mais eficazes, os quais possibilitem, a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras, apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade, nomeadamente através da organização de reuniões ou sessões de esclarecimento e debate, periódicas e extensivas a todos os recursos humanos da Câmara, abordando estas temáticas;

- A elaboração formal do Plano para a Igualdade, deverá contemplar não só as diferentes fases de execução, ações a desenvolver e a definição de objetivos mensuráveis, como também a definição dos grupos alvo aos quais as medidas devem ser dirigidas, tentando contrariar eventuais padrões de género, discriminatórios de um dos sexos, identificados em qualquer uma das áreas funcionais da Câmara;

- Na elaboração do Plano, para além de serem delineadas novas medidas a implementar, dever-se-á, de igual modo, ter em consideração as boas práticas já desenvolvidas, refletindo sobre o seu impacto sobre os problemas a que estas pretendem dar resposta, focalizando-se na sua manutenção, ou possível (re)adaptação, com vista a melhorar essa mesma capacidade de resposta às necessidades / problemas, a que urge responder;

- A monitorização e acompanhamento da implementação das medidas e a avaliação dos resultados do processo no final das diferentes etapas do Plano, definidas previamente, permitirá aferir os progressos realizados quanto à política para a Igualdade de Género, nomeadamente no que diz respeito aos objetivos alcançados e a sua relação com os esperados, bem como com a própria sustentabilidade dos resultados positivos alcançados;

- De forma mais operacional, o processo de avaliação do Plano deverá envolver todos os setores da Câmara, auscultando a sua opinião acerca do que foi implementado e que mudanças sentiram no seio da organização e na própria comunidade, permitindo aferir: quais os resultados das medidas implementadas; quais os aspetos mais positivos resultantes da sua implementação; quais as maiores dificuldades na sua implementação e que estratégias foram adotadas para as ultrapassar; quais as medidas a manter e/ou a melhorar; que novas medidas podem vir a ser implementadas em novos planos;

- A informação sobre os resultados da implementação das medidas que compõem o Plano deverá ser amplamente difundida por toda a Câmara.

Tendo por base estas recomendações, é agora tempo de definir prioridades, formular objetivos realistas, tangíveis e quantificáveis, delinear medidas, ações e recursos a mobilizar, atribuir responsabilidades e calendarizar o processo de implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género!

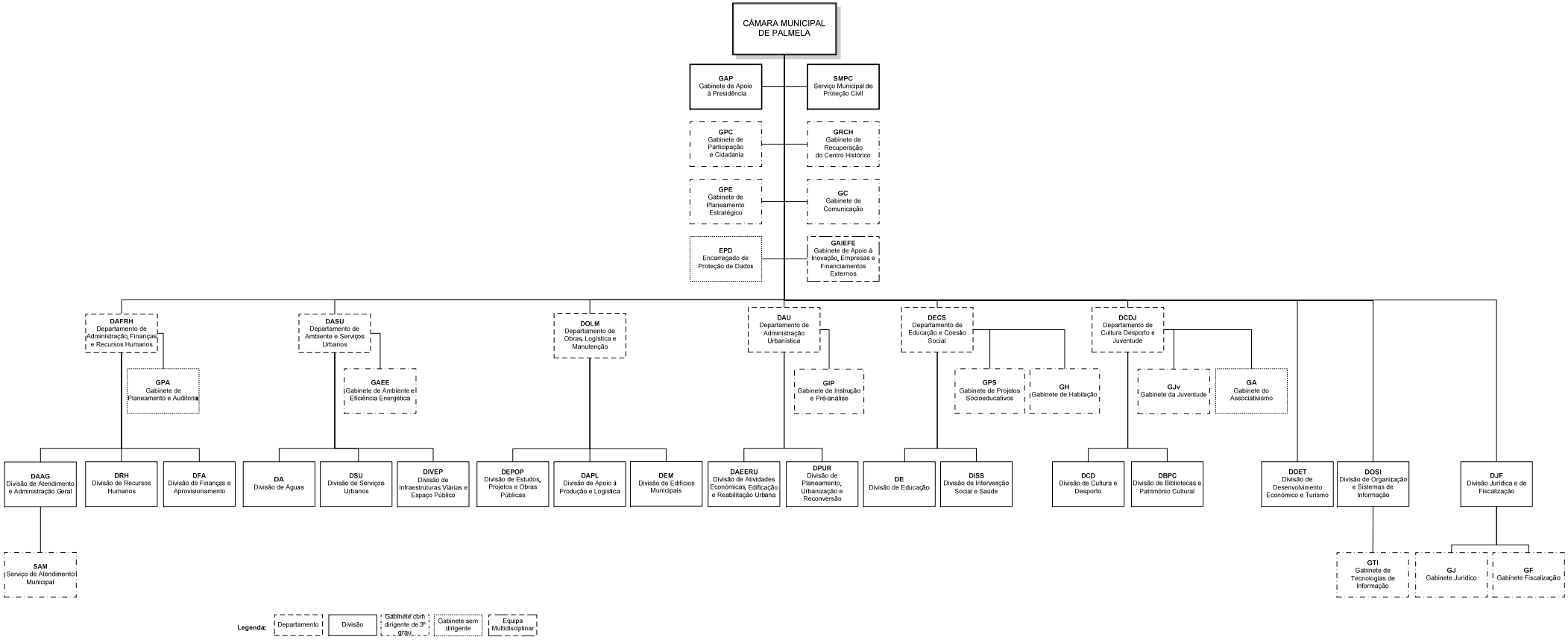
Anexos

- **Anexo 1 – Organograma – Regulamento da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Palmela**
- **Anexo 2 - Questionário aos/às Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Palmela no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade**
- **Anexo 3 - Questionário de Autodiagnóstico às Chefias da Câmara Municipal de Palmela**
- **Anexo 4 – Questionário de Autodiagnóstico às Chefias da Câmara Municipal de Palmela – Versão com as respostas globais**
- **Anexo 5 – Guião de Entrevista**

Anexo 1:
Organograma – Regulamento da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Palmela

Organograma

Regulamento da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Palmela



Anexo 2:
Questionário aos/às Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Palmela no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade

Câmara Municipal de Palmela

Plano Para a Igualdade

Questionário aos/às Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Palmela no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade

Questionário nº: _____

O presente questionário pretende recolher dados para a elaboração de um Diagnóstico com vista a implementação de um Plano para a Igualdade na Câmara Municipal de Palmela. O diagnóstico a realizar tem por objetivos:

Objetivo Geral

- Promover o conhecimento aprofundado da Igualdade de Género e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal na Câmara Municipal de Palmela

Objetivos Específicos

- Fomentar a mudança organizacional;
- Mobilizar e envolver os atores chave para a efetivação da Igualdade de Género;
- Efetuar o levantamento das medidas de conciliação existentes, averiguando qual o grau de satisfação dos/as trabalhadores/as face a estas;
- Auscultar as necessidades dos/as trabalhadores/as e eventuais sugestões em matéria de Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional;
- Fomentar a mudança de atitudes e comportamentos da população, relativamente à temática da Igualdade de Género.

Com base nos objetivos enunciados, este questionário visa averiguar qual a perceção dos/as inquiridos/as acerca da questão da Igualdade de Género, bem como retirar conclusões relativamente à forma como esta temática se encontra incorporada na estrutura orgânica da Câmara Municipal de Palmela.

Será, de igual modo, efetuada uma abordagem à temática da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, com o objetivo de proceder a um levantamento de medidas facilitadoras e boas práticas, já implementadas, bem como identificar as áreas onde se revela necessária a adoção de novas medidas para a sua promoção.

Agradecemos desde já a sua disponibilidade para responder a este questionário, que garantimos ser anónimo e confidencial.

A – Caracterização Pessoal

Neste primeiro grupo de questões gostaríamos de recolher alguns dados de caracterização relativamente à sua situação pessoal e familiar. Por favor responda às perguntas que se seguem, assinalando a opção que mais se adequa à sua situação.

1. Sexo

Masculino ☐ Feminino ☐

2. Idade _____

3. Habilitações académicas

1º Ciclo (4ºano)	☐	Licenciatura	☐
2º Ciclo (6ºano)	☐	Pós-graduação	☐
3º Ciclo (9ºano)	☐	Mestrado	☐
Ensino Secundário	☐	Doutoramento	☐
Bacharelato	☐	Outra: _____	

4. Estado civil

Solteiro/a	☐	Separado/a	☐
Casado/a	☐	Divorciado/a	☐
União de Facto	☐	Viúvo/a	☐

5. Com quem vive: (escolha múltipla)

Sozinho/a ☐

Ascendentes ☐

Cônjuge / companheiro/a ☐

Outros/as familiares ☐

Filhos/as ☐

Amigos/as ☐

6. Número de pessoas com que vive (incluindo o/a próprio/a): _____

7. Tem filhos/as a cargo?

Sim ☐ Não ☐ **(se respondeu NÃO, passe p.f. à pergunta 8)**

7.1. Quantos/as filhos/as? _____

7.2. Idades dos/as filhos/as?

	1º filho/a	**2º filho/a**	**3º filho/a**	**4º filho/a**	**5º filho/a**
Menos de 3 anos					
3 a 6 anos					
7 a 10 anos					
11 a 14 anos					
15 a 18 anos					
19 e mais anos					

7.3. No momento do nascimento dos/as seus/suas filhos/as, de que direitos de proteção da parentalidade usufruiu? (escolha múltipla):

Das licenças obrigatórias por lei, em vigor na altura ☐

Das licenças obrigatórias e de outras de usufruto facultativo, previstas na lei ☐

De medidas de incentivo à natalidade promovidas pela Câmara ☐

7.4. Se tem filhos/as em idade pré-escolar ou escolar onde é que permanecem durante o tempo em que se ausenta para trabalhar?

Creche ou Jardim-de-infância ☐

Em casa com a Mãe/ o Pai ☐

Em casa com empregado/a ☐

Em casa de Avós ☐

Escola e ATL ☐

Outra situação: _____

8. Tem outros/as dependentes (que não crianças) a seu cargo?

Sim ☐ Não ☐ **(se respondeu NÃO, passe p.f. à pergunta 9)**

8.1. Se sim, indique a situação a que se refere:

Idosos/as ☐

Portadores/as de Deficiência ☐

Doentes Crónicos/as ☐

Outra ☐ Qual? _____

8.2. Com que frequência presta cuidados a essas pessoas?

Uma/ duas vezes por semana ☐

Três/ quatro vezes por semana ☐

Mais de quatro vezes por semana ☐

Todos os dias ☐

9. Já usufruiu de licença(s) para assistência à família?

Sim ☐ Não ☐

10. Aproximadamente quantas horas despende, num dia de semana "típico", nas seguintes atividades?

Atividades desenvolvidas	Intervalo de Tempo			
	Menos de 1 hora	Entre 1 e 2 horas	Entre 2 a 3 horas	Mais de 3 horas
Deslocações para o emprego				
Tarefas Domésticas				
Cuidados com filhos/as ou outros/as Descendentes				
Cuidados com dependentes				
Cuidados Pessoais				
Lazer				

11. Sente dificuldade em articular a sua vida profissional com a sua vida pessoal e familiar?

Sim ☐ Não ☐ **(se respondeu NÃO, passe p.f. à pergunta 12)**

11.1. Considera que essa dificuldade se deve sobretudo:

Ao horário de trabalho que pratica ☐

Às exigências profissionais inerentes à função que desempenha ☐

Às suas responsabilidades familiares ☐

A uma sobrecarga de tarefas familiares e domésticas a seu cargo ☐

Outra: _____

12. Gostaria de ter mais tempo para: (Assinale no máximo 4 respostas)

Estar com a família	☐	Internet	☐
Prestar assistência à família	☐	Estar com amigos/as	☐
Formação profissional	☐	Praticar Desporto	☐
Maior dedicação à carreira	☐	Ir ao Cinema / Teatro	☐
Participação cívica e política	☐	Passear	☐
Assistência a si próprio/a	☐	Ver TV	☐
Fazer compras	☐	Ler	☐

Outra: _____

B – Caracterização Profissional

Neste segundo bloco de questões gostaríamos de obter uma breve descrição sobre a sua situação profissional enquanto trabalhador/a da Câmara Municipal de Palmela. Por favor responda às perguntas que se seguem, assinalando a opção que mais se adequa à sua situação.

13. Carreira Profissional:

Técnico/a Superior ☐

Assistente Técnico/a ☐

Assistente Operacional ☐

Informático/a ☐

Outra: _____

14. Unidade Orgânica:

Departamento (passe por favor para a pergunta 14.1) ☐

Divisão não inserida em departamento (dependentes do executivo municipal) (passe por favor para a pergunta 15) ☐

Gabinetes e outros Serviços Municipais (dependentes do executivo municipal) (passe por favor para a pergunta 15) ☐

14.1. Qual o Departamento em que trabalha?

_____

15. Vínculo Profissional:

Comissão de Serviço ☐

CTFP por Tempo Indeterminado ☐

Outro: _____

16. Antiguidade (trabalho na Câmara Municipal de Palmela):

Menos de 1 ano ☐

1 a 5 anos ☐

6 a 10 anos ☐

11 a 15 anos ☐

16 a 24 anos ☐

25 e mais anos ☐

17. Horário de Trabalho:

Horário Rígido a Tempo Inteiro ☐ Trabalho por turnos ☐

Horário Flexível a Tempo Inteiro ☐ Isenção de Horário ☐

Jornada Contínua ☐ Trabalho a Tempo Parcial ☐

Outro: _____

18. Razão para ter esse horário?

É um requisito da organização ☐

Por ter de tomar conta dos/as filhos/as ☐

Por ter de tomar conta de familiares idosos/as ou outros/as dependentes ☐

Por estar a estudar ☐

Outra: _____

19. Carga Horária semanal:

35 horas ☐

Outra: _____

20. Está satisfeito/a com o seu horário?

Sim ☐ **(se respondeu SIM, passe p.f. à pergunta 21)**

Não ☐

20.1. Se não está satisfeito/a, em que modalidade de horário gostaria de trabalhar?

Horário Rígido a tempo inteiro ☐

Horário Flexível a tempo inteiro ☐

Jornada Contínua ☐

Trabalho por turnos ☐

Trabalho a Tempo Parcial ☐

Isenção de Horário ☐

Outra: _____

21. Já interrompeu a sua atividade profissional na Câmara Municipal de Palmela por um período igual ou superior a 3 meses?

Sim ☐

Não ☐ **(se respondeu NÃO, passe p.f. à pergunta 22)**

21.1. Quais os motivos dessa interrupção?

Estudo/formação ☐

Maternidade/paternidade ☐

Assistência a familiares ☐

Para exercer outra atividade ☐

Doença ☐

Doença Profissional/Acidente de Trabalho ☐

Outro: _____

22. Considerando a sua atividade profissional na Câmara Municipal de Palmela, com que frequência costuma ficar a trabalhar para além do horário previsto?

Nunca ☐

1 a 2 vezes por mês ☐

1 a 2 vezes por semana ☐

Quase todos os dias ☐

23. Costuma levar trabalho para casa?

Nunca ☐

1 a 2 vezes por mês ☐

1 a 2 vezes por semana ☐

Quase todos os dias ☐

24. Se é casado/a ou vive em união de facto, qual a condição perante o trabalho do/a seu/sua cônjuge/companheiro/a (Caso não tenha cônjuge ou companheiro/a passe à pergunta 29)

Exerce uma profissão a tempo inteiro ☐ **(passe p.f. à pergunta 25)**

Exerce uma profissão a tempo parcial ☐ **(passe p.f. à pergunta 25)**

Desempregado/a ☐ **(passe p.f. à pergunta 26)**

Estudante ☐ **(passe p.f. à pergunta 26)**

Doméstico/a ☐ **(passe p.f. à pergunta 26)**

Reformado/a ☐ **(passe p.f. à pergunta 26)**

Outra: _____

25. Tipo de horário de trabalho do seu/sua cônjuge/companheiro/a?

Horário Rígido ☐

Horário Flexível ☐

Trabalho por turnos ☐

Isenção de Horário ☐

Jornada Contínua ☐

Outro: _____

25.1. Principal razão por o/a seu/sua cônjuge/companheiro/a ter esse tipo de horário?

É um requisito da empresa/organização ☐

Por estar a estudar ☐

Por ter de tomar conta dos/as filhos/as ☐

Por ter de tomar conta de familiares idosos/as ou outros/as dependentes ☐

Outra: _____

26. Quando ambos os membros do casal têm/tiveram de enfrentar situações profissionais que exigem/exigiram grande disponibilidade de tempo, qual dos dois tem/teve geralmente prioridade?

Você ☐

O/a cônjuge/companheiro/a ☐

É/foi negociada de acordo com a situação ☐

Outra: _____

27. Já sentiu que não tem apostado o suficiente no desenvolvimento da sua carreira profissional por falta de colaboração do/da seu/sua cônjuge/companheiro/a?

Nunca ☐ Raramente ☐ Algumas vezes ☐ Muitas vezes ☐ Sempre ☐

28. Já sentiu que estava a facilitar a promoção profissional do/da seu/sua cônjuge/companheiro/a?

Nunca ☐ Raramente ☐ Algumas vezes ☐ Muitas vezes ☐ Sempre ☐

29. Utilizando a escala apresentada, refira até que ponto cada uma das afirmações abaixo descreve a sua situação face ao trabalho e à vida familiar:

5-Descreve muito bem; 4-Descreve relativamente bem; 3-Nem bem nem mal; 2-Descreve relativamente mal; 1-Descreve muito mal; N/a – Não Aplicável

	5	4	3	2	1	N/a
O trabalho ocupa-me tanto que por vezes não tenho tempo para fazer coisas em casa, ou para descontrair						
Sinto-me muitas vezes sobrecarregado/a por causa dos assuntos da casa ou da família						
Sinto que o meu projeto familiar tem vindo a ser adiado devido às minhas atividades profissionais						
O/a meu/minha cônjuge/companheiro/a assume a maior parte das responsabilidades familiares						
A minha relação com o/a meu/minha cônjuge/companheiro/a é melhor por causa do meu trabalho						
Não tenho tempo suficiente para os/as meus/minhas filhos/as por causa do meu trabalho						
Trabalhar fora de casa ajuda-me a ter mais disposição para fazer coisas diferentes com os/as meus/minhas filhos/as						

30. Considerando a sua atividade profissional na Câmara Municipal de Palmela, alguma/as das seguintes características já o/a fizeram sentir beneficiado/a: (escolha múltipla)

Sexo ☐

Idade ☐

Habilitações académicas ☐

Estado Civil ☐

Maternidade/ Paternidade ☐

Nenhuma ☐

Outra: _____

31. Considerando a sua atividade profissional na Câmara Municipal de Palmela, alguma/as das seguintes características já o/a fizeram sentir discriminado/a: (escolha múltipla)

Sexo ☐

Idade ☐

Habilitações académicas ☐

Estado Civil ☐

Maternidade/ Paternidade ☐

Nenhuma ☐

Outra: _____

32. Faz parte do seu trabalho supervisionar o trabalho de outras pessoas ou dizer-lhes o que devem fazer?

Sim ☐ **32.1 Quantas pessoas supervisiona diretamente?** _____

Não ☐

33. A sua chefia é?

Homem ☐

Mulher ☐

34. Das seguintes características comportamentais relacionadas com a liderança, quais as que considera estarem mais relacionadas com as mulheres, homens ou ambos:

	Mulher	Homem	Ambos
Privilegia a rapidez de decisão			
Dá importância à satisfação dos/as subordinados/as e ao bom ambiente laboral			
Privilegia o consenso na decisão			
Preocupa-se mais com os resultados a alcançar do que com os procedimentos administrativos			
Promove a cooperação e o trabalho em equipa no seu serviço			
Incentiva a capacidade criativa e a inovação			
Possui atitude de mediação de conflitos			
Tem facilidade em estabelecer relações interpessoais e em comunicar com os/as outros/as			

C – Igualdade de Género e Conciliação entre a Vida Familiar e Pessoal e a Vida Profissional

Gostaríamos agora de aferir qual a sua opinião relativamente ao modo como as temáticas da Igualdade de Género e da Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar e Pessoal são abordadas na Câmara Municipal de Palmela. Por favor responda às perguntas que se seguem, assinalando a opção que mais se adequa à sua situação.

35. Está informado/a sobre as questões da Igualdade de Género e da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional?

Sim ☐

Tem algum conhecimento ☐

Não ☐ **(se respondeu Não, passe p.f. à pergunta 36)**

35.1. Através de que meio(s) teve acesso a essa informação? (escolha múltipla)

Meios de comunicação social ☐

Câmara Municipal de Palmela ☐

Organizações Não Governamentais ☐

Colegas ☐

Pessoas amigas/familiares ☐

Ações de sensibilização/formação ☐

Outras: _____

36. Considera que na Câmara Municipal de Palmela existe uma preocupação evidente com a questão da Igualdade de Género?

Sim ☐

Não ☐ (**se respondeu Não, passe p.f. à pergunta 37)**

Não tenho conhecimento ☐ (**se respondeu Não, passe p.f. à pergunta 37)**

36.1. Em que se manifesta essa preocupação? (escolha múltipla)

Iguais possibilidades de progressão na carreira ☐

Iguais possibilidades de inserção em áreas funcionais ☐

Disponibilização de informação sobre os direitos dos/as trabalhadores/as ☐

Políticas laborais de incentivo à natalidade e parentalidade ☐

Existência de ações de sensibilização na área da Igualdade de Género ☐

Outra: _____

37. Das seguintes medidas facilitadoras da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional, indique quais as que tem acesso enquanto trabalhador/a da Câmara Municipal de Palmela:

Medidas facilitadoras da Conciliação entre a Vida Familiar e Pessoal e a Vida Profissional	
Creches / Infantários/ ATL (com condições especiais para trabalhadores/as da Câmara) *	
Lares / Casas de Repouso / Centros de Dia (com condições especiais para trabalhadores/as da Câmara) *	
Medidas de incentivo à natalidade e à parentalidade	
Medidas de apoio aos/as trabalhadores/as de famílias monoparentais e/ou com dependentes a cargo	
Possibilidade de capitalização de horas suplementares de trabalho para concessão de dias de descanso	
Possibilidade de concentração do tempo normal de trabalho em menor número de dias da semana	
Jornada Contínua	
Possibilidade de regimes de turnos rotativos acordados com os/as trabalhadores/as	
Isenção de Horário	
Possibilidade de trabalho a partir de casa	
Facilitação de ajustamento pontual dos horários de trabalho para assistência à família em situações de emergência	
Facilitação informal de ausência ao trabalho por razões pessoais/familiares	
Não existência de reuniões fora do horário de trabalho	
Compensação por trabalho desempenhado fora do horário de trabalho	
Outra: _____ _____	

38. Tem conhecimento de iniciativas de promoção da Igualdade de Género desenvolvidas pela Câmara Municipal de Palmela junto da comunidade?

Sim ☐

Não ☐ **(Se respondeu Não, passe p.f. à pergunta 39)**

38.1. Que tipo de iniciativas? (escolha múltipla)

Ações de Formação ☐

Ações de Informação/Sensibilização ☐

Informação sobre estruturas de apoio ou equipamentos disponibilizados ☐

Seminários ☐

Outra: _____

38.2. Indique as temáticas abordadas nessas iniciativas:

Igualdade de Género ☐

Direitos relacionados com a Maternidade e Paternidade ☐

Violência Doméstica e Tráfico de Seres Humanos ☐

Divulgação de espaços de apoio a vítimas de Violência Doméstica ☐

Tráfico de Seres Humanos ☐

Outras: _____

39. Deixe aqui sugestões que possam contribuir para a promoção da Igualdade de Género e da Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar e Pessoal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Palmela:

_____

_____

_____

_____

_____

Fim do Questionário

Obrigado pela sua colaboração!

Anexo 3:
Questionário de Autodiagnóstico às Chefias da Câmara Municipal de Palmela

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

QUESTIONÁRIO DE AUTO-DIAGNÓSTICO

ÀS CHEFIAS DA CÂMARA MUNICIPAL DE PALMELA

O presente questionário assume-se como um instrumento de auto-diagnóstico, o qual tem como objetivo permitir uma mais fácil e eficaz caracterização da situação da Câmara Municipal de Palmela, no que concerne à temática da Igualdade de Género.

Pretende-se com este instrumento proceder a uma identificação dos principais pontos fortes e pontos fracos da atuação da Câmara neste domínio, com vista ao reconhecimento dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança e, consequentemente, possibilitar uma definição objetiva e mensurável das prioridades de intervenção do Plano Municipal para a Igualdade de Género a implementar.

O questionário de auto-diagnóstico, é constituído por 70 questões, abrangendo as diversas dimensões que compõem a temática da Igualdade de Género, para as quais é dada a possibilidade de responder de forma positiva (Sim), negativa (Não) ou manifestando o não conhecimento (Desconhece), devendo as chefias responsáveis pelo seu preenchimento, assinalar as respostas que melhor traduzem a situação da Câmara.

Questionário nº: _____

1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

1.1 - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE PALMELA

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

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2.1 - RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

8. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
9. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**

10. Nos anúncios de oferta de emprego estão patentes os princípios de igualdade e da não discriminação, não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou do género?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
11. A Câmara mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
12. A Câmara assegura os princípios de neutralidade da composição do júri e igualdade de condições e de oportunidades para todos/as os/as candidatos/as?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
13. A Câmara, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
14. Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, é verificada a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**

2.2 – FORMAÇÃO CONTINUA

15. A elaboração do Plano de Formação da Câmara tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
16. Na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
17. A Câmara incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
18. A Câmara incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
19. A Câmara promove a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
20. A Câmara trata os dados relativos à frequência de ações de formação, desagregando-os por sexo?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**

2.3 – GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

	Sim	Não	Desconhece
21. A Câmara, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?			
22. Quando se nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?			
23. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pela Câmara, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?			
24. Na Câmara, são assegurados nos processos de avaliação desempenho, procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo?			
25. Na Câmara são desenvolvidas ações positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?			

2.4 – DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

	Sim	Não	Desconhece
26. Os trabalhadores e as trabalhadoras da Câmara são incentivados/as a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?			
27. São promovidas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde se abordam as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?			
28. Quando se avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, consideram-se os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade?			

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

29. A Câmara possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à existência de procedimentos, claramente definidos e divulgados, para a apresentação de queixas?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
30. Verifica-se na Câmara a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
31. Existem na Câmara procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**

2.6 – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

32. É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
33. A Câmara possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
34. Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros (se aplicável), são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
35. A Câmara possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**

2.7 – BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS

36. Existem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
37. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
38. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
39. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, tem protocolos com serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
40. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e baby-sitters)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
41. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
42. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
43. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
44. A Câmara divulga os recursos existentes na sua área geográfica e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**

2.8 – PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

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

3 - COMUNICAÇÃO

3.1 - COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

49. Na comunicação externa da Câmara, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
50. Na comunicação interna da Câmara, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
51. Nos documentos e relatórios internos da Câmara, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
52. A Câmara utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**

53. A Câmara divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**

4 – RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

54. A Câmara desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação (ex.: ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaços de informação, protocolos, etc.)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
55. A Câmara desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos (ex.: ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc.)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
56. A Câmara desenvolve iniciativas dirigidas à educação e prevenção da violência doméstica e do bullying, dirigidos contra qualquer dos sexos?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
57. A Câmara promove junto dos meios de comunicação social local o debate público sobre as questões da igualdade de género e não discriminação?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
58. A Câmara fomenta e desenvolve iniciativas que assegurem a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino, evitando o abandono precoce da escola?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
59. A Câmara apoia a criação e manutenção de redes de apoio social e entreajuda familiar, possibilitando desta forma a redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadoras/es, no apoio a familiares idosos/as ou outros/as familiares dependentes?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
60. A Câmara apoia iniciativas de promoção e prevenção da saúde dirigidas a mulheres e a homens de diferentes faixas etárias (ex.: cedência de instalações para campanhas periódicas e regulares de promoção da saúde sexual e reprodutiva, de prevenção do SIDA, do cancro da mama, do colo do útero, da próstata, etc.?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
61. A Câmara promove o acesso e utilização de instalações de cultura, desporto e lazer promovendo atividades inclusivas (dirigidas a mulheres e a homens)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**

62. A Câmara participa em e/ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
63. A Câmara participa em e/ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar os homens a participarem na vida associativa e política local?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
64. A Câmara apoia iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade de género?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
65. A Câmara adota procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
66. A Câmara proporciona a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e a homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
67. A Câmara tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género, no seu concelho?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
68. A Câmara tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da igualdade de género?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
69. A Câmara promove ou incentiva a criação de infraestruturas de apoio à mulher ou ao homem em situação familiar de monoparentalidade (ex.: promoção do emprego; educação parental; serviços de acolhimento de crianças; unidades de apoio à criança em idade escolar, etc.)	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
70. A Câmara desenvolve ações que visem a promoção da atividade empreendedora do sexo sub-representado em determinadas áreas profissionais?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**

Fim do Questionário

Obrigado pela sua colaboração!

Anexo 4:
Questionário de Autodiagnóstico às Chefias da Câmara Municipal de Palmela – Versão com as respostas globais

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

QUESTIONÁRIO DE AUTO-DIAGNÓSTICO

ÀS CHEFIAS DA CÂMARA MUNICIPAL DE PALMELA

O presente questionário assume-se como um instrumento de auto-diagnóstico, o qual tem como objetivo permitir uma mais fácil e eficaz caracterização da situação da Câmara Municipal de Palmela, no que concerne à temática da Igualdade de Género.

Pretende-se com este instrumento proceder a uma identificação dos principais pontos fortes e pontos fracos da atuação da Câmara neste domínio, com vista ao reconhecimento dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança e, consequentemente, possibilitar uma definição objetiva e mensurável das prioridades de intervenção do Plano Municipal para a Igualdade de Género a implementar.

O questionário de auto-diagnóstico, é constituído por 70 questões, abrangendo as diversas dimensões que compõem a temática da Igualdade de Género, para as quais é dada a possibilidade de responder de forma positiva (Sim), negativa (Não) ou manifestando o não conhecimento (Desconhece), devendo as chefias responsáveis pelo seu preenchimento, assinalar as respostas que melhor traduzem a situação da Câmara.

Questionário nº: _____

1 – PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

1.1 - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE PALMELA

1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de atividades e regulamentos da Câmara é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	58,6	6,9	34,5
2. A Câmara aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	43,3	3,3	**53,3**
3. No planeamento estratégico da Câmara estão definidos objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	30	16,7	**53,3**
4. Na missão da Câmara existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	56,7	3,3	40
5. No que concerne à externalização de serviços, existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	25	10,7	**64,3**
6. Está prevista, na estrutura organizativa da Câmara, a existência de uma unidade (técnica/o, comissão ou outra) direcionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho e na relação com a comunidade?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	55,2	13,8	31
7. A Câmara, para além da avaliação interna, faz uma avaliação da promoção dos princípios da igualdade de género e da não discriminação em entidades por si tuteladas?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	27,6	10,3	**62,1**

2 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

2.1 - RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

8. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	86,7	-	13,3
9. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	24,1	17,2	**58,6**

10. Nos anúncios de oferta de emprego estão patentes os princípios de igualdade e da não discriminação, não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou do género?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	70	-	30
11. A Câmara mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	31	10,3	**58,6**
12. A Câmara assegura os princípios de neutralidade da composição do júri e igualdade de condições e de oportunidades para todos/as os/as candidatos/as?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	63,3	-	36,7
13. A Câmara, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	80	3,3	16,7
14. Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, é verificada a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	6,9	-	**93,1**

2.2 – FORMAÇÃO CONTINUA

15. A elaboração do Plano de Formação da Câmara tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	60	3,3	36,7
16. Na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	20	6,7	**73,3**
17. A Câmara incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	51,7	6,9	41,4
18. A Câmara incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	80	-	20
19. A Câmara promove a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	37,9	-	**62,1**
20. A Câmara trata os dados relativos à frequência de ações de formação, desagregando-os por sexo?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	26,7	-	**73,3**

2.3 – GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

	Sim	Não	Desconhece
21. A Câmara, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?	**75,9**	-	24,1
22. Quando se nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	**80**	3,3	16,7
23. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pela Câmara, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?	**90**	-	10
24. Na Câmara, são assegurados nos processos de avaliação desempenho, procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo?	41,4	3,4	**55,2**
25. Na Câmara são desenvolvidas ações positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?	**60,7**	7,1	32,1

2.4 – DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

	Sim	Não	Desconhece
26. Os trabalhadores e as trabalhadoras da Câmara são incentivados/as a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?	**69**	6,9	24,1
27. São promovidas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde se abordam as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?	**41,4**	27,6	31
28. Quando se avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, consideram-se os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade?	**53,6**	7,1	39,3

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

	Sim	Não	Desconhece
29. A Câmara possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à existência de procedimentos, claramente definidos e divulgados, para a apresentação de queixas?	24,1	10,3	**65,5**
	Sim	**Não**	**Desconhece**
30. Verifica-se na Câmara a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	6,9	3,4	**89,7**
	Sim	**Não**	**Desconhece**
31. Existem na Câmara procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?	10,7	3,6	**85,7**

2.6 – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

	Sim	Não	Desconhece
32. É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação?	**93,1**	-	6,9
	Sim	**Não**	**Desconhece**
33. A Câmara possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	**72,4**	3,4	24,1
	Sim	**Não**	**Desconhece**
34. Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros (se aplicável), são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	27,6	3,4	**69**
	Sim	**Não**	**Desconhece**
35. A Câmara possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	**51,7**	3,4	44,8

2.7 – BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMILIAS

	Sim	Não	Desconhece
36. Existem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?	25	7,1	**67,9**
	Sim	**Não**	**Desconhece**
37. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?	17,2	**51,7**	31
	Sim	**Não**	**Desconhece**
38. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)?	20,7	27,6	**51,7**
	Sim	**Não**	**Desconhece**
39. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, tem protocolos com serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?	3,9	24,1	**69**
	Sim	**Não**	**Desconhece**
40. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e baby-sitters)?	**58,6**	3,4	37,9
	Sim	**Não**	**Desconhece**
41. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?	**69**	-	31
	Sim	**Não**	**Desconhece**
42. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?	**55,2**	3,4	41,4
	Sim	**Não**	**Desconhece**
43. A Câmara, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outros, disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?	27,6	27,6	**44,8**
	Sim	**Não**	**Desconhece**
44. A Câmara divulga os recursos existentes na sua área geográfica e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	13,8	34,8	**51,7**

2.8 – PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

45. A Câmara encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	82,8	-	17,2
46. A Câmara incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	48,3	3,4	**48,3**
47. A Câmara incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	44,8	3,4	**51,7**
48. A Câmara encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	82,8	-	17,2

3 - COMUNICAÇÃO

3.1 - COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

49. Na comunicação externa da Câmara, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	93,1	**-**	6,9
50. Na comunicação interna da Câmara, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	93,1	**-**	6,9
51. Nos documentos e relatórios internos da Câmara, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	48,3	6,9	44,8
52. A Câmara utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	89,7	-	10,3

53. A Câmara divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?	Sim	Não	Desconhece
	35,7	21,4	**42,9**

4 – RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

54. A Câmara desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação (ex.: ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaços de informação, protocolos, etc.)?	Sim	Não	Desconhece
	65,5	3,4	31
55. A Câmara desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos (ex.: ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc.)?	Sim	Não	Desconhece
	53,6	3,6	42,9
56. A Câmara desenvolve iniciativas dirigidas à educação e prevenção da violência doméstica e do bullying, dirigidos contra qualquer dos sexos?	Sim	Não	Desconhece
	60,7	7,1	32,1
57. A Câmara promove junto dos meios de comunicação social local o debate público sobre as questões da igualdade de género e não discriminação?	Sim	Não	Desconhece
	31	10,3	**58,6**
58. A Câmara fomenta e desenvolve iniciativas que assegurem a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino, evitando o abandono precoce da escola?	Sim	Não	Desconhece
	51,7	3,4	44,8
59. A Câmara apoia a criação e manutenção de redes de apoio social e entreajuda familiar, possibilitando desta forma a redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadoras/es, no apoio a familiares idosos/as ou outros/as familiares dependentes?	Sim	Não	Desconhece
	41,4	3,4	**55,2**
60. A Câmara apoia iniciativas de promoção e prevenção da saúde dirigidas a mulheres e a homens de diferentes faixas etárias (ex.: cedência de instalações para campanhas periódicas e regulares de promoção da saúde sexual e reprodutiva, de prevenção do SIDA, do cancro da mama, do colo do útero, da próstata, etc.?	Sim	Não	Desconhece
	55,2	3,4	41,4
61. A Câmara promove o acesso e utilização de instalações de cultura, desporto e lazer promovendo atividades inclusivas (dirigidas a mulheres e a homens)?	Sim	Não	Desconhece
	82,8	-	17,2

62. A Câmara participa em e/ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	57,1	-	42,9
63. A Câmara participa em e/ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar os homens a participarem na vida associativa e política local?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	57,1	-	42,9
64. A Câmara apoia iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade de género?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	60,7	-	39,3
65. A Câmara adota procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	51,9	3,9	44,4
66. A Câmara proporciona a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e a homens?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	51,7	10,3	37,9
67. A Câmara tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género, no seu concelho?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	27,6	6,9	**65,5**
68. A Câmara tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da igualdade de género?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	24,1	6,9	**69**
69. A Câmara promove ou incentiva a criação de infraestruturas de apoio à mulher ou ao homem em situação familiar de monoparentalidade (ex.: promoção do emprego; educação parental; serviços de acolhimento de crianças; unidades de apoio à criança em idade escolar, etc.)	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	10,3	13,8	**75,9**
70. A Câmara desenvolve ações que visem a promoção da atividade empreendedora do sexo sub-representado em determinadas áreas profissionais?	**Sim**	**Não**	**Desconhece**
	13	6,9	**79,3**

Fim do Questionário

Obrigado pela sua colaboração!

Anexo 5:
Guião de Entrevista

GUIÃO DE ENTREVISTA

A REALIZAR AO PRESIDENTE E VEREADORES/AS DA CÂMARA MUNICIPAL DE PALMELA

PERFIL SOCIO-PROFISSIONAL E FAMILIAR ACTUAL

1) Identificação sócio-profissional e função actual

- idade
- habilitações académicas
- categoria profissional e funções exercidas
- existência de hobbies
- situação familiar: conjugalidade (sim/não)
- existência e idade dos filhos

PERCURSO PROFISSIONAL (MOBILIDADE, EXPECTATIVAS E RELAÇÃO COM A SITUAÇÃO E PROJECTOS FAMILIARES)

2) Percurso profissional (externo à Câmara)

- Experiência profissional
- Funções exercidas (passado e presente)
- Interrupções da actividade profissional? Motivos:
- Como concilia a sua actividade profissional (caso haja) com a actividade na Câmara

3) Percurso profissional na Câmara

- Quais as motivações que o/a levaram a candidatar-se ao cargo que ocupa na Câmara
- Idade em que iniciou a sua actividade na Câmara
- Funções exercidas (passado e presente)
- Que actividades se comprometeu a desenvolver? Quanto tempo se comprometeu a dedicar?
- Quando aceitou o desempenho das suas actuais funções, ponderou se iria continuar a ter tempo para a sua vida familiar/pessoal?
- Costuma delegar tarefas? Quais e em quem?

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E PESSOAL E A VIDA PROFISSIONAL

4) De que forma tem conciliado a sua vida e objectivos profissionais, o trabalho desempenhado na Câmara, e a sua situação e projectos familiares?

- adiamento de projectos familiares (de casamento, de filhos, etc.)
- dificuldades de conciliação trabalho/família
- papel do cônjuge (caso haja) nas estratégias de conciliação trabalho/família
- outras responsabilidades familiares (idosos/as, dependentes, etc.)

5) Que tempo dedica à sua actividade profissional externa à Câmara (caso haja) diariamente, quer no seu local de trabalho, quer em casa?

- horários praticados, volume de trabalho e nº de horas no local de trabalho
- trabalho em casa
- Deslocações
- impacto da actividade profissional na organização da esfera doméstica e no tempo para a família e para a vida pessoal

6) Que tempo dedica diariamente à sua actividade na Câmara?

- trabalho em casa
- impacto da dessas actividades na sua vida profissional, na organização da esfera doméstica e no tempo para a família e para a vida pessoal

7) Qual a situação profissional do/a cônjuge/companheiro/a?

- activa /não activa e funções exercidas

8) Como organiza o tempo que dedica ao seu trabalho com o tempo que dedica à sua vida familiar/vida pessoal: recursos e estratégias de conciliação inerentes à esfera familiar

- soluções socioeducativas adoptadas (escolas, ATL's e outras actividades)
- soluções de apoio (dependentes, idosos/as)
- existência de redes familiares
- delegação em empregados/as e babysitters
- as estratégias de partilha no casal e percepção de justiça na repartição de tarefas domésticas /assistência à família
- Lazer, actividades culturais, desporto, hobbies, formação, etc

EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS FUTURAS

9) Em termos futuros, já alguma vez pensou em qual será a sua situação profissional no médio/longo prazo?

- Perspectivas de evolução futura
- Dificuldades e/ou oportunidades que prevê (relacionadas com a organização, a vida familiar, etc)

MISSÃO E VALORES DA CÂMARA

10) Está familiarizado/a com as questões da Igualdade de Género e da Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional?

- De que forma obteve esse conhecimento

11) Considera que a Igualdade de Género é uma das prioridades no seio da Câmara?

- De onde advém esta preocupação
- De que forma se manifesta esta prioridade
- Existe uma política de igualdade de género?
- Existem documentos escritos que explicitem essa política?
- São afectadas verbas a essa política?

12) Caso não exista uma política de Igualdade de Género, referir porquê?

- Nunca foi pensado
- Já foi pensado, mas existem dificuldades ao colocar em prática
- Não conhece a prática
- Considera que não se aplica à realidade da Câmara
- Outro motivo

13) A gestão de recursos humanos da Câmara contempla a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

- Se sim, que iniciativas ilustram a essa preocupação:
- Identificação regular das necessidades dos/as trabalhadores/as no que se refere à conciliação entre a vida profissional, familiar, pessoal;
- Elaboração de um plano de acção de acordo com as necessidades identificadas;
- Medidas facilitadoras da conciliação;
- Realização de actividades e iniciativas que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar, pessoal? (ex: programas de férias, actividades desportivas, programas de ocupação de tempos livres).

14) Caso não exista uma política de Conciliação, referir porquê?

- Nunca foi pensado
- Já foi pensado, mas existem dificuldades ao colocar em prática
- Não conhece a prática
- Considera que não se aplica à realidade da Câmara
- Outro motivo

SELECÇÃO E RECRUTAMENTO DE PESSOAL

15) A política de gestão de recursos humanos da Câmara contempla a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres nos processos de recrutamento de selecção?

- Existência de critérios neutros nos processos de recrutamento e selecção
- Existência de boas práticas que visem o recrutamento de pessoas do sexo sub-representado nos diferentes domínios profissionais

16) Caso não existam uma política de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres nos processos de recrutamento de selecção, referir porquê?

- Nunca foi pensado
- Já foi pensado, mas existem dificuldades ao colocar em prática
- Não conhece a prática
- Considera que não se aplica à realidade da Câmara
- Outro motivo

PROGRESSÃO NA CARREIRA

17) A política de gestão de recursos humanos da Câmara contempla a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres na progressão na carreira profissional?

- Existência de critérios de promoção oficiais, que garantam a igualdade de acesso a níveis hierárquicos mais elevados
- Existência de boas práticas que visem a qualificação e progressão na carreira para mulheres e homens
- Existência de um sistema de avaliação de desempenho que garanta a igualdade de género, previamente comunicado aos/às trabalhadores/as

18) Caso não exista uma política de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres na progressão na carreira profissional, referir porquê?

- Nunca foi pensado
- Já foi pensado, mas existem dificuldades ao colocar em prática
- Não conhece a prática
- Considera que não se aplica à realidade da Câmara
- Outro motivo

PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

19) A política de gestão de recursos humanos da Câmara contempla a protecção da maternidade, paternidade e assistência à família?

- Existência de incentivos a homens trabalhadores para usarem a licença parental
- Existência de incentivos a homens trabalhadores para partilharem a licença por maternidade
- Concessão tanto a homens como a mulheres de licenças parentais com duração superior à prevista na lei
- Concessão tanto a homens como a mulheres de licenças por adopção com duração superior à prevista na lei
- Concessão tanto a homens como a mulheres de licenças por assistência à família com duração superior à prevista na lei
- Existência de medidas específicas de reintegração na vida activa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares
- Difusão de informação (suporte escritos, ações de formação sobre aspetos consagrados legalmente)

20) Caso não exista uma política de contemple a protecção da maternidade, paternidade e assistência à família, referir porquê?

- Nunca foi pensado
- Já foi pensado, mas existem dificuldades ao colocar em prática
- Não conhece a prática

- Considera que não se aplica à realidade da Câmara
- Outro motivo

RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

21) A política de gestão de recursos humanos da Câmara contempla o dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, bem como as consequências da sua violação?

- Existência de procedimentos específicos relativos à prevenção da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho
- Existência de procedimentos específicos relativos à reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho
- Existência de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação sexual
- Existência de um procedimento disciplinar para os autores de discriminação
- Existência de mecanismos de divulgação desta política junto dos/as trabalhadores/as

22) Caso não exista uma política de contemple o dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, referir porquê?

- Nunca foi pensado
- Já foi pensado, mas existem dificuldades ao colocar em prática
- Não conhece a prática
- Considera que não se aplica à realidade da Câmara
- Outro motivo

EDUCAÇÃO / FORMAÇÃO PROFISSIONAL

23) A gestão de recursos da Câmara preocupa-se com o acesso à formação profissional?

- Elaboração de diagnostico de necessidades de formação dos/as trabalhadores/as tendo em conta o seu perfil
- Inclusão na formação interna de módulos sobre igualdade de género
- Proporcionar aos/às trabalhadores/as a possibilidade de interromper a carreira para se dedicarem aos estudos ou formação profissional
- Existência de acções de formação em domínios profissionais em que as mulheres ou os homens estejam sub-representados
- Reconhecimento dos níveis de habilitação escolar ou de formação profissional obtidos, como factores de progressão na carreira
- Proporcionar a adequação de horários à frequência de cursos ou formação académica

24) Caso não exista uma preocupação com o acesso à educação e ou formação profissional referir porquê?

- Nunca foi pensado
- Já foi pensado, mas existem dificuldades ao colocar em prática
- Não conhece a prática
- Considera que não se aplica à realidade da Câmara
- Outro motivo

INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

25) A política de informação, comunicação e imagem da Câmara contempla a igualdade de género?

- Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa (ex.: convocatórias, circulares internas, ofícios, anúncios, etc., incluindo as páginas eletrónicas (site, intranet…)
- Utilização de linguagem e imagens inclusivas em campanhas ou na promoção de produtos ou serviços
- Divulgação de informação quantitativa e qualitativa relativamente à situação de homens e mulheres na Câmara
- Existência de um guia de acolhimento que contenha informação sobre as políticas da Câmara relativamente à igualdade de género (ex.: avaliação de desempenho, faltas, férias, benefícios sociais, etc.)

26) Caso não exista uma política de informação, comunicação e imagem que contemple a igualdade de género, referir porquê?

- Nunca foi pensado
- Já foi pensado, mas existem dificuldades ao colocar em prática
- Não conhece a prática
- Considera que não se aplica à realidade da Câmara
- Outro motivo

REPRESENTAÇÕES SOBRE O EXERCICIO PROFISSIONAL, A PROGRESSÃO NA CARREIRA E ACESSO A FUNÇÕES DIRIGENTES

27) Na sua opinião o que é, em geral, valorizado em termos de desempenho profissional (no geral)?

- assiduidade e cumprimento de horários
- disponibilidade demonstrada para o trabalho
- compromisso e capacidade para sacrifícios pessoais
- conhecimentos técnicos;
- investimento em formação académica/profissional
- capacidade de trabalho em equipa
- ser homem ou mulher

- outras

28) Quais os factores mais decisivos no acesso a funções dirigentes na Câmara?

- disponibilidade demonstrada para o trabalho
- compromisso e capacidade para sacrifícios pessoais
- conhecimentos técnicos;
- investimento em formação académica/profissional
- capacidade de trabalho em equipa
- ser homem ou mulher
- outros

29) Considera que ainda recaem sobre homem e mulher diferentes expectativas sobre as suas obrigações familiares e como isso interfere com as oportunidades de carreira profissional de uns e outros?

30) Até que ponto as mulheres, e por comparação com os homens, procuram, mais, menos ou em igual medida o exercício de funções dirigentes?

31) Na sua opinião o que distingue homens de mulheres no exercício da liderança?

- estratégias de lidar com os problemas
- dificuldades que encontram em se afirmarem enquanto líderes
- características comportamentais

32) Considerando a sua experiência pessoal, conhece ou conheceu algum líder que se aproxime do seu perfil ideal?

- se sim, qual o sexo?
- acha que o factor sexo é importante ou não no estilo de liderança?

33) Gosta mais de trabalhar com homens ou com mulheres? Porquê?

- Incluindo chefes, pares e subordinados

34) De acordo com a sua opinião, qual será a tendência para o crescimento da representação das mulheres nos cargos de topo?

- No geral
- Na Câmara
- Equilíbrio entre homens e mulheres
- Predomínio das mulheres
- Predomínio dos homens
- Outra

35) A Câmara desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não-discriminação?

- Acções de Sensibilização, Formação, Seminários e Workshops nas áreas da Igualdade de Género e/ou Violência Doméstica
- Espaços de informação e apoio
- Parcerias com entidades da comunidade que actuem nesta área

36) Caso não se desenvolvam estas iniciativas, referir porquê:

- Nunca foi pensado
- Já foi pensado, mas existem dificuldades ao colocar em prática
- Outro motivo

37) Considera importante a implementação de um Plano para a Igualdade na Câmara Municipal de Palmela? Justifique