

Plano Municipal para a Igualdade de Género

MUNICÍPIO DA LOUSÃ

Projecto “Horizontes Integrados”



junho 2013



AGRADECIMENTOS

Em nome da Câmara Municipal da Lousã, a Equipa do Projeto Horizontes Integrados gostaria de expressar o seu agradecimento a todos/as os/as colaboradores/as que participaram neste diagnóstico/plano.

Também uma palavra de agradecimento a Maria Luísa Mesquita, à Professora Dr.^a Rosa Monteiro e à Professora Fernanda Daniel pela colaboração na recolha e tratamento dos dados.

Ainda uma palavra de apreço à conselheira e ao conselheiro local para a Igualdade, Marta Correia e Carlos Seco Lopes.

Por fim, gostaríamos de expressar o nosso agradecimento à CIG pelo apoio prestado no decorrer deste projeto.

Diagnóstico Interno - Câmara Municipal da Lousã Plano Municipal para a Igualdade de Género

ÍNDICE

CAPÍTULO I INTRODUÇÃO | 6

- 1 – Pertinência e Contextualização do Diagnóstico/Plano | **7**
- 2 – Projeto Horizontes Integrados/Plano Municipal para a Igualdade de Género | **9**
- 2.1 – Objetivos do Projeto Horizontes Integrados | **9**
- 3 – Igualdade de Género/Breve Revisão de Conceitos | **10**
- 3.1 – Definição e Construção do Conceito de Género | **10**
- 3.2 – Perceções de Papéis de Género no Mercado de Trabalho | **11**
- 3.3 – Desigualdades de Género no Mercado de Trabalho | **14**

CAPÍTULO II ENQUADRAMENTO | 17

- 1 – Enquadramento geográfico do concelho | **18**
- 2 – Enquadramento demográfico | **20**
- 3 – Caracterização familiar | **22**
- 4 – Economia local e social **25**
- 5 – Qualificação socioeducativa | **27**
- 6 – Respostas sociais à infância e juventude | **29**
- 7 – Saúde | **30**
- 8 – Justiça, criminalidade e segurança | **30**
- 9 – Violência doméstica | **31**
- 10 – Caracterização da dinâmica da rede social | **33**
- 11 – Equipamentos respostas e medidas de apoio social | **33**
- 12 – Terceira Idade | **34**
- 13 – Deficiência/ Incapacidades | **35**
- 14 – Recursos disponíveis/apoio social e medidas de política social local | **36**
- 15 – Balanço da Situação das Mulheres no Concelho da Lousã | **38**
- 16 – Caracterização dos Recursos Humanos da Câmara Municipal da Lousã | **39**
- 16.1 – Recursos Humanos | **39**
- 16.2 – Níveis de Antiguidade | **39**
- 16.3 – Diferenças Etárias entre Homens e Mulheres | **42**
- 16.4 – Escolarização e Segregação Ocupacional | **44**
- 16.5 – Condições de Trabalho diferenciadas em Função do Sexo | **46**

CAPÍTULO III

IGUALDADE DE GÉNERO - DIAGNÓSTICO CONCELHIO | 51

- 1 – Agentes Locais | 51**
 - 1.1 – Amostra | 52**
 - 1.2 – Análise dos Resultados | 52**
 - 1.2.1 – Natureza Jurídica da Organização | 52**
 - 1.2.2 – Caracterização dos Recursos Humanos | 52**
 - 1.2.3 – Recrutamento dos Recursos Humanos | 54**
 - 1.2.4 – Igualdade de Género no Desenvolvimento Organizacional | 55**
 - 1.2.5 – Mecanismos de Conciliação da Vida Pessoal, Profissional e Familiar | 55**
 - 1.3 – Síntese dos Resultados | 57**
- 2 – Comunidade | 58**
 - 2.1 – Amostra | 58**
 - 2.2 – Análise dos Resultados | 58**
 - 2.2.1 – Igualdade de Género – Conceito e sua Importância | 59**
 - 2.2.2 – Igualdade de Género no Mundo Laboral | 59**
 - 2.2.3 – Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar | 59**
 - 2.2.4 – Situações de Desigualdade e Violência Doméstica | 60**
 - 2.2.5 – Sugestões | 60**
 - 2.3 – Síntese dos Resultados | 61**

CAPÍTULO IV

IGUALDADE DE GÉNERO – CÂMARA MUNICIPAL DA LOUSÃ | 62

- 1 – Amostra | 62**
- 2 – Instrumento de Recolha de Dados | 66**
- 3 – Tratamento dos Dados | 66**
- 4 – Análise dos Resultados | 67**
 - 4.1 – Tipo de Horário | 67**
 - 4.2 – Acordos e Parcerias | 68**
 - 4.3 – Participação em Ações de Formação | 69**
 - 4.4 – Situações de desigualdade entre homens e mulheres no Município | 70**
 - 4.5 – Uso do Tempo na Esfera Pessoal / Familiar | 70**
 - 4.6 – Benefícios para conciliação da vida familiar e profissional | 72**
 - 4.7 – Situações de Desigualdade | 74**
 - 4.8 – Perceções Acerca da Igualdade de Género I | 75**
 - 4.9 – Perceções Acerca da Igualdade de Género II | 78**
 - 4.9.1 – Papéis de homens e mulheres na família | 78**
 - 4.9.2 – Perceções e reconhecimento da discriminação com base no género na sociedade em geral | 80**
 - 4.9.3 – Papéis sexuais e divisão do trabalho | 81**

4.9.4 – Valores igualitários | **83**

4.9.5 – Perceções e reconhecimento da discriminação com base no género na organização | **83**

5 – Síntese dos Resultados | **84**

6 – Limitações do Diagnóstico | **87**

CAPÍTULO V – PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO | 88

PROPOSTAS PARA O PLANO | 91

CAPÍTULO VI – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 103

CAPÍTULO VII – ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS e QUADROS | 106

CAPÍTULO VIII – ANEXOS | 106

Anexo I – Questionário Agentes Locais | **107**

Anexo II – Questionário Comunidade | **114**

Anexo III – Questionário Colaboradores/as do Município | **116**

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

As sucessivas transformações e exigências nas dinâmicas pessoais, sociais e laborais têm vindo a alicerçar a necessidade dos cidadãos reverem os seus papéis e identidades bem como a equitatividade dos seus direitos. Nesta ótica, tem vindo a crescer o interesse pelas questões ligadas à igualdade de género e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Esta é hoje uma temática atual e indispensável na democracia e numa sociedade que se pretende seja mais equilibrada e justa.

1 – Pertinência e Contextualização do Diagnóstico/Plano

A promoção da igualdade de género revela-se fundamental para a construção de uma comunidade mais equilibrada e igualitária, capaz de respeitar os direitos fundamentais dos seus cidadãos e promover a cidadania.

Os constantes desafios da atualidade, exigem que façamos uma reflexão sobre o papel do homem e da mulher, não só na sua função social mas também como atores que contribuem para a edificação de uma cidadania democrática assente nos valores da Igualdade.

Tal como é referido na Carta Europeia para a Igualdade das mulheres e dos homens na vida local, *“a igualdade das mulheres e dos homens é um direito fundamental para todos e todas, constituindo um valor capital para a democracia. A fim de ser completamente conseguido, não é suficiente que este direito esteja legalmente reconhecido, sendo necessário o seu efetivo exercício em todos os aspetos da vida: política, económica, social e cultural”*.

No contexto nacional e internacional, se por um lado os números revelam que os cidadãos e cidadãs aspiram por uma sociedade mais justa e equilibrada no que diz respeito à igualdade entre homens e mulheres, por outro reconhece-se que a efetividade destes direitos muitas vezes permanece no plano dos princípios estando ainda longe a realidade que todos e todas idealizamos.

Tendo por base este desafio, cresce o interesse da investigação no domínio das relações sociais de género, por norma percebidas pelas sociedades ocidentais como estruturantes do progresso económico e social. Considerando as administrações públicas, a dimensão de género reveste-se de particular importância; por um lado como fator explicativo para uma melhor compreensão das relações de trabalho que aí se desenvolvem, por outro como variável estruturante da boa governação, particularmente no que diz respeito à integração da perspectiva de género em todas as ações e políticas públicas (Rato et al, 2007).

Neste contexto, o papel das autarquias locais tem vindo a ser destacado como extremamente importante no aperfeiçoamento de políticas locais que ampliem o desenvolvimento social alicerçado numa visão de desenvolvimento sustentável mais ampla.

Segundo Sörlin et al. (2011), o diagnóstico organizacional sensível ao género, representa um mecanismo essencial para uma administração igualitária visto que fornece dados capazes de compreender diferenças de género. Assim, o diagnóstico de género transforma-se numa ferramenta indispensável que serve de sustentação à consciencialização, planeamento, monitorização e avaliação da gestão das organizações (Sörlin et al. 2011)

Neste contexto, a Câmara Municipal da Louçã considera determinante acolher este ideal fundamental assumindo que um diagnóstico sobre igualdade de género sustentará a implementação de políticas concelhias verdadeiramente baseadas na promoção da igualdade de género para a redução/minimização das principais formas de desigualdade social.

2 – Projeto Horizontes Integrados/Plano Municipal para a Igualdade de Género

Cimentando-se a Câmara como uma instituição promotora de desenvolvimento social, e considerando o papel fundamental da Administração Pública Local no combate das desigualdades, foi realizada uma candidatura no âmbito da tipologia de intervenção 7.2 – Planos para a Igualdade, do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) da qual resultou o Projeto Horizontes Integrados. O Projeto teve o seu início em outubro de 2011 terminando em outubro de 2013.

2.1 – Objetivos do Projeto Horizontes Integrados

O Projeto Horizontes Integrados teve como destinatários todos/as colaboradores/as do Município da Louçã, entidades parceiras da Rede Social e comunidade em geral, pretendendo-se, a partir de uma análise diagnóstica sobre a realidade, identificar problemáticas e potencialidades do Concelho, possibilitando a construção de um Plano Municipal que, de forma integrada, traçasse linhas de ação promotoras da Igualdade de Género.

A concretização deste projeto, visou garantir uma participação equilibrada entre homens e mulheres e a promoção de políticas ativas que contribuíssem para potenciar os princípios da igualdade pelo que previamente à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género, o Projeto teve como objetivo a realização de um diagnóstico interno com vista a identificar diferenças e assimetrias entre os colaboradores e as colaboradoras da própria autarquia.

Sucintamente, os objetivos do Projeto Horizontes Integrados foram:

- Elaborar um estudo/diagnóstico capaz de identificar e auto avaliar as características sociodemográficas e organizacionais no âmbito da igualdade entre homens e mulheres na autarquia;

- Promover a reflexão e a definição de uma estratégia integrada através de ações de sensibilização e formação para uma tomada de consciência sobre as questões da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
- Disponibilizar apoio multidisciplinar a pessoas vítimas de violência doméstica e em situação de vulnerabilidade social.

3 – Igualdade de Género/Breve Revisão de Conceitos

Para contextualizar a temática e os objetivos deste diagnóstico, o primeiro passo consistiu na realização de uma breve revisão sobre os conceitos sobre os quais o diagnóstico iria incidir o que permitiu obter um conhecimento teórico e metodológico sobre os temas a abordar, conferindo assim à nossa investigação uma maior sustentabilidade conceptual.

3.1 – Definição e Construção do Conceito de Género

Scott (1988) definiu o conceito de género como sendo a organização social da diferença sexual e afirmou que este tem sido um conceito gerador de polémica. Rubin (1984) por sua vez, propõe que género e sexualidade sejam concebidos como esferas da vida social que, simultaneamente, se cruzam e distinguem.

Certo é que o género é uma construção que engloba um conjunto de relações, atributos, papéis, crenças e atitudes que definem o que significa ser mulher ou homem na vida social.

O processo de socialização influi de forma clara na forma como os papéis são atribuídos aos dois géneros. Neste contexto, a Comissão Europeia em 2004 definia género como sendo o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres.

Na maioria das sociedades, as relações de género ainda são pautadas por desigualdade. Ainda que a questão do género tenha vindo a ser amplamente debatida e cada vez mais integrada de forma institucional com implementação de leis e práticas promotoras de igualdade de género, a realidade revela que os desequilíbrios de género ainda se refletem nas políticas e práticas sociais, bem como nas identidades, atitudes e comportamentos das pessoas.

No que diz respeito ao conceito de igualdade de género, convém distinguir que não se trata de igualitarismo, isto é, o objetivo da igualdade de género não é que mulheres e homens adotem comportamentos padrão. Este conceito, segundo a Comissão Europeia (2004), está relacionado com a valorização e igualdade de tratamento dos diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens.

3.2 – Perceções de Papéis de Género no Mercado de Trabalho

A construção de papéis de género é tanto realizada por homens como por mulheres. Segundo Vieira (2009), tanto homens como mulheres fazem determinadas escolhas comportamentais ignorando outras.

Porém, existem padrões de pensamento enraizados que por vezes condicionam estas escolhas. De acordo com Acker está ainda enraizada a ideia de que o “trabalhador ideal” trabalha a tempo inteiro e continuamente, pressupondo-se que tem o apoio de retaguarda de uma parceira que assume o trabalho familiar (Acker, 1992; Lewis e Cooper, 1995).

A força desta ideologia que condiciona papéis sociais de género no trabalho, na família, na vida política e cívica está presente quer nas cognições dos indivíduos (homens e mulheres), quer nos modelos de funcionamento e gestão das organizações de trabalho. Estudando estas conceções de género, que determinam “quem faz o quê” com base no “como são as mulheres” e “como são os homens”, conclui-se que são normativas e que se impõem na definição de capacidades, papéis e funções diferentes entre mulheres e homens (Monteiro, 2005: 27).

Estas representações ir-se-ão refletir nos papéis desempenhados por homens e por mulheres nas várias esferas, assim como nas expectativas dos seus comportamentos, das instituições e das organizações.

Portugal tem uma das mais elevadas taxas de trabalho feminino a tempo inteiro da Europa (Ferreira, 2011); têm sido também registados consideráveis avanços em legislação e políticas de igualdade entre mulheres e homens (Monteiro, 2011 e 2010; Rêgo, 2010). Apesar disso, continuamos a assistir a uma lenta evolução das conceções de género (Wall et al., 2010). As assimetrias de papéis sexuais e o modelo de família parsoniano, em que o homem é visto como o “ganha-pão” e a mulher como a provedora de cuidados, persistem apesar daqueles avanços (Aboim, 2007; Wall et al., 2010).

Apesar de já caminharmos para um modelo vigente do “duplo salário”, certo é que os estudos relativos às atitudes ainda apontam para sérias desigualdades visto que ainda se manifestam com alguma intensidade práticas que se opõem à valorização do papel igualitário entre mulheres e homens, sendo ainda as cognições sociais e individuais pautadas por modelos conservadores (Aboim, 2007, 2010; Ferreira et al., 2007; Torres et al., 2004; Wall, 2010).

Uma conclusão do projeto “Trabalhar e cuidar na Europa” (Torres et al., 2009), refere que Portugal, no que diz respeito a papéis de género, apesar de encontrar afinidade com países de natureza mais “tradicionalista”, situa-se no tipo “intermédio”.

Torres et al. (2009) definem três tipos de países: igualitários, intermédios e tradicionalistas onde se estabelecem graus de modelos igualitários no que diz respeito a papéis sexuais. O gradual afastamento de papéis de género tradicionais em prol da igualdade de género como referiram Beck & Beck-Gernsheim (2002), equivale a um processo de individualização (Aboim, 2010). No nosso país, a tendência parece oscilar entre uma vertente mais moderna e marcada pela individuação e outra mais conservadora e familiar (Aboim, 2007, 2010; Torres et al., 2009).

No que diz respeito à partilha do trabalho em contexto familiar, a população portuguesa considera que deve existir mais participação dos homens nas tarefas domésticas e nas que envolvem assistência a dependentes. Porém, não parece existir coerência no que diz respeito a esta aspiração de igualdade visto que, na realidade, as práticas não refletem este ideal (Torres et al., 2004).

Esta realidade assenta em dados concretos que confirmam que ainda pertence às mulheres a maior parcela do trabalho não pago que se reflete na “dupla” e “tripla jornada”. Existe uma insuficiência nos estudos sobre a utilização do tempo, porém, os dados referentes às horas semanais de trabalho não pago revelados pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho em 2005, referem que as mulheres portuguesas trabalham mais 16 horas de trabalho não pago do que os homens. Tal como afirmam Santos (2010) e Torres et al. (2000), as mulheres são *“simultaneamente, as mais rotineiras e consumidoras de tempo e energia e que não deixam qualquer margem de discricionariedade quanto à sua realização”*.

No que diz respeito à posição social das mulheres e respetivos papéis, as atitudes revelam-se mais conservadoras sobressaindo uma oposição entre um ideal de mulher mãe e dona-de-casa e o ideal de mulher independente (Aboim, 2007, 2010).

Associado à visão da mulher que cuida não só das tarefas domésticas mas que também assume o cuidado com os filhos, surge a predominância do ideal feminino mais maternalista. Assim, mais facilmente a mulher abdica da sua participação profissional para benefício da família do que o homem. Nesta ótica, não obstante a crença de que é justo um equilíbrio entre ambos os sexos, o sacrifício em prol da família é maioritariamente feminino sendo também este dilema de identidade mais colocado às mulheres a quem o protótipo da mulher-mãe continua a ser inculcado.

Surpreendentemente, o tradicional modelo de ganha-pão masculino no que diz respeito às atitudes e valores perde força em Portugal mais do que noutros países (Aboim, 2010).

Sofia Aboim (2010: 64), afirma que *“os homens afastam-se do tradicional papel de homem provedor e autoritário, habitualmente ausente do quotidiano doméstico e parental, elogiando a participação, a presença e a cooperação masculina na família”*.

Ainda que timidamente, este declínio servirá seguramente para alterações na forma como olhamos as relações de género e os estereótipos que não promovem a igualdade. Segundo Torres et al. (2005), existem em Portugal fortes evidências que atestam que há falta de sensibilidade social e uma grande ignorância no que diz respeito às desigualdades com base no sexo.

3.3 – Desigualdades de Género no Mercado de Trabalho

Incidindo o presente diagnóstico sobre a temática da igualdade de género num órgão de administração pública e local e sendo o objetivo apurar eventuais desigualdades entre os/as colaboradores/as, considerámos pertinente refletir sobre as desigualdades de género no mercado de trabalho.

Ainda que muito já tenha vindo a ser debatido sobre este tema, certo é que os dados estatísticos confirmam que ainda persiste em Portugal um mercado laboral visivelmente desigual. São disso exemplo a precariedade laboral feminina, que é substancialmente superior à masculina, as diferenças salariais em desfavor das mulheres, ou a fraca representação feminina nos postos de direção. Mantendo-se também, evidente, uma afetação não equitativa das responsabilidades familiares e domésticas entre homens e mulheres e um escasso gozo pelos homens dos seus direitos de parentalidade¹.

As consequências destas desigualdades no mercado de trabalho têm sido amplamente divulgadas, em relatos sobre a situação portuguesa (CIG, 2011; Ferreira, 2010). Portugal passou entretanto a ser um dos países europeus com maior número de mulheres ativas e a trabalhar a tempo inteiro (Ferreira, 2010).

¹ http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/conf_Discurso_Sandra_Ribeiro_19.pdf

Ainda hoje temos das mais elevadas taxas de feminização do mercado de trabalho a tempo inteiro da Europa (68,9%) (Eurostat, 2008 *in* CIG, 2011). Já no que diz respeito à taxa de empregabilidade, dados de 2009 reportavam uma taxa de 61,6% para o sexo feminino com idades entre os 15 e 64 anos. Segundo dados da CIG (2010), os níveis mais elevados centram-se no grupo etário dos 25 aos 34 anos atingindo os 87,2%. Isto significa que as mulheres que estão em fases do seu ciclo vital de grande exigência familiar (filhos pequenos) se encontram fortemente inseridas no mercado de trabalho a tempo inteiro (Torres et. al., 1998).

Apesar destes dados, quando analisamos alguns indicadores do mercado de trabalho (CIG, 2011) constatamos uma forte segregação ocupacional do mercado de trabalho português, com as mulheres a ocuparem profissões muito feminizadas nomeadamente a educação e as atividades de saúde humana e serviços de apoio. Por sua vez, os homens encontram-se segregados em sectores tradicionalmente “masculinos” como a construção, por exemplo. Também a segregação vertical encontra expressão significativa no nosso país.

Segundo apurado pela CIG (2010), existem diferenças salariais acentuadas no que diz respeito a homens e mulheres, diferenças essas que são mais visíveis quando os níveis de qualificação e escolaridade são de nível superior auferindo o sexo feminino somente 70,5% do ganho mensal do sexo masculino. Já no caso das mulheres semiqualficadas ou sem qualificação, a percentagem do ganho médio mensal dos homens em semelhantes condições às suas é de 82% e 84%.

Nos quadros superiores da administração pública, bem como dirigentes e quadros superiores de empresa, a percentagem de mulheres que participam em cargos de direção e chefia perfaz apenas 31,4%, num fenómeno que se designa efeito de “tetos de vidro”, (CIG, 2010). Este tipo de fenómenos que evidenciam desigualdades de género, encontram-se também na administração pública portuguesa. Helena Rato et al. (2007) concluíram que na administração pública portuguesa se verifica uma segregação vertical, uma vez que as mulheres, apesar de estarem em maioria, estão menos representadas nos cargos de maior responsabilidade e poder de decisão.

Relativamente à Administração Pública Local os indicadores são mais escassos. Ainda assim, e de acordo com os dados mais recentes e disponíveis da DGAL de 2000, existe um predomínio de mulheres nos grupos administrativos e técnicos superiores, onde o universo feminino representa, respetivamente 67,8% e 54% do total (Pernas et al., 2008) – a feminização corresponde, portanto, àquelas categorias profissionais. Existem diferenças muito significativas de escolaridade de uns e outras, sendo as mulheres mais escolarizadas - 53,3% das mulheres apresenta níveis de escolaridade equivalentes ao 10.º ano de escolaridade ou superior, enquanto que 67,7% dos homens apresentava à data níveis de formação iguais ou inferiores a 6 anos de escolaridade (Pernas et. al., 2008). Apesar desta superioridade em termos de habilitações literárias, a maioria dos dirigentes da administração pública local são do sexo masculino (63,4%) (Pernas et al., 2008).

CAPÍTULO II

ENQUADRAMENTO

Faremos neste capítulo uma caracterização do concelho da Lousã focando diversas dimensões que integram a esfera demográfica, económica e social do concelho. Nesta caracterização atentaremos às seguintes dimensões:

- Enquadramento geográfico do concelho;
- Enquadramento demográfico;
- Caracterização familiar;
- Economia local e social;
- Qualificação socioeducativa;
- Respostas sociais à Infância e Juventude;
- Saúde;
- Justiça, criminalidade e segurança;
- Violência doméstica;
- Caracterização da Dinâmica da Rede Social;
- Equipamentos respostas e medidas de apoio social;
- Terceira Idade;
- Deficiência/ Incapacidades;
- Recursos Disponíveis/Apoio Social e medidas de Política Social Local.

A análise destas dimensões, ajudará a uma melhor compreensão da realidade concelhia visto que alguns destes aspetos estão intimamente ligado ao desenvolvimento social local, aspeto este que consideramos indissociável da temática da Igualdade de Género.

1 – Enquadramento Geográfico do Concelho

O Concelho da Lousã apresenta uma área territorial de 139,16 Km² e localiza-se na Região Centro de Portugal a 28 km de Coimbra (Figura N.º1).

Conforme resultados do estudo “Tipificação das Situações de Exclusão em Portugal Continental” esta região caracteriza-se por uma zona rural que, segundo a tipologia do INE, se encontra classificada como um território envelhecido e economicamente deprimido (I.S.S).

O Concelho da Lousã tem uma localização privilegiada na Região Centro, uma vez que se encontra próximo da rede viária de distribuição nacional – EN17 e ligações à A1 (Norte/Sul) e aos IC6, IC7 e A13 (Litoral/Interior).

Figura N.º1 – Localização geográfica do Concelho da Lousã



Fonte: www.infopedia.pt

O Concelho é constituído por seis freguesias - Lousã, Vilarinho, Casal de Ermio, Foz de Arouce, Serpins e Gândaras. Caracteriza-se, do ponto de vista biofísico, por um acentuado contraste, marcado essencialmente pela Serra da Lousã, que ocupa 1/3 da área Concelhia. Os restantes 2/3 do território concelhio são menos acidentados e fortemente marcados pelos vales e campos dos Rios Arouce e Ceira.

Figura N.º2 – Freguesias do Concelho da Lousã



Fonte: www.infopedia.pt

2 – Enquadramento Demográfico

Comparando os dados dos censos de 2001 e 2011, verificou-se um crescimento demográfico médio de 11% sendo o número de habitantes na Lousã de 15 753 e 17606 habitantes em 2001 e 2011 respetivamente.

A população total residente no concelho em 2011 representava cerca de 13% da população total residente na NUTS III - Pinhal Interior Norte.

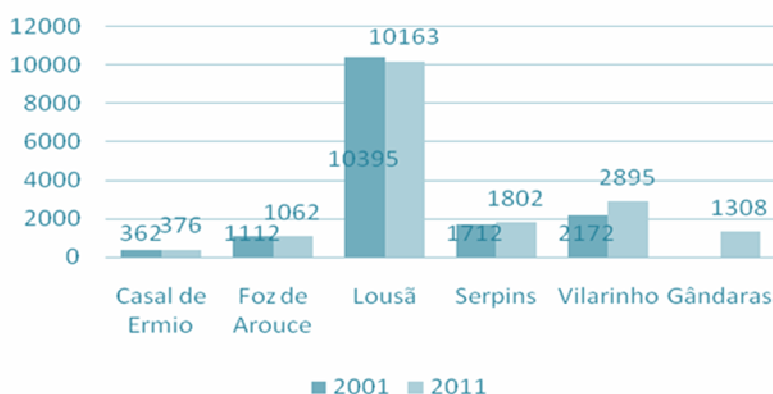
Quadro N.º1 - Comparação dos dados demográficos entre a Região NUT III

ANOS	Região Centro	Pinhal Interior Norte	Lousã
2001	2 339 561	137 167	15 753
2011	2 327.026	131 199	17606

Fonte: Instituto Nacional de Estatística – Censos 2001, 2011

Abaixo no gráfico N.º1, a Freguesia da Lousã era a que registava maior número de indivíduos residentes (39%) em 2011, no entanto, sofreu um decréscimo em relação a 2001 uma vez que cerca de 1308 residentes, passaram a fazer parte da freguesia das Gândaras tendo sido 2001 o ano em que esta freguesia foi criada.

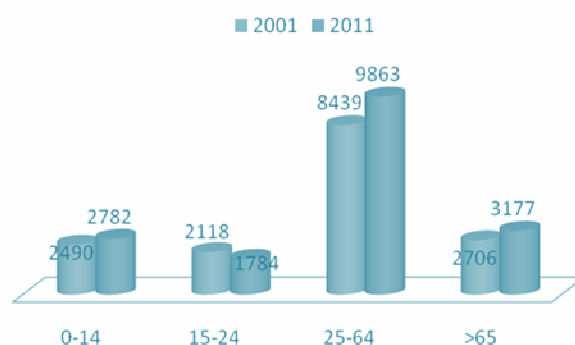
Gráfico N.º1 – Evolução da população residente por freguesia



Fonte: Instituto Nacional de Estatística – Censos 2011

Como se pode observar no gráfico N.º2, o grupo etário que se situa entre os 25 e os 64 anos de idade, representa 56,2% do total da população residente.

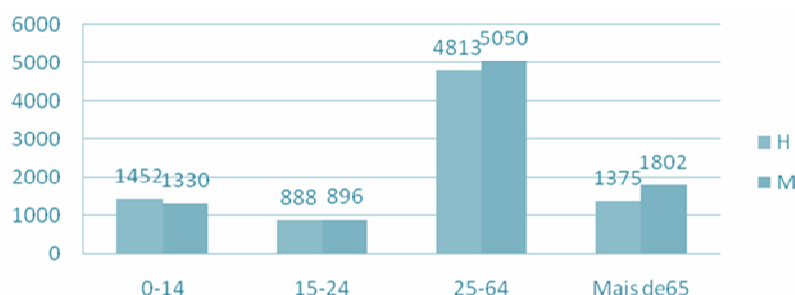
Gráfico N.º2 – Evolução da População Total Residente por Grupo Etário



Fonte: Instituto Nacional de Estatística – Censos 2001, 2011

Verifica-se igualmente que também os estratos etários mais elevados, particularmente o grupo dos 65 ou mais anos, continua a evidenciar um crescimento acentuado nos últimos anos à semelhança aliás do que se verifica por todo o Pinhal Interior Norte, sub-região onde o concelho se insere. O grupo etário onde se registou um decréscimo da população foi o da faixa entre os 15 e os 24 anos, com menos 337 indivíduos no ano de 2011. No que diz respeito à população total residente por género, de acordo com gráfico N.º3 e tendo por base os censos 2011, o sexo feminino registava maior expressão numérica representando 52% do total da população residente no concelho da Lousã.

Gráfico N.º3 – População total residente por género

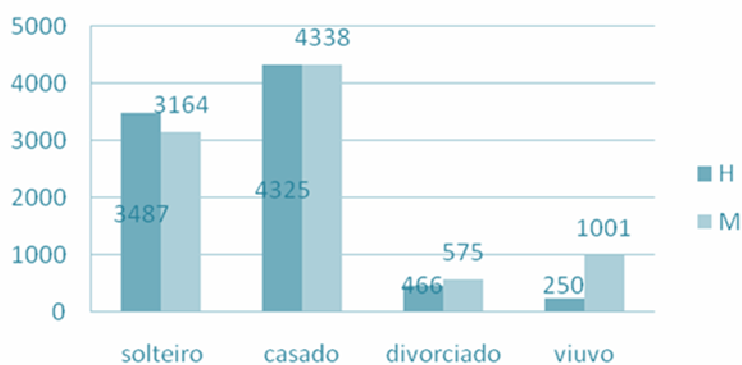


Fonte: Instituto Nacional de Estatística – Censos 2011

3 – Caracterização Familiar

Segundo dados dos Censos de 2011, a proporção de indivíduos com 12, ou mais anos de casado, é de 56,40% e a de solteiro é de 28,7%, havendo mais homens do que mulheres neste estado civil. De acordo com o gráfico N.º4, verifica-se que, em relação ao estado civil de viúvo, há uma maior percentagem de mulheres do que de homens, assim como no estado civil de divorciado.

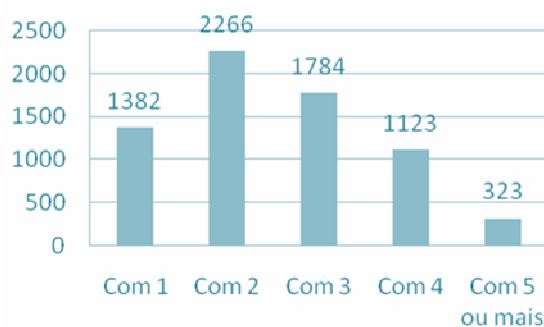
Gráfico N.º4 – População residente /estado civil e sexo



Fonte: Instituto Nacional de Estatística – Censos 2011

No que diz respeito à dimensão média das famílias, e de acordo com os Censos de 2011, a maioria das famílias tem entre dois a três elementos.

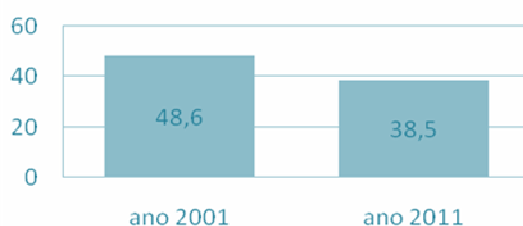
Gráfico N.º5 – Dimensão Média das Famílias



Fonte: Instituto Nacional de Estatística – Censos 2011

Como observado no gráfico N.º6, registou-se no período entre 2001 e 2011, um decréscimo de 10%, na taxa de fecundidade. Contudo, é de referir que a idade média da mãe aquando do nascimento do primeiro filho situava-se, na zona Pinhal Interior Norte, nos 28 anos. O facto de no Concelho da Lousã, esta ser a faixa-etária com maior expressividade (como se verificou no gráfico N.º2), poderá ser um fator predisponente para o acréscimo no número de nascimentos e continuidade do crescimento populacional nas idades da primeira e segunda infância, reforçando assim a jovialidade do Concelho da Lousã.

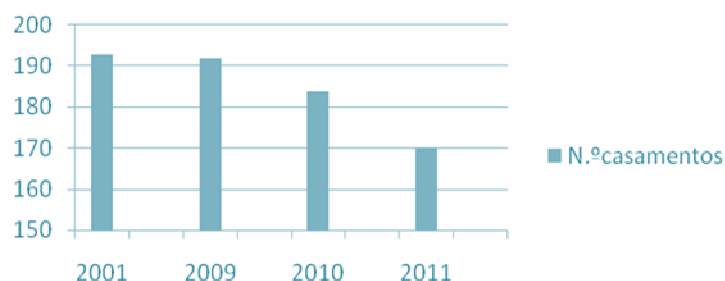
Gráfico N.º6 – Evolução da Taxa de Fecundidade Geral



Fonte: Instituto Nacional de Estatística – Censos 2001, 2011

Como se pode verificar pelo gráfico N.º7, o número de casamentos tem vindo a diminuir de forma significativa desde 2001 até 2011. Simultaneamente verifica-se um aumento do número de divórcios refletindo-se esta situação no número de núcleos familiares monoparentais o qual apresenta uma proporção de 12,2% das famílias.

Gráfico N.º7 – Evolução do N.º de casamentos registados por ano



Fonte: Registo civil

Em síntese, o concelho da Louçã está geograficamente bem situado possuindo contrastes paisagísticos propícios ao turismo e exploração de espaços verdes. Possui uma gastronomia variada bem como um rico património social e cultural e está equipado com infraestruturas de lazer e turismo que privilegiam todas as acessibilidades.

No que diz respeito à demografia, o concelho regista um acréscimo demográfico de 11% em relação aos censos de 2001.

A população concelhia é marcada por uma população jovem em idade ativa, apesar de 2011 se evidenciar um crescimento acentuado na faixa dos 65 ou mais anos.

A redução da taxa de fecundidade é de 10% havendo também uma diminuição da natalidade em 2,6%. Há mais divórcios o que implica um aumento do número de famílias monoparentais.

É também maior o número de mulheres cujo estado civil é a viuvez.

4 – Economia Local e Social

No que diz respeito à dinâmica empresarial do Concelho, de acordo com os censos de 2011, existiam 1693 empresas com registo em 2010, sendo que 96,9% são empresas de pequena e média dimensão (com menos de 10 pessoas ao serviço). O Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI) distinguiu em 2010 empresas Lousanenses e através da "PME Excelência 2010" foram distinguidas três empresas no concelho. Com o estatuto de "PME Excelência 2012" foram distinguidas 14. Estas empresas foram distinguidas pela qualidade dos seus resultados e elevados padrões competitivos, tendo rácios de solidez financeira e de rentabilidade acima da média nacional, o que, segundo o IAPMEI, contribui ativamente para as dinâmicas de desenvolvimento e de emprego da região onde estão inseridas as empresas.

4.1 – Emprego

De acordo com os censos 2001-2011 a taxa de atividade no concelho da Lousã evoluiu de forma negativa registando uma variação de (-) 0,6%.

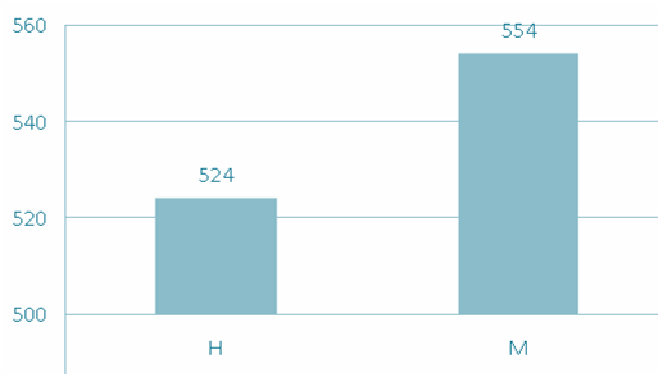
4.2 – Desemprego

Ainda que o Concelho da Lousã seja marcado por um dinamismo económico e social, o número de desempregados inscritos no Centro de Emprego da Lousã tem aumentado anualmente. Tendo por base os censos de 2011, o número da população ativa era de 8284, situando-se a taxa de desemprego nos 11%. Verificou-se igualmente que a taxa de desemprego jovem se situava nos 26,9% e percentagem da população desempregada à procura do 1º emprego era de 18,5%.

Relativamente à variável género, ainda que seja o sexo feminino a evidenciar uma maior expressividade nos números, a diferença é curta relativamente ao sexo masculino (554 mulheres para 524 homens).

Relativamente à faixa etária, de acordo com dados do IEFP, verifica-se uma maior incidência do desemprego nos indivíduos com idades compreendidas entre os 35 e os 54 anos.

Gráfico N.º 8 – Número de desempregados por género em 2012



Fonte: IEFP

Um fator que nos parece muito pertinente analisar no contexto deste diagnóstico, prende-se com os dados do Centro Distrital de Segurança Social de Coimbra² que atestam que a tendência da procura dos serviços de ação social é feita maioritariamente por mulheres (73,7%). Simultaneamente, são as mulheres que obtêm maior número de inscrições no Centro de Emprego da Lousã e são também elas as principais beneficiárias titulares do Rendimento Social de Inserção.

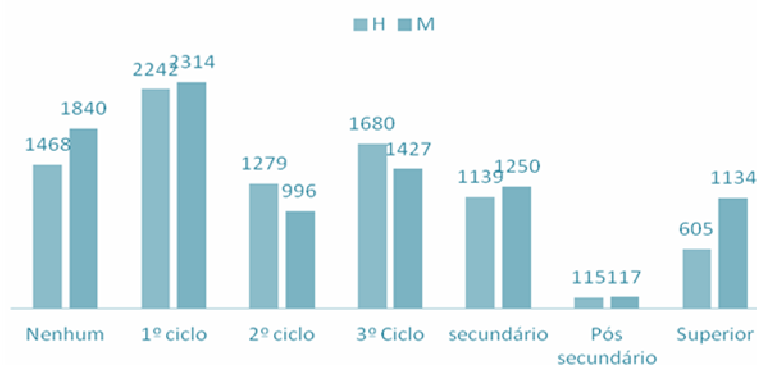
Em síntese, no que diz respeito à Economia Local e Social existem no concelho três zonas destinadas à localização empresarial sendo a Lousã o Município do Pinhal Interior Norte com mais empresas por unidade de área. Este fato é revelador de um evidente dinamismo empresarial. No entanto, a população ativa empregada do concelho tem vindo a diminuir sendo o maior número de desempregados do sexo feminino.

² ISS. IP (2009)

5 – Qualificação Socioeducativa

Quanto à qualificação escolar, e partir dos dados dos censos de 2011, verifica-se que a soma dos munícipes, até aos 15 anos, sem nenhuma escolaridade e com o 1º ciclo completo, representam uma percentagem 44,6% perfazendo um total 7864 indivíduos sendo a sua maioria do sexo Feminino.

Gráfico N.º9 – População residente / grau de instrução



Fonte: Instituto Nacional de Estatística – Censos, 2011

De acordo com a mesma fonte a taxa de analfabetismo é de 3,7%. O 3º ciclo de escolaridade representa 17,6% da totalidade da população residente e o 2º ciclo, 12,9% sendo que, em ambos, a maioria é do sexo masculino. No entanto a situação inverte-se nos graus de instrução pós secundário e superior onde a percentagem de mulheres é maior; a percentagem de mulheres com grau superior é de 6,4%, ou seja, mais 3% que a dos homens.

O nível de ensino profissionalizante foi o que registou um maior aumento na frequência de alunos sendo que de acordo com os censos de 2011, a taxa de participação em cursos profissionais no ensino secundário foi de 26,4%.

Entre os anos de 2008 e 2012 inscreveram-se no Centro Novas Oportunidades da Louçã 1496 adultos, distribuídos pelos níveis básico e secundário

Verificou-se ainda um acréscimo no número de crianças sinalizadas com NEE (+ 61) comparativamente com o ano 2008-2009. Na sua maioria, estas crianças apresentam disfunções ao nível da linguagem, problemas do for cognitivo e intelectual. Apesar de se verificar um aumento destas sinalizações, certo é que tem havido um desinvestimento na educação especial em resultado dos cortes financeiros.

Em síntese, e segundo apurado pelos censos de 2011 bem como com base nos dados fornecidos pelo diagnóstico social da Câmara Municipal da Louçã, 60,7% da população residente no concelho tem pelo menos o 3º ciclo do ensino básico completo e 6,3% possui formação superior sendo maior percentagem de mulheres com habilitações superiores.

A taxa de abandono no ensino básico regular é de zero.

Quanto à taxa de sucesso do ensino básico e regular, no ano letivo 2010/2012, registou-se uma média de 95,3% sendo este valor superior ao registado a nível nacional (89,6%).

Por outro lado, de acordo com os censos de 2011, a proporção da população com 15 ou mais anos sem qualquer grau de escolaridade é de 8,9% sendo a sua maioria mulheres.

Paralelamente, de acordo com dados do registo censitário, entre os anos letivos 2007-2008 e 2010-2011 registou-se no ensino básico e secundário regular um aumento de 1% nas taxas de retenção. Quanto a desistências no 3º ciclo do ensino básico, registou-se 18,4% no ano letivo 2010/2011.

6 – Respostas Sociais à Infância e Juventude

A existência de várias parcerias entre Câmara, as várias IPSS e Agrupamento de Escolas da Lousã, concretizados através de Protocolos de gestão têm permitido o melhor funcionamento de serviços na área da infância e juventude nomeadamente no prolongamento do horário, ATL, serviço de refeição, atividades de enriquecimento curricular, Espaço J, Programa Férias Ativas entre outros.

Tem havido também um incremento nas práticas desportivas diversificadas promovidas por várias Associações. Existem ainda vários projetos curriculares e clubes que integram o Plano de Ação do Agrupamento de Escolas da Lousã.

A ação social escolar, no ano letivo 2008-2009, comparativamente a 2012-2013, registou um decréscimo de 2% no número de alunos escalão A, enquanto que em relação ao escalão B, houve um ligeiro aumento (cerca de 1%). Isto permite que afirmemos que, em termos globais, não se verificou grande oscilação percentual na atribuição dos apoios escolares.

O Protocolo da Câmara com a Transdev, serviços de transportes alternativos da Metro Mondego, ARCIL e Junta de F. de Serpins e IPSS, tem permitido assegurar os transportes escolares a todos os alunos que residam a mais de 1Km da escola.

A Lousã possuiu ainda um centro de recursos para a inclusão de crianças com NEE.

Existem porém algumas fragilidades, nomeadamente com o encerramento de um equipamento da rede privada com fins lucrativos que dava resposta a 25 crianças entre os zero e os três anos.

Na Componente de Apoio à Família, nomeadamente no que diz respeito ao serviço de Prolongamento de Horário e Fornecimento de Refeições, registou-se uma frequência de 46% tendo-se verificado um decréscimo de (6,9%) em relação ao ano 2008/2009.

7 – Saúde

A Sede da ACES PIN sediada no Concelho da Lousã é uma mais-valia que atualmente abrange 14 concelhos.

Em 2009 e 2010 a USF Serra da Lousã foi classificada pelo Ministério da Saúde como a melhor USF do país na avaliação de desempenho de 2011.

Existem 4 Unidades funcionais no Centro de saúde da Lousã; USF Serra da Lousã, USF Trevim Sol; UCC Arouce; URAP permitindo o conjunto dos recursos humanos um trabalho multidisciplinar e específico. A UCC Arouce em particular integra no seu plano de ação um conjunto de projetos de intervenção comunitária com a envolvimento de outros parceiros locais.

Segundo dados do Diagnóstico Social da autarquia, existiu um acréscimo significativo no número de consultas efetuadas, com maior expressividade as de medicina familiar.

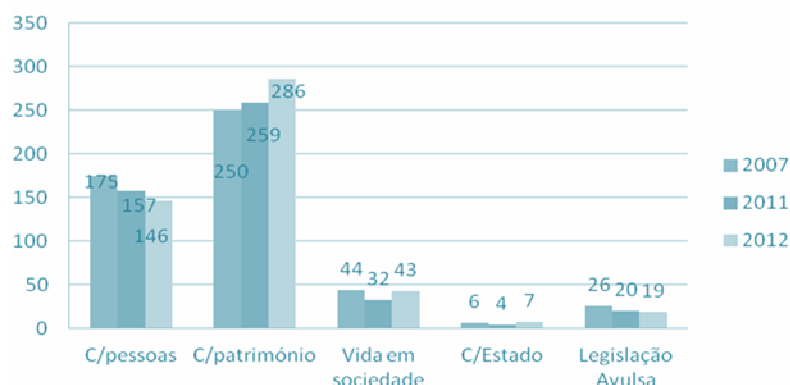
8 – Justiça, Criminalidade e Segurança

Segundo dados fornecidos pela GNR da Lousã, verificou-se, no período entre 2007 e 2012 uma acentuada redução no número de crimes praticados e registados. Porém, esse valor aumenta de novo em 2012 mantendo-se o mesmo número de crimes praticados e registados que em 2007.

Verifica-se sim uma variação quanto ao tipo de crimes praticados, como podemos verificar no gráfico N.º10.

No ano de 2012 a proporção de crimes contra o património registado pelas autoridades policiais foi de 57% tendo aumentado esta tipologia de crime 14,4% entre 2007 e 2012. Em período homólogo, diminuiu o crime contra pessoas em 16,5%.

Gráfico N.º10 – Evolução e Tipologia de Crimes



Fonte: Guarda Nacional Republicana – Posto Territorial da Lousã (2008 e 2013).

De acordo com dados fornecidos pela GNR (Posto Territorial da Lousã), as capturas por excesso de álcool aumentaram, tendo-se registado em 2012 trinta e sete casos.

É de salientar ainda que, em relação à violência doméstica entre cônjuges, registaram-se em 2012 quarenta e seis sinalizações, um número superior ao registado no ano anterior (41 casos).

9 – Violência Doméstica

A violência doméstica é uma área onde ainda assentam muitas das desigualdades que afetam as mulheres estando também a crescer o número de homens afetados por dinâmicas de casal disfuncionais.

Este crime representa uma grave violação dos direitos humanos com claras repercussões físicas, psicológicas e económicas não só para as vítimas, mas também para as crianças ou idosos que convivam com esta forma de mau trato, punida por lei. O combate à violência doméstica assume-se assim como uma prioridade para a construção de uma sociedade justa e igualitária entre homens e mulheres.

Numa estreita articulação entre a GNR o Gabinete de Intervenção Familiar da Câmara Municipal, foram apoiadas e acompanhadas 39 vítimas de violência doméstica, (17 delas sendo processos transitados do ano de 2011).

Em síntese, no período entre 2007 e 2012 houve pouca variação no número total de crimes tendo diminuído o crime contra pessoas e aumentado o número de crimes contra o património.

É de salientar o aumento de capturas por excesso de álcool e de situações de violência doméstica entre cônjuges.

Realçamos que existe uma estreita articulação dos serviços de intervenção policial e judicial com os serviços de apoio psicossocial (Gabinete de Intervenção Familiar e Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Louçã) o que facilita o trabalho multidisciplinar.

10 – Caracterização da Dinâmica da Rede Social

A dinâmica do trabalho da Rede Social, bem como o empenho de todos os parceiros, tem permitido atingir múltiplos objetivos para o desenvolvimento social do concelho.

A Rede Social promove a divulgação e articulação das iniciativas das instituições, identificando as áreas prioritárias de intervenção e dando respostas a problemas encaminhados a partir das instituições. Tem garantido assim uma nova metodologia de trabalho assente na rentabilização dos recursos e responsabilização dos parceiros; mobilização e planeamento participativo.

É ainda de salientar o estilo de liderança da presidência do Conselho Local de Ação Social e a aposta política dos eleitos locais.

Existe porém a insuficiência de programas de inserção e dificuldades financeiras que inviabilizam uma maior participação. Existe também a necessidade de formação por parte dos dirigentes das instituições nomeadamente quando há alteração do representante na rede.

11 – Equipamentos respostas e medidas de apoio social

O Concelho da Louçã, encontra-se totalmente coberto em termos de serviços de apoio social, sendo esta cobertura assegurada por 10 Instituições Particulares de Solidariedade Social, que garantem maior proximidade à população bem como, um aumento da capacidade de resposta, principalmente nas áreas: Idosos, Infância/Juventude, Deficiência, Família e Comunidade em geral.

Existe uma estreita articulação e complementaridade entre a autarquia e as IPSS do Concelho para o desenvolvimento de atividades, em especial na área da infância através do estabelecimento de Protocolos de Cooperação, apoio em obras de beneficiação bem como cedência de espaços.

Existem projetos de arquitetura aprovados para as obras dos equipamentos ARCS Gândaras, Centro de Dia de Casal de Ermio e Centro de Dia de Serpins e a cedência da EB Pegos ao C.S. Pinhal para fins sociais.

Foram efetuadas obras de beneficiação em algumas IPSS locais nomeadamente quanto ao seu estado de conservação, segurança e conforto e acessibilidade.

Duas das entidades concluíram o seu processo de certificação dos serviços (ARCIL e SCML) estando uma ainda em execução (ADIC).

Existe no Concelho da Lousã, apenas uma entidade de apoio à deficiência, a ARCIL, contudo, face à sua dimensão física e à diversidade de valências que enquadra, encontra-se capacitada para responder às necessidades da população com deficiência, a nível concelhio e supraconcelhio.

Porém, a maioria das IPSS apresenta uma situação financeira bastante difícil face ao aumento das despesas e diminuição das receitas existindo falta de financiamento para a execução das obras por parte das Instituições e a não aprovação de financiamentos nacionais/ comunitários.

12 – Terceira Idade

O Concelho da Lousã apresentava um índice de envelhecimento de 116,7% sendo o mais baixo do Pinhal Interior Norte. A autarquia dispõe de um Plano Municipal Sénior que, com outros projetos, congrega um campo diversificado de atividades sociais, culturais, recreativas e desportivas para minimizar o problema do isolamento dos idosos.

Tem havido uma melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições na sequência de obras de requalificação (acessibilidade, conforto, segurança e higiene) e da certificação de serviços, nomeadamente os da Santa Casa da Misericórdia da Lousã e da ADIC (encontra-se esta última em processo de certificação).

Assistiu-se ainda no concelho a um aumento do número de beneficiários do Cartão Municipal Sénior que hoje representa 68% do total de idosos com mais de 65 anos. Não obstante, regista-se a tendência do aumento da população idosa no Concelho da Lousã, com enfoque para os indivíduos com idade superior a 75 anos, o que potencia uma população mais dependente e envelhecida que trará problemas dada a insuficiência de respostas em Lar e inexistência de infraestruturas de apoio de Cuidados Continuados no Concelho.

Em 2012, a taxa de cobertura de Lar era de apenas 2,3%, existindo uma lista de espera de 98 utentes. Relativamente ao Centro de Dia, a taxa de cobertura era de 3,22% e de 8% quanto ao Serviço de Apoio Domiciliário.

A taxa de utilização das respostas sociais para idosos (centro de dia, lares e SAD), situa-se nos 98% sendo esta a segunda mais alta do Pinhal Interior Norte o que significa que as instituições estão no seu limite em termos de capacidade.

13 – Deficiência/ Incapacidades

No Concelho existem respostas para as diversas valências relacionadas com a reabilitação de pessoas com deficiência. Na área da infância a ARCIL tem um Centro de Recursos para a Inclusão que responde às necessidades de crianças e jovens integrados/as no ensino regular, bem como um Lar de Apoio para Crianças e Jovens. Como resposta à idade adulta existe o Centro de Actividades Ocupacionais, Centro de Emprego Protegido e Formação Profissional constituindo-se como Centro de Recursos. Paralelamente existem vários Lares Residenciais que dão resposta quer a pessoas com deficiência profunda – dependentes, quer a pessoas com níveis de autonomia superiores.

Em 2003 foi criada a Provedoria Municipal das Pessoas com Incapacidade que tem dinamizado diversas ações com o objetivo de zelar pelo cumprimento das leis e das boas práticas em matéria de acessibilidades.

14 – Recursos Disponíveis/Apoio Social e medidas de Política Social Local

Os vários parceiros da rede social, tendo como uma das suas prioridades a prevenção e redução dos fenómenos de pobreza e exclusão social, têm desenvolvido diversos projetos de intervenção sociocomunitária numa perspetiva de desenvolvimento social do concelho.

As situações de desemprego, os desentendimentos conjugais e as situações de crise têm-se repercutido no aumento de divórcios, famílias monoparentais e espelham uma profunda desestruturação familiar. Aumentam assim as problemáticas de cariz social pelo que, no concelho da Louçã, tem sido dado especial ênfase à intervenção nesta área. Tem havido um investimento ao nível das parcerias que permite apoiar e estimular a promoção e a estabilidade da família pautando-se a intervenção por uma corresponsabilização dos parceiros.

A intervenção concretiza-se no desenvolvimento de ações e programas capazes de ir ao encontro das necessidades reais das famílias tendo como objetivos estratégicos promover a sustentabilidade económica e social da comunidade, promover a autonomia das famílias e fortalecer os laços familiares nas diferentes gerações.

A disponibilidade de recursos técnicos por parte de algumas IPSS do Concelho permitiu um atendimento descentralizado às várias freguesias onde tem sido possível:

- Atender e apoiar atempadamente as pessoas e famílias em situação de risco social, com especial incidência na infância, deficiência e 3ª idade;
- Contribuir para a melhoria das condições e níveis de proteção social do concelho;
- Coordenar/articular recursos e planificar respostas conjuntas congregando serviços e instituições da comunidade de forma a rentabilizar recursos e a evitar sobreposição de atuações.

Outro serviço que se reveste de especial importância é o Gabinete de Intervenção Familiar (GIF) da Câmara. O GIF é um serviço gratuito, global e integrado de acompanhamento familiar e/ou individual cujo objetivo é potenciar o papel ativo das famílias nas suas diferentes dimensões (individual, parental, conjugal e social), apoiando-as na procura de respostas adequadas para as suas dificuldades. Neste âmbito, o gabinete disponibiliza: apoio psicológico individualizado; terapia familiar; apoio aos casais em situação de crise; apoio psicossocial e formação parental.

Este serviço presta ainda apoio a vítimas de violência doméstica numa perspetiva multidisciplinar e sistémica.

Existe ainda o Banco de Voluntariado da Lousã. O Voluntariado, sendo um serviço de proximidade, entajuda e solidariedade, constitui-se como um instrumento privilegiado de luta contra a pobreza e exclusão social. Neste contexto, a Câmara Municipal da Lousã criou o Banco de Voluntariado em 2003 sob a responsabilidade do Setor de Desenvolvimento Social e Saúde. O Banco de Voluntariado tem como finalidade facilitar e estimular o trabalho voluntário no Concelho como tentativa de dar resposta à crescente necessidade das organizações em integrarem voluntários no desenvolvimento do seu trabalho. Procura também responder a uma procura crescente dos cidadãos que desejam desenvolver ações de interesse social e comunitário de forma desinteressada.

15 – Balanço da Situação das Mulheres no Concelho da Louçã

Concluímos neste capítulo uma análise, ainda que breve, da dimensão demográfica, económica e social do concelho.

Esta análise, permitiu-nos a identificação de situações de desigualdade, nomeadamente no que diz respeito às mulheres residentes no concelho da Louçã.

Em síntese, o sexo feminino regista uma maior expressão numérica do total da população residente no concelho (52%). Existem mais mulheres divorciadas refletindo-se esta situação num maior número de núcleos de famílias monoparentais. Esta realidade afigurasse-nos relevante na medida em que obriga a uma re-estruturação familiar exigente que coloca a mulher perante profundos desafios visto que a figura materna é ainda concebida como a ideal no cuidado e educação dos filhos.

Relativamente às mulheres em situação de viuvez, também elas em maior número no concelho, por vezes carecem de meios para suprir as suas necessidades económicas sendo este fator agravado pelo facto dos índices empregabilidade serem menores no sexo feminino.

Neste contexto, são as mulheres as que mais procuram/beneficiam dos serviços de ação social.

Em termos de escolaridade, os dados balançam entre opostos. Por um lado, as mulheres residentes no concelho que não possuem nenhuma escolaridade, ou que apenas têm o 1º ciclo completo. Por outro lado, em termos de grau de instrução superior, a maior percentagem é composta por mulheres.

É de salientar ainda que em relação à violência doméstica entre cônjuges registou-se um aumento de situações sinalizadas no ano de 2012.

Os dados apurados salientam a hipótese de que no concelho da Louçã, tal como refere Sandra Ribeiro, “o paradigma instalado que replica papéis sociais pré-definidos de acordo com o sexo, determina a segregação entre homens e mulheres, quer profissional, quer socialmente”³.

³ http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/conf_Discurso_Sandra_Ribeiro_19.pdf

Estas desigualdades podem ser contrariadas mediante a adopção de políticas sociais, educativas e culturais, tendentes à valorização da mulher como cidadã. Estas políticas devem ser encaradas numa ótica promotora de igualdade e acima de tudo de dignificação da mulher e resgate da sua identidade.

16 – Caracterização dos Recursos Humanos da Câmara Municipal da Lousã

Seguidamente, apresenta-se uma caracterização sumária do universo dos recursos humanos afectos à organização objecto de estudo. Todos os dados apresentados têm como fonte o Balanço Social da Câmara Municipal da Lousã do ano de 2012.

16.1 – Recursos Humanos

A Câmara Municipal da Lousã apresenta uma estrutura de efetivos em que a diferença de sexos é muito ténue e tende para a paridade, como verificamos no quadro N.º2 (49% de mulheres e 51% de homens).

Quadro N.º 2 – Recursos Humanos da CML

	Nº	%
Homens	128	51
Mulheres	123	49
Total	251	100%

16.2 – Níveis de Antiguidade

O quadro N.º3 apresenta a distribuição de efetivos segundo carreira, nível de antiguidade e sexo, onde é possível observar características importantes da composição de efetivos da autarquia.

Quadro N.º3 – Distribuição dos/as colaboradores/as do Município, por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e sexo

Antiguidade	Sexo	Dirigente	Técnico/a Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros Grupos	TOTAL
Até 5 anos	M		6(35%)	2(12%)	9(53%)			17(55%)
	F		5(36%)	0	9(64%)			14(45%)
	T	0	11	2	18	0	0	31
5-9 anos	M		5(25%)	3(15%)	12(60%)			20(48%)
	F		16(73%)	1(4%)	5(23%)			22(52%)
	T	0	21	4	17	0	0	42
10-14 anos	M			3(10%)	25(86%)		1(4%)	29(33%)
	F		7(12%)	8(13%)	43(73%)		1(2%)	59(67%)
	T	0	7	11	68	0	2	88
15-19 anos	M		1(20%)		4(80%)			5(33%)
	F	1(10%)	1(10%)	7(70%)	1(10%)			10(67%)
	T	1	2	7	5	0	0	15
20-24 anos	M		3(13%)	1(4%)	19(79%)	1(4%)		24(69%)
	F		2(18%)	9(82%)				11(31%)
	T	0	5	10	19	1	0	35
25-29 anos	M	1(4%)		1(4%)	20(87%)		1(4%)	23(85%)
	F			4(100%)				4(15%)
	T	1	0	5	20		1	27
30-34 anos	M			1(10%)	9(90%)			10(77%)
	F			3(100%)	0			3(23%)
	T	0	0	4	9	0	0	13
Total de efetivos	M	1	15	11	98	1	2	128
	F	1	31	32	58	0	1	123
	T	2	46	43	156	1	3	251

Após a análise do quadro N.º 3 destacamos que:

- 64,1% dos efetivos entraram na autarquia nos últimos 14 anos, nos finais da década de 1990;
- Destes 64,1% podemos constatar uma diferenciação na distribuição por sexo, sendo que 59% foram mulheres e 41% homens. Estes dados contrariam a tendência apresentada nos efetivos com antiguidade superior a 15 anos de serviço, que são maioritariamente homens. Esta tendência para uma entrada equilibrada acentua-se nos últimos 5 anos;
- 77% das mulheres que trabalham na autarquia entraram nos últimos 14 anos;
- Nos últimos 14 anos, as mulheres entraram em maior número para as carreiras de assistente técnico/a (53% das pessoas com até 14 anos de antiguidade nesta categoria) e de técnicos/as superiores (72% das pessoas com até 14 anos de antiguidade nesta categoria).

Portanto, as principais diferenças segundo o sexo encontram-se nestas categorias, o que poderá decorrer da expansão da escolaridade e do acesso das mulheres às universidades, traduzindo-se num amplo processo de qualificação do trabalho feminino.

Este movimento de maior entrada de mulheres para carreiras mais qualificadas coincide também com a ampliação de competências dos municípios nos finais da década de 1990, que veio requerer mais pessoal para carreiras técnicas em domínios fortemente feminizados (serviços administrativos, educação, ação social, etc.).

Na década de 1980 foram admitidos mais homens do que mulheres, especialmente para a categoria de assistentes operacionais.

Se olharmos para os dados relativos à entrada igual ou superior a 15 anos, os homens têm uma representatividade de 69%; entre os 20 e os 24 anos de antiguidade os homens estão representados com 69% enquanto as mulheres um valor muito inferior, com 31%. Entre os 25 aos 29 de antiguidade os homens representam 85% e as mulheres somente 25%.

Os dados obtidos ao analisar o quadro anterior, permitem-nos verificar uma correspondência entre a masculinização dos efetivos e os níveis de antiguidade e faixa etária, ou seja os homens são maioritários nos níveis mais elevados de antiguidade e faixa etária enquanto que nas mulheres esta distribuição se faz de forma mais equilibrada.

15.3 – Diferenças Etárias entre Homens e Mulheres

Em termos de distribuição de homens e mulheres por grupos etários constatamos que os homens se concentram mais nos escalões etários superiores.

Gráfico N.º11 – Distribuição Mulheres por Escalão Etário (N= 123)

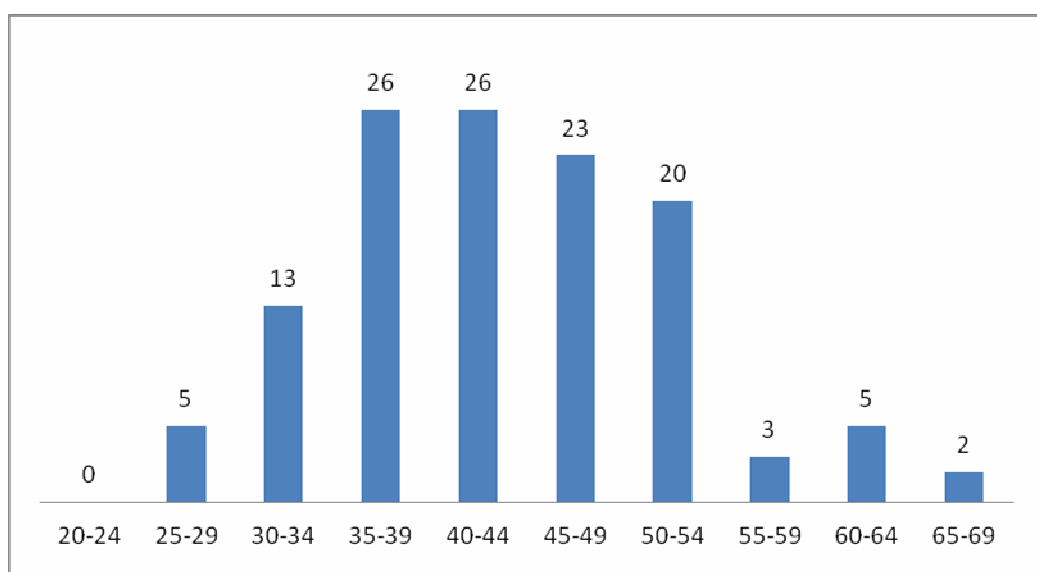
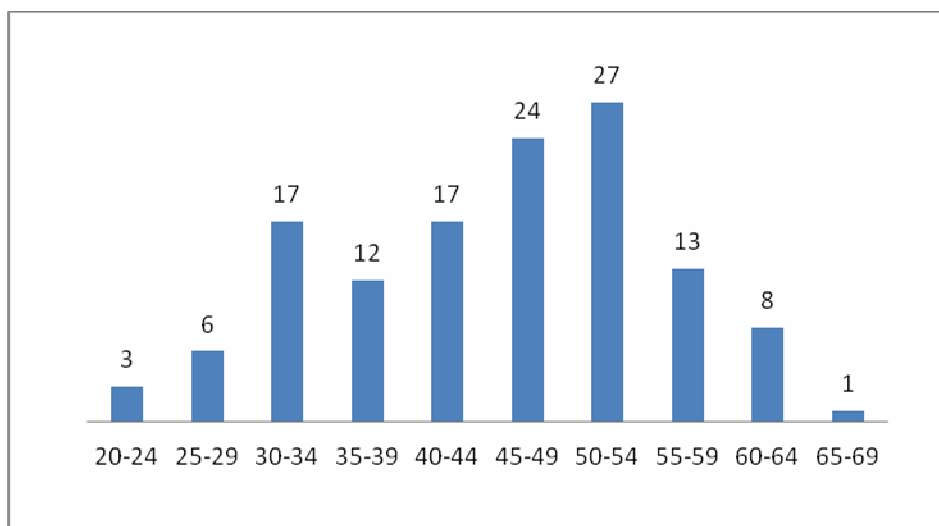


Gráfico N.º 12 – Distribuição Homens por Escalão Etário (N= 128)



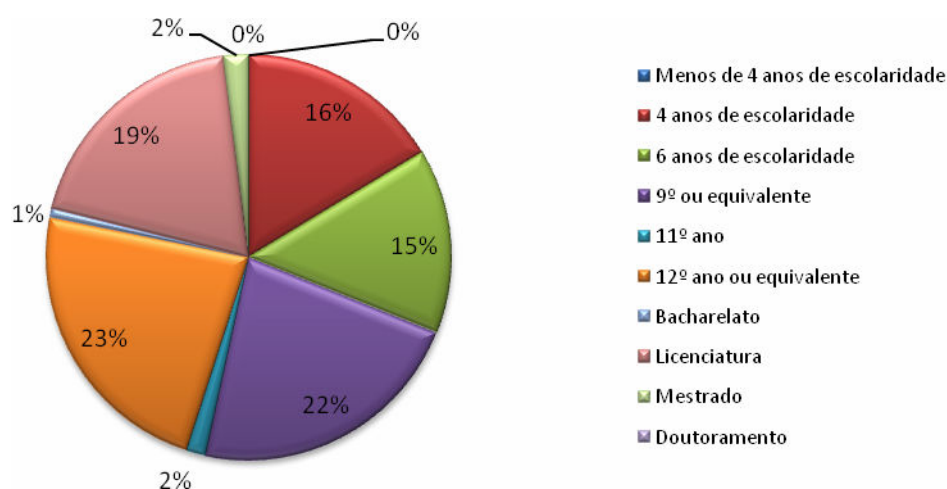
Com base na distribuição pelas faixas etárias, os homens têm uma idade média de 47 anos e as mulheres uma idade média de 45 anos.

Podemos ainda destacar que a maioria (75%) das mulheres se concentra entre os 35 e os 49 anos de idade, momento em que estas têm ainda muitas responsabilidades na esfera familiar/doméstica e cuidados com a presença de filhos/as ainda pequenos/as. Os homens (51%) situam-se em maior número no escalão etário entre os 45 e 54 anos. Assim, podemos antever que serão as mulheres que terão a maior responsabilidade e ao mesmo tempo maior dificuldade em conciliar a vida profissional e familiar, atendendo que na idade entre os 35 e os 44 anos, os filhos/as ainda não saíram de casa, e na maioria dos casos, a prestação de cuidados a familiares idosos e doentes é já uma realidade.

15.4 – Escolarização e Segregação Ocupacional

No gráfico N.º13, verificamos que os homens se concentram nos níveis de escolaridade mais baixos, representando 40% com apenas 6 anos de escolaridade. De salientar que são as mulheres que possuem um nível mais elevado de habilitações com uma representação de 60% das pessoas que possuem um nível de escolaridade superior ao 11º ano.

Gráfico N.º 13 – Níveis de Escolaridade de Homens e Mulheres (N=251)



A distribuição por sexo dos vários níveis de habilitações escolares acompanha a tendência geral verificada a nível nacional (CIG, 2011) no sentido de uma maior feminização dos níveis mais elevados de habilitações escolares. As mulheres são também mais escolarizadas do que os homens na Câmara Municipal da Lousã.

Quadro N.º4 – Taxas de Feminização por Profissão

Categorias	Profissões	Taxa de Feminização
Assistentes operacionais	Auxiliares administrativas	80
	Auxiliares educação	100
	Auxiliares Serviços Gerais	64
	Leitor/a cobrador/a	0
	Carpinteiros/as	0
	Mecânico	0
	Construção (calceteiro)	0
	Serralharia	0
	Motoristas	0
	Telefonista	33
Assistentes técnicas	Topógrafo	0
	Administrativas	76
Técnico/as superiores	Arquitetura	67
	Ação social e sociologia	100
	Educação	43
	Juristas	50
	Engenharia	75
	Informática	0
	Design e comunicação	0
	Economia	100
	Desporto	44
	Arquivo e documentação	0

Através da análise do quadro N.º4, podemos referir que a categoria de assistente profissional é composta por profissões associadas a serviços externos, calçetaria, mecânica, eletricistas, motoristas, carpintaria ou seja, profissões dominadas por homens. Há também as auxiliares de ação educativa e auxiliares administrativas consideradas profissões femininas e geralmente ocupadas por mulheres. De destacar que existem mais telefonistas homens que mulheres o que se pode justificar pelo facto de haver diversos pólos onde a concentração de homens é superior às mulheres (armazéns, oficinas, bombeiros).

A categoria de assistente técnico/a inclui profissões administrativas e está subdividida em assistentes técnico/a e coordenador técnico (ex-chefes de secção).

16.5 – Condições de Trabalho diferenciadas em Função do Sexo

Não foi possível aceder a todos os dados que permitissem fazer uma análise mais exaustiva no entanto conseguimos calcular a remuneração média mensal por categoria e sexo (Quadro N.º5).

Quadro N.º5 – Remuneração média mensal por sexo e categoria, diferencial salarial

Categoria	Sexo	RMM	H-M	Diferencial salarial ⁴
Assistente operacional	M	614,88 €	108,23	0,176 (18%)
	F	506,65 €		
Assistente técnico/a	M	901,75 €	144,79	0,160 (16%)
	F	756,96 €		
Técnico/a superior	M	1.393,12 €	299,68	0,215 (22%)
	F	1.093,44 €		

⁴ O diferencial salarial é calculado como a diferença entre o ganho mensal médio dos homens e o das mulheres ponderado pelo ganho mensal médio dos homens.

As mulheres apresentam uma remuneração média mensal que é inferior à dos homens em média 184,2 €. A diferença salarial é mais elevada na categoria de técnico/a superior e assistente operacional.

As causas que podem justificar estas diferenças tão acentuadas podem estar relacionadas com a entrada de mais homens (71%) do que mulheres, na década de 1980, sendo que os homens têm uma antiguidade superior à das mulheres; 22,6% dos homens assistentes operacionais tem mais de 25 anos de antiguidade, enquanto as mulheres nesta categoria não têm qualquer representatividade; de recordar que os homens são maioritários nos níveis mais elevados de antiguidade e faixa etária, sendo que haverá um impacto elevado no cálculo das remunerações devido às diuturnidades.

Outra causa que pode explicar a diferença salarial é o facto de os homens estarem mais representados nas profissões consideradas de exterior que faz com que os mesmos estejam sujeitos a fazer trabalho extraordinário que se repercute no ganho médio mensal.

Quadro N.º6 – Dias de absentismo, causas de absentismo por sexo e distribuição por cargo/carreira

Causa de ausência	Sexo	Dirigente	Técnico/a Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros Grupos	TOTAL
Casamento	M		22		15			37
	F		26					26
	T	0	48	0	15	0	0	63
Proteção na parentalidade	M		86	2	6			94
	F		342,5	11	204,5			558
	T	0	428,5	13	210,5	0	0	652
Falecimento de familiar	M		4		39		2	45
	F		2	17	24		3	46
	T	0	6	17	63	0	5	91
Doença	M		319	21	1663		8	2011
	F		231	327	602			1160
	T	0	55 0	348	2265	0	8	3171
Por acidente trabalho ou doença profissional	M				322			322
	F				187		13	200
	T		0	0	509	0	13	522
Assistente a familiares	M		3	5	38	11		57
	F	4	17,5	62	81,5			165
	T	4	20,5	67	119,5	11	0	222
Trabalhador/a Estudante	M		1	5	0			6
	F			7	11,5			18,5
	T	0	1	12	11,5	0	0	24,5
Por conta do período de férias	M				2,5			2,5
	F			1,5	3			4,5
	T	0	0	0	5,5		0	7
Outros	M		28,5	5,5	383,5	2	19,5	439
	F	8,5	140,5	211	303,5		0,5	664
	T	0	169	216,5	687	2	20	1103
Total de dias	M	0	463,5	38,5	2469	13	29,5	3013,5
	F	12,5	759,5	636,5	1417	0	16,5	2842
	T	12,5	1223	675	3886	13	46	5855,5

Ao analisarmos os dados do absentismo, verificamos que os homens faltaram mais dias por ano que as mulheres, correspondendo a 51,5%, no total de dias de ausência.

O absentismo nos homens tem como causa principal doença e acidentes de trabalho ou doença profissional. De salientar que a taxa de absentismo dos homens devido a doença e acidentes de trabalho ou doença profissional, está concentrada na quase totalidade na categoria de assistentes operacionais (83% e 98% respetivamente).

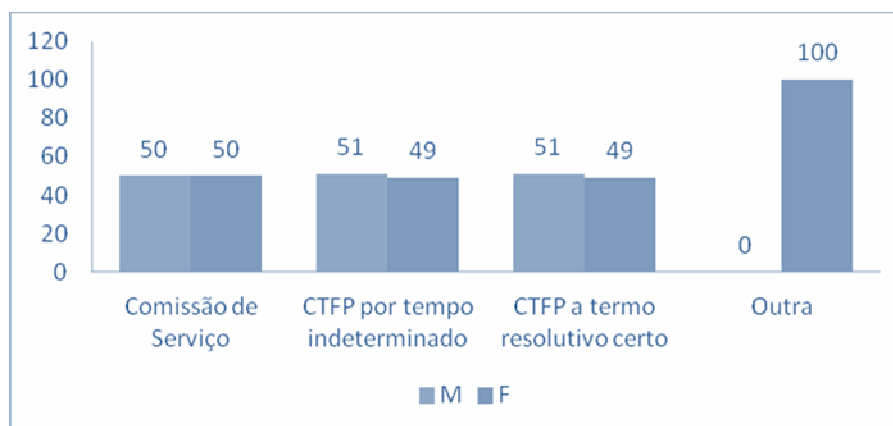
Estes dados vêm novamente ilustrar que a categoria de assistente operacional é fortemente masculinizada, estando os homens mais sujeitos a trabalhos com grande exposição ao risco.

O absentismo por parte das mulheres tem como maior causa de ausência a “doença”, seguida da proteção na parentalidade. Podemos aqui referir que são as mulheres (86%) que utilizam as licenças mais longas do que os homens. Também na causa de ausência na “assistência a familiares” são as mulheres (74%) que são mais sobrecarregadas com tarefas a terceiros tendo de conciliar a esfera do trabalho com a esfera familiar.

De referir que somente 4 homens fizeram uso da proteção na parentalidade, sendo que 3 gozaram os 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a e 1 gozou 10 dias pelo nascimento do/a filho/a.

De salientar que foi na categoria de técnico/a superior na área da educação (professores das AEC's) que se verificou a licença parental. Segundo o Instituto de Informática, IP-MTSS; INE, cite in CITE sobre a Evolução no uso das licenças parentais (2005-2010) tem vindo a registar-se um progressivo aumento do número de homens trabalhadores que gozam quer as suas licenças parentais exclusivas (obrigatória e facultativa), quer a licença parental partilhada com as mães dos seus filhos e filhas, por mais de 30 dias.

Gráfico N.º14 – Distribuição por sexo do tipo de vínculo (%)



Quando observamos os dados relativos ao tipo de vínculo verificamos que os homens têm um vínculo contratual mais precário uma vez que são 51% das pessoas com contrato a termo certo, no entanto os valores tendem para a equidade tanto nos contratos por tempo indeterminado como nos contratos a termo certo.

CAPÍTULO III

IGUALDADE DE GÉNERO – DIAGNÓSTICO CONCELHIO

Tendo como eixo orientador o princípio do trabalho em rede e considerando, como atrás foi referido, a dinâmica do trabalho de parceria entre o Município e os agentes locais, considerou-se pertinente averiguar a situação da Igualdade de Género no Concelho questionando actores-chave da comunidade cujas áreas de intervenção podem também potenciar um reforço à política municipal de promoção da igualdade de género.

Paralelamente, foram também questionados membros anónimos da comunidade com o objetivo de dar oportunidade aos munícipes de expressarem com sentido crítico as suas opiniões e propostas relativamente à temática da igualdade de género.

Os resultados desta fase do diagnóstico são apresentados neste capítulo.

1 – Agentes Locais

Para a elaboração do diagnóstico concelhio foi concebido um questionário específico (Vide Anexo I) cujo objetivo era caracterizar o funcionamento da instituição do que diz respeito à igualdade de género nomeadamente analisando a natureza jurídica da organização, a caracterização e recrutamento dos recursos humanos, a pertinência dada à temática da igualdade no desenvolvimento organizacional da entidade e mecanismos de conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.

1.1 – Amostra

Foram inquiridas as seguintes 24 entidades parceiras da Rede Social: Clube Rugby da Lousã; Clube Volley da Lousã; Clube académico das Gândaras; Academia de Bailado da Lousã; Montanha Clube; Clube Desportivo Lousanense; Associação de desporto de Serpins; Escola Profissional da Lousã; Agrupamento de Escolas da Lousã; Escola Secundária da Lousã; Efeitoardosia; Centro de Solidariedade Social de Serpins; Centro Social de Casal de Ermio; Centro Social e Cultural da Ponte Velha; Centro Social e Cultural do Pinhal; Santa Casa da Misericórdia; ARCIL; Associação dos Cinco Lugares; Activar; ADIC – Vilarinho; Associação Recreativa Cultural e Social das Gândaras; Louzanimales; Vida Abundante e Centro de Saúde.

Todos os questionários foram enviados por correio eletrónico sendo que dos 24 questionários enviados, foram 12 os questionários respondidos.

1.2 – Análise dos Resultados

1.2.1 – Natureza Jurídica da Organização

Quanto à natureza jurídica da organização, entre as 12 entidades que responderam, três eram Escolas (Escola Profissional da Lousã, Escola Secundária da Lousã e Agrupamento de Escolas da Lousã), sete IPSSs, havendo também uma associação local e uma organização privada sem fins lucrativos.

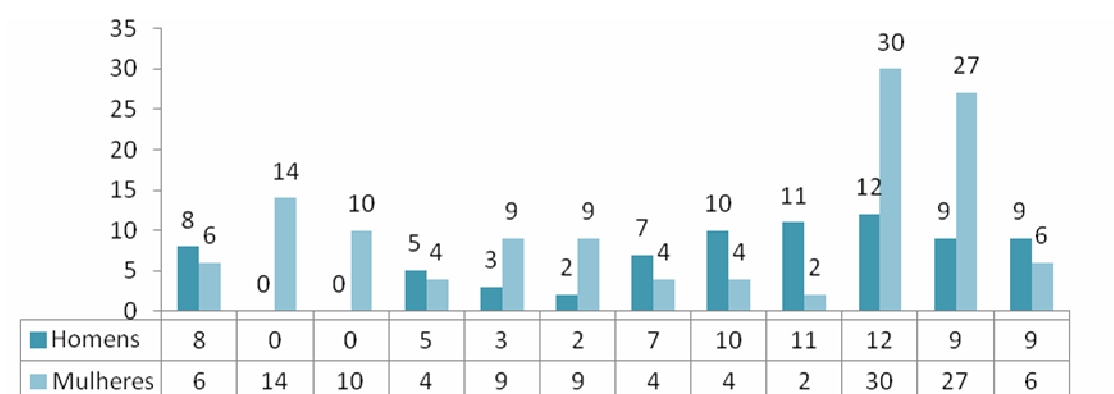
1.2.2 – Caracterização dos Recursos Humanos

Relativamente à caracterização dos recursos humanos, verificámos que das 12 entidades, sete têm no cargo de diretor/a ou presidente, mulheres.

Como podemos analisar no gráfico N.º15, o número de homens e mulheres em cargos de direção nas entidades que responderam ao questionário é bastante homogéneo.

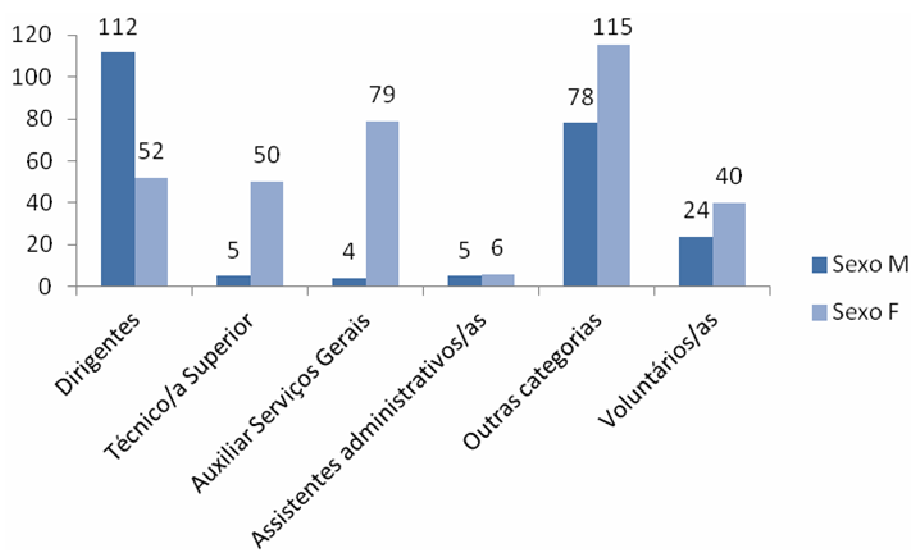
É de salientar porém que em duas entidades não existem homens em cargos de direção. Noutras duas (Escolas), apesar de existirem homens, estão consideravelmente abaixo do número de mulheres.

Gráfico N.º15 – Número de homens e mulheres em cargos de direção



No gráfico N.º 16 verificamos que o número total de efetivos por entidade segundo a categoria profissional/cargo e género é, na maioria, composto por mulheres. A exceção é quando se trata do cargo de dirigente onde o número de homens é consideravelmente superior (112 homens para 52 mulheres).

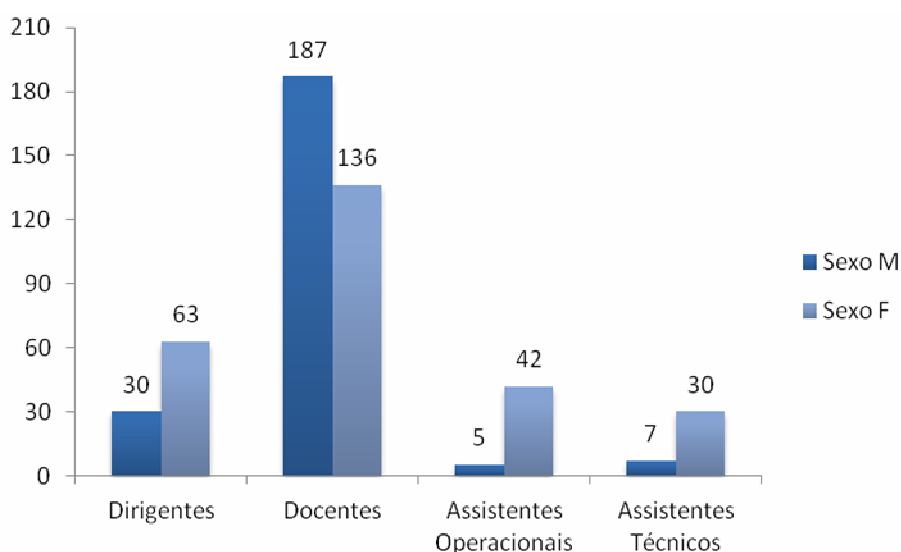
Gráfico N.º 16 – Total de efetivos por entidade segundo a categoria profissional/cargo e género



Optámos por analisar os dados referentes às escolas de forma diferenciada por terem uma dinâmica organizacioal diferente das IPSSs, associações e organizações. Assim, no gráfico N.º 17 verificamos que o total de docentes efetivos nas escolas é maioritariamente masculino. É de salientar que este número elevado se deve em muito aos dados recolhidos na Escola Secundária da Lousã e que se considerássemos graus de ensino anteriores ao secundário, o numero mais elevado seria de docentes do sexo feminino.

Quanto aos restantes dados, existe claramente uma diferença entre homens e mulheres sendo que o número de mulheres é mais elevado.

Gráfico N.º 17 – Total de Efetivos nas Escolas segundo a Categoria Profissional/Cargo e Género



1.2.3 – Recrutamento dos Recursos Humanos

Nesta questão o nosso interesse era verificar de que forma a temática da Igualdade de Género está implicada no recrutamento dos recursos humanos das entidades locais. Assim, questionamos quanto a eventuais preferências no recrutamento de homens e mulheres para determinadas funções.

Verificámos que para cinco das entidades inquiridas, independentemente da função a desempenhar, seria indiferente recrutar um homem ou uma mulher. Por outro lado, outras cinco entidades consideraram que recrutariam um homem para serviços de mecânica e construção civil ao invés de uma mulher.

Do mesmo modo, para serviços de apoio direto à infância/idosos/deficientes, costura, serviços de lavandaria e limpeza e higiene, a preferência seria pelo género feminino.

1.2.4 – Igualdade de Género no Desenvolvimento Organizacional

Considerámos para esta dimensão uma pergunta que auscultava se a igualdade entre homens e mulheres é ou não considerada como uma prioridade no desenvolvimento organizacional da entidade. Das 12 entidades que responderam aos questionário, cinco responderam que sim e três que não. As restantes não manifestaram a sua opinião.

1.2.5 – Mecanismos de Conciliação da Vida Pessoal, Profissional e Familiar

No que diz respeito à promoção de políticas de apoio à conciliação da vida pessoal, profissional e familiar nas entidades inquiridas, todas se pronunciaram. No quadro seguinte podemos analisar as medidas que cada entidade coloca ao dispor dos/as colaboradores/as.

Quadro N.º7 – Medidas de Apoio à Conciliação da Vida Pessoal, Profissional e Familiar

FÉRIAS	
Agenda de férias flexível	8
Facilidade no gozo de férias seguidamente à licença parental	7
GRAVIDEZ, PARTO E AMAMENTAÇÃO	
Licença de maternidade antes do parto	5
Licença de maternidade além do mínimo legal	2
Licença de paternidade além do mínimo legal	2
Dispensa de amamentação de acordo com as necessidades das progenitoras	9
Dispensa do trabalho noturno por motivos familiares ou relacionados com o facto de ser trabalhadora grávida, purpúrea ou lactente	6
ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	
Autorização de ausência para cuidar de um membro da família	8
Permissão para abandonar o trabalho devido a uma urgência	9
HORÁRIO	
Concede horários de trabalho flexíveis	6
Trabalho a tempo parcial	3
Meio-dia livre por troca de horário prolongado o resto da semana	5
Redução de horário com contrapartida de redução salarial	4
Adequação dos horários ao acompanhamento a filhos com deficiência ou até aos 12 anos de idade	6
Dispensa aos trabalhadores estudantes	6
Possibilidade de trabalhar em casa	5
LICENÇAS	
Manutenção das regalias no trabalho após uma licença longa de duração	5
Medidas facilitadoras da reintegração de funcionários que estiveram de licença de longa duração	6
Substituição de pessoal que se encontra ausente de licença	5

1.3 – Síntese dos Resultados

O primeiro dado sobre o qual nos parece pertinente refletir, é o facto de entre 24 questionários enviados, somente metade foram devolvidos. Este resultado parece-nos ser um claro indicador de que existe a necessidade de sensibilizar as entidades para a temática da Igualdade de Género. De resto, dos questionários recebidos apurou-se o seguinte:

- Existe um número semelhante de homens e mulheres em cargos de direção nas entidades que responderam ao questionário;
- No total de efetivos por entidade, apesar da maioria ser do sexo feminino, no que respeita ao cargo de dirigente o número de homens é superior;
- Nas Escolas verificamos que o total de docentes efetivos é maioritariamente masculino;
- O número de mulheres é francamente superior quando nos referimos ao número de assistentes operacionais e assistentes técnicos;
- Cinco entre as doze entidades inquiridas recrutariam tanto homens como mulheres, independentemente da função a desempenhar;
- Cinco entidades consideraram que recrutariam homens para serviços de mecânica e construção civil e mulheres para serviços de apoio direto à infância/idosos/deficientes, costura, serviços de lavandaria e limpeza e higiene;
- Cinco entidades responderam que a igualdade entre homens e mulheres é considerada uma prioridade no desenvolvimento organizacional;
- Quanto às medidas de apoio à conciliação da vida pessoal, profissional e familiar que cada entidade coloca ao dispor dos/as colaboradores/as, as mais utilizadas são: agenda de férias flexível, facilidade no gozo de férias seguidamente à licença parental, dispensa de amamentação de acordo com as necessidades das progenitoras autorização de ausência para cuidar de um membro da família, permissão para abandonar o trabalho devido a uma urgência.

2 – Comunidade

Como foi referido anteriormente, foram também inquiridos munícipes do concelho tendo sido elaborado um questionário específico para este efeito (Vide Anexo II). Os questionários foram aplicados no decorrer da Semana da Juventude da Louçã realizada em Março de 2012, tendo sido a amostra recolhida aleatoriamente a membros da comunidade no decorrer do evento. No total, recolheram-se 100 questionários cujo preenchimento foi presencial e anónimo.

2.1 – Amostra

Foram quatro as variáveis utilizadas para caracterizar a amostra: sexo e estado civil, idade e situação face ao emprego.

Dos 100 questionários aplicados, 61% eram do sexo feminino e 39% do sexo masculino. Na maioria da amostra (52%) o estado civil era casado seguido de solteiro/a com 26% de inquiridos/as.

Relativamente à idade, praticamente metade da amostra tinha entre 31 e 45 anos de idade. A faixa etária menos expressiva foi a dos 46 aos 60 anos contabilizando apenas 14% de inquiridos/as. No que diz respeito à situação face ao emprego, a maioria de inquiridos/as (55%) encontrava-se empregado por conta de outrem.

2.2 – Análise dos Resultados

Para a análise dos resultados foi realizado o somatório das respostas dadas para cada questão e transformado em percentagem. Neste capítulo serão descritos os resultados e posteriormente será realizada a síntese dos mesmos.

2.2.1 – Igualdade de Género – Conceito e sua Importância

O objetivo desta questão era perceber qual a conceção que os/as munícipes tinham quanto ao conceito de Igualdade de Género. A grande maioria (95%) respondeu que Igualdade de Género se concretiza na “*igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*”. Quatro inquiridos/as responderam que este conceito surge ligado a “*ideais feministas*” e apenas uma pessoa respondeu desconhecer este conceito. Quanto à importância deste tema, 66% de inquiridos/as consideraram-no “*muito importante*”. É de salientar que 27% responderam que são indiferentes à temática e 7% consideram que o tema da Igualdade de Género “*não é nada importante*”.

2.2.2 – Igualdade de Género no Mundo Laboral

Considerando o objetivo primordial do presente estudo, o questionário da comunidade integrava uma questão que incidia na temática da Igualdade de Género no mundo do trabalho e, segundo os dados apurados, verificou-se que a maior parte dos/as inquiridos/as (67%) consideram que existem trabalhos específicos para homens e para as mulheres. Os restantes consideram que esta diferenciação não existe.

2.2.3 – Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Relativamente à conciliação familiar, 53% de inquiridos/as afirmou existir partilha do casal no que diz respeito à realização das tarefas domésticas. Trinta e quatro afirmaram ser os próprios. Nas situações em que as tarefas domésticas são partilhadas, questionaram-se os/as inquiridos/as sobre quanto tempo era despendido pelo homem e pela mulher nessa partilha. Os resultados indicam que as mulheres despendem o triplo do tempo na realização das tarefas relativamente aos homens.

2.2.4 – Situações de Desigualdade e Violência Doméstica

Para esta questão, o objetivo era conhecer eventuais situações de desigualdade percebidas pelos munícipes. Apurou-se que grande parte dos/as inquiridos/as nunca se sentiram discriminados (76%). Porém, houve 24% de inquiridos/as que respondeu afirmativamente tendo sido solicitado para especificarem em que situações isso aconteceu. As situações referidas prendiam-se com o contexto profissional (7 situações), com situações de gravidez/período pós-parto (6) e em contexto militar (2).

Sendo a violência doméstica uma problemática premente, os/as inquiridos/as foram também questionados quanto ao seu conhecimento de situações desta natureza. Assim, 66% de inquiridos/as referiram desconhecer situações de violência doméstica. 33% responderam afirmativamente e apenas uma pessoa não respondeu. Relativamente ao encaminhamento destas situações, a grande maioria das respostas (91%) é afirmativa. Apenas uma pessoa desconhece o que fazer se conhecer alguma situação de violência e oito dos/as inquiridos/as não responderam.

2.2.5 – Sugestões

A última questão do questionário solicitada aos/às inquiridos/as incidia sobre sugestões para promoção da igualdade de género no concelho da Louçã.

Os dados revelam que grande parte dos munícipes inquiridos (76%) não deram qualquer sugestão. 13% referiram ser importante a realização de ações de sensibilização, (à comunidade, nas escolas e juntas de freguesia) tendo também havido a sugestão da realização de formações neste tema (7%) assim como debates (1%). 5% responderam que é importante sensibilizar as famílias para incutirem valores de igualdade na educação dos menores.

2.3 – Síntese dos Resultados

Relativamente aos questionários da comunidade apurou-se que:

- 96% dos/as inquiridos/as considera que Igualdade de Género se concretiza na “*igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*”;
- 66% consideraram este tema como “*muito importante*”;
- 27% são indiferentes à temática;
- 67% consideram que existem trabalhos específicos para homens e para as mulheres;
- 53% afirmou existir partilha do casal no que diz respeito à realização das tarefas domésticas;
- Nesta partilha as mulheres despendem o triplo do tempo na realização das tarefas relativamente aos homens
- 76% nunca se sentiu discriminado/a;
- 66% referiram desconhecer situações de violência doméstica; 91% sabe para onde encaminhar estas situações
- Quanto a sugestões, 76% dos/as inquiridos/as não deram qualquer sugestão;
- 13% referiram ser importante a realização de ações de sensibilização na comunidade, escolas e juntas de freguesia;
- 7% sugeriram a realização de formações neste tema;
- 5% responderam que é importante sensibilizar as famílias para incutirem valores de igualdade na educação dos menores.

CAPÍTULO IV

IGUALDADE DE GÉNERO - CÂMARA MUNICIPAL DA LOUSÃ

O presente trabalho assenta na ideia de que uma pesquisa no âmbito da igualdade de género é um fator indispensável no combate à discriminação e desigualdades que têm vindo a ser diagnosticadas nas organizações.

Autoras como Acker (2009) argumentam que as organizações são pautadas por “regimes de desigualdade” que se concretizam em práticas, processos e ações que derivam e sustentam as desigualdades de género dentro das organizações.

O derradeiro objetivo do diagnóstico passa por definir as estratégias de intervenção organizacional que se concretizarão no Plano Municipal para a Igualdade de Género.

Nesse sentido, a nossa pesquisa incidiu no diagnóstico das estruturas de efetivos da Câmara Municipal da Lousã no que diz respeito à temática da igualdade de género mas procurou também detetar as manifestações da construção social das relações entre homens e mulheres bem como as representações e atitudes de género.

1 – Amostra

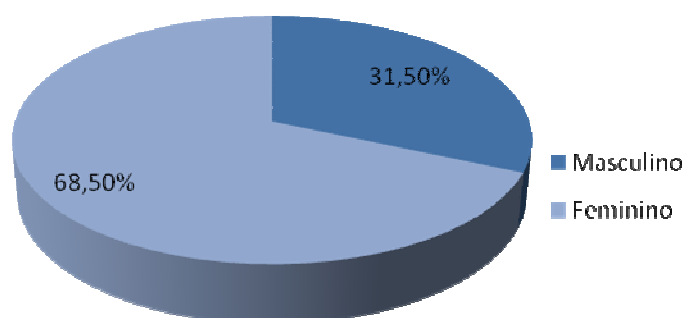
Com base numa lista fornecida pela Divisão dos Recursos Humanos criou-se uma grelha com todos/as os/as colaboradores/as para que a cada um/a fosse entregue um questionário. Todos questionários foram entregues presencialmente pela equipa do Projeto Horizontes Integrados ou por via dos chefes de Divisão de cada departamento. A recolha de dados foi realizada entre Janeiro e Fevereiro de 2012.

A dimensão da amostra era de 251 colaboradores/as. Quanto à taxa de retorno, foram recepcionados 184 questionários dos quais foram selecionados 149 para análise (47 homens e 102 mulheres). Esta seleção foi feita com base no facto de alguns questionários não estarem devidamente preenchidos tendo sido considerados nulos.

A amostra final do diagnóstico ficou então constituída por 149 colaboradores/as, cuja caracterização relativamente ao género, faixa etária, estado civil; número de filhos; grau de escolaridade; categoria profissional e tempo de antiguidade na câmara, faremos de seguida.

Como verificamos no gráfico N.º18, dos 149 colaboradores/as que responderam ao questionário 31,5% eram do sexo masculino e 68,5% do sexo feminino

Gráfico N.º18 – Caracterização da Amostra relativamente ao Género



Quadro N.º 8 – Caracterização Geral da Amostra

Estado Civil	
Solteiro/a	14,80%
Casado/a	69,10%
Divorciado/a	10,10%
Viúvo/a	4%
União de Facto	2%
Idade	
Até 29 anos	7,40%
Dos 30 aos 39 anos	26,10%
Dos 40 aos 49 anos	36,90%
Acima dos 50 anos	29,60%
Habilitações Literárias	
1º Ciclo (4º Ano)	7,40%
2º Ciclo (6º Ano)	10%
3º Ciclo (9º Ano)	20,80%
Secundário (12º Ano)	32,90%
Bacharelato / Licenciatura	25,50%
Mestrado / Doutoramento	3,40%
Nº Filhos	
0	18,80%
1	36,20%
2	38,30%
3	6%
Outro	0,70%
Antiguidade	
Até 9 anos	26,10%
10 aos 19 anos	44,30%
20 aos 29 anos	24,90%
Mais de 30 anos	4,70%
Categoria Profissional	
Assistente Operacional	53%
Assistente Técnico/a	21,5%
Técnico/a Superior	25,5%

Como se verifica no quadro N.º8, no que diz respeito ao estado civil, a maioria dos/as inquiridos/as é casado (69,1%) sendo este valor seguido pelo estado civil de solteiro (14,8%). O valor menos expressivo é o das uniões de facto com 2%.

Relativamente à faixa-etária predominante na amostra deste diagnóstico é a faixa entre os 40 e os 49 anos, seguida da faixa dos 50 e acima. A faixa-etária menos predonimante é a mais jovem (até aos 29 anos).

Nas habilitações literárias, a maioria da amostra possui o 12ºAno Completo (32,90%); 25,5% têm formação superior ao nível do Bacharelato/Licenciatura e 3,4% têm o Mestrado/Doutoramento. A percentagem mais baixa (7,4%) corresponde aos/às inquiridos/as que possuem o 1ºAno (4ºAno).

Quanto o número de filhos, os dados refletem que a maioria dos/as inquiridos/as tem entre um (36,2%) a dois filhos (38,3%).

Relativamente ao tempo de antiguidade, a maioria dos/as colaboradores/as da amostra exerce funções na câmara entre 10 e 19 anos (44,3%). A este valor seguem-se os que exercem funções entre os 20 e 29 anos (24,9%). A percentagem menos significativa pertence aos/às colaboradores/as que estão na autarquia há mais de 30 anos (4,7%).

Por fim, a categoria profissional com mais expressão na amostra é a de Assistente Operacional com 53%, seguida dos Técnicos/as Superiores com 25,5%. Os/as assistentes técnicos são a percentagem mais baixa com 21,5%.

2 – Instrumento de Recolha de Dados

Para o presente diagnóstico foi utilizado um questionário já aferido e utilizado no âmbito de um diagnóstico interno sobre Igualdade de Género.

Todos os questionários foram autoadministrados e na altura da entrega solicitou-se que fossem entregues no Setor de Desenvolvimento Social e Saúde ao cuidado do Projeto Horizontes Integrados de forma a assegurar a confidencialidade.

O questionário tinha uma folha de rosto inicial onde se contextualizava o diagnóstico e onde se solicitava a participação do/a colaborador/a, bem como se garantia a confidencialidade dos dados. Era composto por cinco dimensões:

- Dimensão I - Caracterização dos/as inquiridos/as
- Dimensão II - Uso do tempo na esfera laboral
- Dimensão III - Uso do tempo na esfera pessoal/familiar
- Dimensão IV - Perceções acerca da igualdade de género I
- Dimensão V - Perceções acerca da igualdade de género II

A versão completa do questionário pode ser encontrada no Anexo III.

3 – Tratamento dos Dados

O tratamento e análise dos questionários realizou-se com recurso a um software próprio para a análise estatística de dados ligados às Ciências Sociais, o Statistical Package for the Social Sciences na versão 19.

Para a análise dos dados, tendo em conta a natureza das variáveis em estudo, o teste aplicado foi o teste do qui-quadrado de independência que permite conhecer a associação entre variáveis categóricas.

Neste diagnóstico será apresentado o valor χ^2 e o valor- p . O valor χ^2 refere-se ao valor do teste qui-quadrado realizado no SPSS. O valor- p correspondente, quando for maior a 0,05 a hipótese é rejeitada.

Sendo o valor- p menor ou igual a 0,05 o que significa que a hipótese é confirmada, o que no caso do presente diagnóstico significa que existe uma associação entre as variáveis em análise.

A análise dos resultados deste diagnóstico partirá de algumas hipóteses de investigação que assentaram na importância de conhecer a realidade interna da autarquia por forma a caracterizar e diagnosticar aspetos que consideramos pertinentes na temática da igualdade de género.

4 – Análise dos Resultados

4.1 – Tipo de Horário

Uma das hipóteses que colocámos neste diagnóstico é o facto de existir uma associação entre a variável sexo e o tipo de horário desejado. Neste sentido, confirmamos esta hipótese visto que a diferença entre homens e mulheres que anseiam por horário flexível ou jornada contínua é estatisticamente significativa ($\chi^2=25,849$, valor- $p=.000$ i.e. $p\leq 0,05$). Como podemos verificar no quadro abaixo, existe uma clara preferência por um tipo de horário flexível e jornada contínua por parte das mulheres em relação aos homens.

Quadro N.º9 – Variável Género e o Tipo de Horário Desejado

			Rígido	Flexível	Jornada Contínua	Isenção Horário	Turnos	N/R
Sexo	Feminino	% Sexo	24,5%	45,1%	23,5%	2,0%	1,0%	3,9%
	Masculino	% Sexo	55,3%	21,3%	12,8%	,0%	10,6%	,0%

Outro aspeto que nos pareceu pertinente avaliar foi a eventual associação entre o tipo de horário desejado e a vontade expressa de ter benefícios para conciliação da vida familiar e profissional porém, os dados não confirmam esta hipótese ($\chi^2=6,236$, $p=.284$ i.e. valor- $p\geq 0,05$).

4.2 – Acordos e Parcerias

Uma vez que a Câmara Municipal da Lousã dispõe de alguns acordos e parcerias que beneficiam homens e mulheres na conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar, questionaram-se os/as inquiridos/as quanto ao conhecimento destes acordos e parcerias. Indagou-se ainda se os/as colaboradores/as beneficiam dos mesmos.

Relativamente ao conhecimento dos acordos, na amostra deste diagnóstico os dados apontam para que um maior número de mulheres tenha conhecimento sobre os mesmos 70.5%; sendo que 55.3% dos homens referiram ter também este conhecimento.

Dos/as 149 inquiridos/as neste diagnóstico a percentagem de homens e mulheres que têm conhecimento da existência de apoio médico é de 49% nas mulheres e 48.9% nos homens. Quanto ao apoio psicológico, temos 34.3% nas mulheres e 19.1% nos homens.

Quanto ao facto dos/as colaboradores/as beneficiarem dos acordos, os dados revelam que maioritariamente, mulheres e homens não beneficiam de subsídios de apoio médico (73.5% de mulheres e 74.4% de homens) ou apoio psicológico (97% de mulheres e 95.7% de homens).

No que diz respeito ao conhecimento das parcerias das quais a Câmara Municipal da Lousã dispõe, verificamos que são mais as mulheres do que os homens que as conhecem (92.1% de mulheres e 78.7% de homens).

São também as mulheres as que mais beneficiam destas parcerias nomeadamente parcerias ligadas à saúde como assistência médica ou dentista (53,9% de mulheres e 38,2% de homens). Ainda assim é baixo o número de colaboradores/as a referirem beneficiar de parcerias com ginásios (8.8% de mulheres e 4,2% de homens) e estética (2% de mulheres e nenhum homem).

Ponderámos sobre uma eventual relação entre a idade dos/as colaboradores/as e o conhecimento e benefício destes acordos/parcerias. Concluímos que não existe uma associação estatisticamente significativa entre a idade dos/as colaboradores/as e o conhecimento e benefício dos acordos/parcerias. Este facto é sustentado visto que relativamente à idade e ao conhecimento dos acordos/parcerias, o valor χ^2 foi de 7,331 e o valor $p=.603$ i.e. $p \geq 0,05$. Já relacionando a variável idade e o benefício dos acordos/parcerias apurou-se que o valor $\chi^2= 16,290$, valor $p= ,061$ i.e. $p \geq 0,05$. Quanto ao facto da antiguidade do/da colaborador/a poder estar relacionada com o conhecimento e benefício dos acordos/parcerias, os valores de χ^2 foram de 10,939 e 6,974 respetivamente sendo os valores p superiores a 0,05 (.090 e ,323). Estes dados levam-nos a afirmar que não existe uma associação positiva em termos estatísticos entre a antiguidade e o conhecimento e benefício dos acordos/parcerias.

Por fim, colocou-se a hipótese de haver uma associação entre o grau de escolaridade e conhecimento de acordos/parcerias, porém, o valor p encontrado foi de ,216 o que implica que não se confirma esta suposição.

4.3 – Participação em Ações de Formação

No que diz respeito à participação em Ações de Formação, verificamos que existem mais mulheres do que homens a participar em ações de formação promovidas pela autarquia (67,6% de mulheres e 31,9% de homens). 53,9% das mulheres revelam participar em ações formação contínua em comparação com apenas 31,9% de homens. Relativamente a ações de formação na área da Igualdade de Género, foram 31,3% de mulheres e 2% de homens que afirmaram ter participado. Ponderámos como hipótese existir uma associação entre a antiguidade e a participação em ações de formação sendo que se apurou que o valor χ^2 era de 17,082 e o valor p de ,009. Neste sentido, poderemos afirmar que existe uma associação entre a antiguidade do/da colaborador/a e o facto de participarem em ações de formação.

4.4 – Situações de desigualdade entre homens e mulheres no Município

Nesta questão, o/a colaborador/a era inquirido quanto à sua opinião face a situações de desigualdade no Município da Lousã.

Conforme se verifica no quadro N.º 11, 46% de mulheres e 34% de homens consideram existir situações de desigualdade no município. Com uma opinião divergente, 49% de mulheres e 63,8% de homens consideram que estas situações não existem.

Quadro N.º10 – Variável Género e Opinião sobre Situações de Desigualdade

		Sexo Feminino	Sexo Masculino
Desigualdades H/M	Sim	46%	34%
	Não	49%	63,8%

Segundo foi inquirido 40% de mulheres e 25,5% de homens consideram que estas desigualdades não têm aumentado; 20,5% de mulheres e 21,2% de homens afirmam que as desigualdades se têm mantido constantes e por fim a percentagem de mulheres e homens que entendem que as desigualdades têm vindo a diminuir é de 20,5% e 6,3% respetivamente.

Ponderámos como hipótese existir uma associação entre a antiguidade e a perceção sobre situações de desigualdade na Câmara Municipal da Lousã, porém, tendo sido o valor χ^2 de 9,154 e o valor p de ,690, não se confirma esta associação.

4.5 – Uso do Tempo na Esfera Pessoal / Familiar

Como verificamos no quadro abaixo, uma percentagem consideravelmente superior de mulheres (68,6%) afirma realizar as tarefas domésticas em relação aos homens cuja percentagem é de 8,5%.

Quadro N.º 11 – Variável Género e Realização de Tarefas Domésticas

			Próprio	Cônjuge	Partilhado	Outros	Total
Sexo	Feminino	% Sexo	68,6%	3,9%	22,5%	4,9%	100,0%
	Masculino	% Sexo	8,5%	59,6%	23,4%	8,5%	100,0%

Ponderámos assim que poderia existir uma associação entre o género e a realização de tarefas domésticas tendo-se confirmado que esta associação existe e é estatisticamente significativa ($\chi^2 = 70,518$, valor $p = ,000$ i.e. $p \leq 0,05$).

No questionário distinguiram-se algumas tarefas domésticas em particular. Assim, para a tarefa de fazer compras para a casa, as respostas indicam que é uma tarefa realizada essencialmente pelo sexo feminino (61,8%) ao invés do sexo masculino (17,0%). Encontrámos ainda uma associação estatisticamente significativa entre estas variáveis sendo o valor χ^2 de 36,523 e o valor p ,000. Isto significa que da amostra do presente diagnóstico, o facto de ser mulher está associado ao facto de fazer as compras para a casa.

O mesmo aconteceu para a tarefa de acompanhamento a consultas de descendentes e ascendentes em que 62,7% das respostas são do sexo feminino e 17,0% do masculino. Sendo o valor χ^2 de 37,319 e o valor p de ,000, confirmamos a relação entre a variável género e o acompanhamento a consultas de descendentes e ascendentes.

Do mesmo modo, são essencialmente as mulheres (61,8%) que acompanham os descendentes e ascendentes em situações de doença. Nesta tarefa, a percentagem de homens que realiza este acompanhamento é de 19,1%. Em termos estatísticos, confirmamos de novo a relação entre estas variáveis com um valor χ^2 de 36,830 e um valor p de ,000 e por isso estatisticamente significativo.

No acompanhamento escolar dos/as filhos/as (traduzido no acompanhamento do estudo, participação em reuniões de pais, etc.) os dados apurados indicam que esta é uma tarefa essencialmente assumida pelas mulheres (38,2%) sendo zero a percentagem de homens que realizam este tipo de tarefa.

O valor χ^2 é de 35,604 e o valor p de ,000 o que indica existir uma associação entre o acompanhamento escolar dos/as filhos/as e o facto de ser a mãe a executar esta tarefa. Os dados podem ser consultados no quadro abaixo.

Quadro N.º12– Variável Género e Acompanhamento Escolar dos/as Filhos/as

			Próprio	Cônjuge	Partilhado	Outros	Não se Aplica	Total
Sexo	Feminino	% Sexo	38,2%	5,9%	12,7%	2,0%	41,2%	100,0%
	Masculino	% Sexo	,0%	31,9%	21,3%	4,3%	42,6%	100,0%

Neste diagnóstico foi possível apurar que existe uma tarefa doméstica onde a tendência se inverte, ou seja, existe uma relação entre a tarefa realizada e o facto de quem a realiza ser o homem. Essa tarefa consiste em fazer reparações em casa sendo que 17,6% das mulheres referem fazê-lo mas são os homens que a assumem com mais evidência (68,1%). Estatisticamente, esta associação positiva é sustentada pelo valor χ^2 de 42,049 e valor p = ,000.

A única tarefa doméstica onde parece ser indiferente o sexo do/a progenitor/a é ir levar e/ou buscar as crianças à escola. Para esta tarefa doméstica as mulheres têm uma percentagem mais elevada (24,5%) mas ainda assim muito próxima da percentagem de homens (23,4%). Nesta tarefa em particular não existe uma associação estatisticamente significativa no que diz respeito ao sexo sendo o valor χ^2 de 4,213 e o valor p = ,378.

4.6 – Benefícios para conciliação da vida familiar e profissional

Nesta dimensão do questionário, os/as colaboradores/as foram inquiridos se gostariam de ter benefícios no sentido de melhor conciliar a vida familiar e profissional. Esse benefícios concretizavam-se em serviços de apoio ao trabalho doméstico (engomadoria, costura, pequenas reparações), equipamentos de apoio (creche, jardim de infância, centro de dia, apoio domiciliário e lar de idosos), serviços de babysitting e colónias de férias.

Dos 149 questionários aplicados, 61,7% das mulheres e 51% dos homens referiram que gostariam de ter estes benefícios. No que diz respeito ao tipo de benefícios, os dados encontram-se no quadro N.º14.

Quadro N.º13 – Variável Género e Tipo de Benefícios para conciliação da vida familiar e profissional

		Sexo Feminino	Sexo Masculino
Serviços Apoio Trabalho Doméstico	Sim	48%	31,9%
	Não	51,9%	68%
Equipamentos de Apoio	Sim	25,4%	34%
	Não	74,5%	65,9%
Babysitting/Colónias Férias	Sim	22,5%	23,4%
	Não	77,4%	76,5%
Outros: Maior Flexibilidade de Horário	Sim	1%	0%

Nesta questão, estimámos que pudesse existir uma associação entre o número de filhos e o facto do/da colaborador/a referir a necessidade de usufruir de determinados benefícios para a conciliação da vida familiar e profissional. Certo é que o valor de χ^2 foi de 1,554 e o valor p de,817. Neste sentido, não existe uma relação entre as duas variáveis.

Por outro lado, considerámos a eventual ligação entre o tipo de agregado familiar e o usufruto de benefícios para a conciliação da vida familiar e profissional. Apesar de no geral esta associação não ser significativa (valor p ,741 i.e. $p \geq 0,05$), apurámos que existe uma associação entre a necessidade de benefícios para a conciliação da vida familiar e profissional quando o agregado familiar é composto pelo conjugue e descendentes ($\chi^2 = 13,454$, valor $p = ,000$ i.e. $p \leq 0,05$). O mesmo acontece quando o agregado familiar é composto pelo próprio e por descendentes ($\chi^2 = 7,610$, valor $p = ,006$ i.e. $p \leq 0,05$).

4.7 – Situações de Desigualdade

Com o objetivo de apurar sobre eventuais situações de desigualdade na autarquia, questionaram-se os/as inquiridos/as quanto a esta questão. Os resultados, sintetizados no quadro N.º15, indicam que as mulheres respondem afirmativamente em maior número que os homens sendo a situação de assédio moral/contexto de trabalho a que tem maior expressão.

Quadro N.º 14 – Variável Género e Situações de Desigualdade

		Sexo Feminino	Sexo Masculino
Violência Domestica	Sim	6,8%	0%
	Não	91%	100%
	Não respondeu	2%	0%
Assédio Moral/Contexto Trabalho	Sim	15,6%	10,6%
	Não	82,3%	89,3%
	Não respondeu	2%	0%
Assédio Moral/Fora Do Contexto Trabalho	Sim	13,7%	6,3%
	Não	84,3%	43,1%
	Não respondeu	2%	0%
Assédio Sexual/Contexto Trabalho	Sim	4,9%	6,3%
	Não	93,1%	43,1%
	Não respondeu	2%	0%
Assédio Sexual/Fora Do Contexto Trabalho	Sim	7,8%	6,3%
	Não	86,2%	93,6%
	Não respondeu	5,8%	0%

4.8 – Percepções Acerca da Igualdade de Género I

Visto que um dos objetivos do diagnóstico era também aferir sobre as percepções em matéria de igualdade de género, foi solicitado aos/às colaboradores/as, que exprimissem a sua opinião face a determinadas afirmações no sentido de se apurar, ou não, a existência de percepções diferenciadas entre os/as colaboradores/as da Câmara. As respostas a estas afirmações encontram-se no quadro N.º16. Analisaremos as respostas mais evidentes para cada afirmação. É de salientar que total de respostas nem sempre corresponde ao valor total da amostra (149) pois nem sempre todos/as os/as colaboradores/as responderam.

Quadro N.º15 – Variável Género e Percepções acerca da Igualdade de Género I

		Sexo Feminino	Sexo Masculino
Já tive situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	Discordo	49%	55,3%
	Concordo	26,4%	8,5%
As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha vida	Discordo	29,4%	34%
	Concordo	33,3%	23,4%
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	Discordo	6,8%	19,1%
	Concordo	66,6%	63,8%
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira	Discordo	9,8%	8,5%
	Concordo	54,9%	59,5%
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos tem vindo aumentar	Discordo	0%	2%
	Concordo	86,2%	78,7%
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	Discordo	8,8%	14,8%
	Concordo	68,6%	51%
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	Discordo	1%	10,6%
	Concordo	72,5%	55,3%
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres	Discordo	17,6%	57,4%
	Concordo	46%	2%
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	Discordo	18,6%	2%
	Concordo	45%	59,5%
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até estes completarem 5 anos	Discordo	20,5%	29,7%
	Concordo	49%	36,1%
Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão	Discordo	6,8%	10,6%
	Concordo	54,9%	48,9%

Como verificámos no quadro acima, na primeira afirmação, *“já tive situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher”*, é superior o número de mulheres (49%) e homens (55,3%) que discordam. Quanto à concordância com esta frase, é superior o número de mulheres que concorda (26,4%) do que homens (8,5%).

Considerando a afirmação *“as situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha vida”*, são bastante evidentes as opiniões divergentes entre o grupo de mulheres sendo que 29,4% discordam e 33,3% concordam desta afirmação. Um numero baixo de homens concorda (23,4%) e discorda (34%) desta afirmação.

Quando à afirmação *“tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional”*, é revelador que um grande numero de colaboradores/as esteja de acordo; 66,6% de mulheres e 63,8% de homens. Poucos são os que discordam 6,8% de mulheres e 19,1% de homens respetivamente.

À semelhança da afirmação anterior mais mulheres (54,9%) e homens (59,5%) concordam com a afirmação *“a minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira”*.

Quando questionados sobre a afirmação *“a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos tem vindo aumentar”*, um número elevado de mulheres mostrou-se de acordo (86,2%) tendo sido 78,7% os homens que também revelaram concordância. Apenas um homem discordou desta afirmação.

Na afirmação, *“as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares”*, 68,6% de mulheres concordam em detrimento de apenas 51% homens.

Ao analisar as respostas referentes à afirmação *“muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira”*, tanto homens (55,3%) como mulheres (72,5%) concordam com esta afirmação não se verificando percepções diferenciadas quanto a esta temática ($\chi^2= 9,515$ valor $p=,009$).

Quando se afirma que *“no trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres”*, cerca de um terço das mulheres inquiridas afirmam concordar com esta afirmação (46%) enquanto que 17,6% discordam. Já os homens, 57,4% discordam sendo que apenas um homem apresenta uma opinião concordante.

Na antepenúltima afirmação, 45% de mulheres concordam que *“hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira”*. 59,5% de homens estão também de acordo e apenas um discorda.

Já quase a concluir a análise dos dados, verificamos que são 36,1% os homens que estão de acordo que *“seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até estes completarem 5 anos”*. Para esta mesma afirmação, foram 49% as mulheres que também revelaram concordância com esta afirmação.

Para a última afirmação, *“deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão”*, 54,9% de mulheres e 48,9% de homens revelam o seu acordo. É de salientar que um número muito pequeno, tanto de mulheres como de homens revela desacordo (6,8% e 10,6% respetivamente).

No que diz respeito a serem estatisticamente significativas as diferenças de opinião de homens e mulheres face a estas afirmações, apurámos que isto é válido na afirmação *“no trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres”* sendo o valor $\chi^2 = 36,315$ e o valor p , 0,000.

Ainda relativamente a esta afirmação, é interessante verificar que as mulheres que no questionário responderam ser as próprias a realizar as tarefas domésticas, são também as mesmas que concordam em 72,9% com esta afirmação. Já os homens que responderam que quem realiza as tarefas domésticas é a esposa, discordam da afirmação (40,0%).

Em termos estatísticos, sendo o valor χ^2 de 32,576 e o valor p de,000, podemos afirmar que é significativa a existência de percepções diferenciadas entre os/as colaboradores/as quando se associa variável realização das tarefas domésticas e as percepções relativas à desigualdade na progressão da carreira .

4.9 – Percepções Acerca da Igualdade de Género II

Num segundo momento, analisámos as representações e atitudes de género. Para esse efeito, cada inquirido/a respondeu a um inquérito constituído por um conjunto de afirmações e uma escala de Likert com quatro graus de resposta (concordo totalmente, concordo parcialmente, discordo parcialmente e discordo totalmente). Para que a nossa análise fosse mais clara, optámos por juntar os valores de concordância (concordo totalmente, concordo parcialmente) bem como os valores de discordância (discordo totalmente, discordo parcialmente).

As afirmações sobre as representações e atitudes de género estavam divididas por cinco dimensões que analisaremos em seguida.

4.9.1 – Papéis de Homens e Mulheres na Família

Na amostra deste diagnóstico a opinião relativamente a papéis de homens e mulheres na família não é divergente, ou seja, para a mesma questão tanto homens como mulheres estão de acordo ou em desacordo, apenas em número diferente. Estatisticamente não foi então encontrada nenhuma associação entre o facto de serem mulheres ou homens a responder às questões desta dimensão.

Assim, para a primeira afirmação (*“se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a”*), tanto mulheres como homens afirmaram estar totalmente em desacordo, 73,5% e 78,7% respetivamente. De toda a amostra, 26,4% de mulheres e 21,2% de homens manifestaram concordância com a afirmação.

95% de mulheres e 89,3% de homens discordam que *“o homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder”*. Um número quase inexistente em ambos os sexos concorda com esta afirmação, 4,9% de mulheres e homens.

Questionámos os/as inquiridos se concordavam, ou não, que seja provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa. A opinião dos homens foi muito pouco unânime sendo que 53,1% concordam e 44,6% discordam. Também as mulheres apresentaram graus de opinião diferenciados, com 58,8% a concordarem e 40,1% a discordarem. Convém porém salientar que no caso das mulheres, a maioria das respostas (44,1%) são no sentido da concordância apenas parcial.

86,2% de mulheres e 89,3% de homens estão de acordo que *“é muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade”* sendo reduzido o número de homens e mulheres que discordam (12,7% de mulheres e 10,6% de homens).

Quando apurámos o nível de concordância relativamente à questão *“os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho”*, foram 83,3% as mulheres que discordaram e 38,2% os homens. Um número pequeno revelou estar de acordo (15,6% de mulheres e 17% de homens).

Na afirmação *“os grandes gastos devem vir do salário do homem”*, 92,1% das mulheres e 85,1% dos homens discordam e mais uma vez, um número reduzido de inquiridos/as respondeu concordando, 6,8% de mulheres e 12,7% de homens.

90,1% de mulheres discordam quando se diz que *“uma mulher sem filhos é egoísta”* sendo que também 85,1% de homens estão em desacordo. Para esta afirmação 5,8% de mulheres e 8,5% de homens manifestaram a sua concordância.

São 74,5% das mulheres e 82,9% dos homens que discordam que *“criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso”*. De acordo com esta afirmação estão 23,5% de mulheres e 14,8% de homens.

Ainda relativamente aos papéis de homens e mulheres na família, 61,7% de mulheres e 51% de homens afirmaram discordar que *“um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança”*. Foram 22,5% das mulheres que manifestaram concordância com esta afirmação, assim como 48,9% dos homens.

Por fim, 60,7% das mulheres discordam que *“bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro”*. Da mesma forma consideraram 59,5% dos homens. De acordo com a afirmação encontramos 35,2% de mulheres e 36,1% de homens.

Relativamente à afirmação *“o homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar”* foi maior o número de respostas discordantes, 83,3% de mulheres e 74,4% de homens tendo havido 12,7% de mulheres e 23,4% de homens a concordar.

4.9.2 – Perceções e reconhecimento da discriminação com base no género na sociedade em geral

No total da amostra inquirida, são 43,1% as mulheres a manifestarem desacordo com a afirmação de que *“na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política”*. É consideravelmente menor o número de homens a considerar o mesmo, 25,5%. De acordo, manifestaram-se 55,8% de mulheres e 74,4% de homens.

Quando se afirmou que *“as mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares”*, 65,6% disseram concordar com esta afirmação, tendo sido 31,9% os homens que consideraram o mesmo. Um número semelhante de homens e mulheres discordou desta afirmação, 68% e 33,3% respetivamente.

Uma maioria da amostra do presente diagnóstico, 81,3% de mulheres e 72,3% de homens concorda que *“as mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas”*. Por sua vez, 17,6% de mulheres e 27,6% de homens discordam.

61,7% de mulheres estão de acordo que *“numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos”*. Já os homens concordam em número bastante menor, 44,6%; 32,3% de mulheres e 55,3% de homens discordam.

Segundo apurámos, 53,9% de mulheres e 42,5% de homens concordam que *“as mulheres ganham em média, menos do que os homens nas mesmas profissões”*. Em desacordo estão 41,1% de mulheres e 55,3% de homens.

Uma franca maioria de mulheres discorda que *“um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho”*. Também 87,2% de homens revelam o seu desacordo nesta questão. Há porém 15,6% de mulheres que estão de acordo e apenas 10,6% de homens.

82,3% de mulheres não concordam quando se afirma que *“as mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família”*. Nesta questão, apenas 8,5% de homens estão de acordo e 13,7% de mulheres.

Por fim, 59,8% de mulheres estão em desacordo *“quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim”*. Também 46,8% de homens não concordam. 35,2% de mulheres e 40,4% de homens concordam com esta afirmação.

4.9.3 – Papéis sexuais e divisão do trabalho

Para a afirmação *“as raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes a serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades”*, 65,6% de mulheres revelam não concordar sendo que um número bastante inferior de homens está também em desacordo (57,4%). Por outro lado, 42,5% de homens e 33,3% de mulheres afirmaram concordar com esta afirmação.

Praticamente a maioria das mulheres que respondeu ao questionário (95%) discorda quando se diz que *“a profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher”*. É também superior o número de homens que discorda, 93,6%, em detrimento dos que concordam (6,3%). Das mulheres, 3,9% estão de acordo com a afirmação.

Tal como na afirmação anterior, é considerável o número de mulheres que discorda (75,4%) que *“as mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as domésticas”*. São 82,9% dos homens a também revelar o seu desacordo. Existem porém 23,5% de mulheres que afirmam concordar, em detrimento de 17% homens.

72,5% das mulheres discordam quando se afirma que *“as empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar, porque eles faltam menos”*. Para esta afirmação, 74,4% dos homens também estão em desacordo. A revelar concordância estão 26,4% de mulheres e 25,5% de homens.

Um número considerável de mulheres da amostra discordam que *“as mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens”*. São 70,2% de homens os que também discordam havendo 19,6% de mulheres e 14,8% de homens de acordo.

Continuando a manifestar o seu desacordo de uma forma declarada, 87,2% das mulheres inquiridas discorda que *“é errado os homens irem para uma profissão feminina”*. Também em desacordo estão 76,5% dos homens. Relativamente à concordância com esta frase, um numero reduzido de homens e mulheres parece concordar, 19,1% e 5,8% respetivamente.

Por último, 88,2% de mulheres revelam discordância quando se afirma que *“numa situação de crise com empregos escassos os homens devem ter preferência de acesso”*. Também os homens estão em desacordo tendo-se pronunciado desta forma 78,7% deles. Tal como na última afirmação, é escasso o número de respostas em concordância, nomeadamente 5,85% de mulheres e 19,1% de homens.

4.9.4 – Valores igualitários

No que diz respeito a questões que versavam sobre os valores igualitários entre homens e mulheres, 87,2% de mulheres e 89,3% de homens concordaram que *“é importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão”*. Uma parcela pequena da amostra discorda, nomeadamente 8,8% de mulheres e 8,5% de homens.

86,2% de mulheres está em desacordo quando se diz que *“um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres”*. 87,2% de homens também discordam desta afirmação. Apenas 7,8% de mulheres e 10,6% de homens da amostra estão de acordo.

Quando se questionou se *“é preferível ter um homem como chefe do que uma mulher”*, 73,5% de mulheres e 57,4% de homens mostrou desacordo e 21,5% de mulheres e 19,1% de homens concordaram.

São 4,9% das mulheres e 12,7% dos homens que concordam que *“é bom que exista alguma igualdade no casal mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão”*. Porém, a maioria da amostra inquirida está em desacordo, 91,1% de mulheres e 85,1% de homens.

4.9.5 – Perceções e reconhecimento da discriminação com base no género na organização

Relativamente à dinâmica organizacional, questionaram-se os elementos da amostra face às perceções e reconhecimento da discriminação com base no género. Assim, para a afirmação *“a organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar”*, 79,4% de mulheres e 63,8% de homens revelaram-se de acordo. Contrariamente, 16,6% de mulheres e 34% de homens não concordam que seja assim.

Perante a afirmação *"na minha organização as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens"*, 75,4% de mulheres e 74,4% de homens revelaram estar de acordo sendo que 19,6% de mulheres e 23,4% de homens discordaram.

Quando questionados perante a afirmação *"na minha organização há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres"*, foi maior o número de respostas discordantes (50% das mulheres e 57,4% dos homens). Ainda assim, um número considerável respondeu que concordava, nomeadamente 45% de mulheres e 40,4% de homens.

5 – Síntese dos Resultados

Neste capítulo faremos a síntese dos resultados referentes aos dados recolhidos no decorrer do diagnóstico. Concluimos no diagnóstico interno que:

- Praticamente metade das colaboradoras da autarquia que responderam ao questionário preferiam ter um horário flexível;
- É um numero reduzido de colaboradores/as que têm conhecimento dos apoios e parcerias dos quais a câmara Municipal da Louçã dispõe para colaboradores/as;
- Relativamente às parcerias, as mulheres têm mais conhecimento das mesmas relativamente aos homens;
- Mesmo quando conhecedores das parcerias, tantos homens como mulheres, usufruem pouco das mesmas;
- Fatores como a idade, antiguidade ou escolaridade não estão relacionados com um maior ou menor conhecimento dos apoios e parcerias. Este é um aspecto que nos parece pertinente considerar visto ser revelador de que na autarquia não parece haver diferenciação entre colaboradores/as quanto a estes fatores o que implica a execução de práticas não discriminatórias mas sim promotoras de igualdade;

- São mais as mulheres que participam em ações de formação do que homens. Ainda que a nossa amostra seja maioritariamente constituída por mulheres, consideremos que este dado não se deve a esse facto pois analisando o número de homens que respondeu ao questionário, é bastante reduzido o número que refere participar em ações de formação;
- No que diz respeito a formações no âmbito da Igualdade de Género, apenas um homem referiu ter participado;
- O fator antiguidade tem implicações na participação em ações de formação sendo que quanto maior a antiguidade do/da colaborador/a mais ações referiu ter frequentado. Este aspeto parece-nos coerente visto que a oportunidade de formação para quem já exerce funções na autarquia há mais anos é probabilisticamente superior;
- Um menor número de colaboradores/as considera que existem situações de desigualdade na autarquia independentemente do tempo de antiguidade;
- Quanto a situações de desigualdade vivenciadas pelo/a próprio/a, o número de respostas afirmativas é consideravelmente inferior ao de respostas negativas. Quando as respostas são afirmativas a maioria é por parte das mulheres e prende-se com situações de assédio moral no contexto de trabalho. Uma limitação do questionário é o facto de não ter sido colocada a questão aos/as colaboradores/as relativamente a essas situações serem referentes à autarquia especificamente ou a outras entidades nas quais o/a colaborador/a tenham desempenhado funções.
- No universos dos/das colaboradores/as que responderam ao questionário, são as mulheres as que mais assumem a realização de tarefas domésticas;
- São as mulheres as que mais acompanham ascendentes e descendentes em situação de doença e/ou consultas;
- O acompanhamento escolar dos filhos é maioritariamente realizado pelas mulheres;
- Fazer reparações em casa é a única tarefa que é assumida mais pelos homens do que pelas mulheres;

- A tarefa que surge partilhada entre homens e mulheres da autarquia prende-se com o ir levar e buscar os/as filhos/as à escola;
- São as mulheres as que mais afirmam sentir necessidade da existência de benefícios para a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- Quando o agregado familiar é composto pelo conjugue e descendentes ou pela própria e descendentes, é superior o numero de colaboradoras que afirma a necessidade de benefícios para a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- No questionário referente às perceções, verificámos que as opiniões entre mulheres e homens não são discordantes em nenhuma questão com exceção do facto de mais mulheres consideraram que no trabalho os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira;
- A maior parte dos/as inquiridos/as considera que há facilidade na conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- Tanto mulheres como homens concordam que seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa até os filhos completarem cinco anos. Esta afirmação é maioritariamente suportada por mulheres;
- No questionário que explorou as representações e atitudes de género, os dados parecem indiciar que quanto a papéis de homens e mulheres na família, as mulheres ainda assumem mais o papel de cuidadoras, sobretudo no que diz respeito aos filhos;
- Quanto ao reconhecimento da discriminação com base no género, são as mulheres as que mais parecem ser sensíveis a estas desigualdades;
- No que diz respeito à linguagem inclusiva, apesar dos dados revelarem que tanto colaboradores como colaboradoras estão despertos para este tópico, há ainda um número considerável para quem esta questão não assume importância;

- Nos dados referentes aos papéis sexuais e divisão do trabalho, as respostas aos questionários vão no sentido de serem as mulheres as que mais se colocam em posições de inferioridade exibindo muitas vezes opiniões que reforçam estereótipos e preconceitos de género;
- Quanto a valores igualitários, tanto homens como mulheres manifestam opiniões semelhantes e que vão no sentido do reforço destes valores;
- Quanto ao reconhecimento da discriminação com base no género na autarquia da Louçã, a grande maioria dos/das colaboradores/as referiram não sentir situações de desigualdade ou discriminação;
- Ainda relativamente à autarquia, a maior parte das respostas, tanto de homens como de mulheres, é no sentido de que a Câmara auxilia na conciliação entre a vida profissional e familiar.

Será esta síntese que servirá de base para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género adiante exposto no Capítulo V.

6 – Limitações do Diagnóstico

No que diz respeito a esta questão, deparámo-nos com o facto de não terem sido devolvidos todos os questionários inicialmente entregues. Esta situação constituiu-se como uma limitação, não só porque a amostra ficou aquém do número real de colaboradores/as que exercem funções na autarquia, mas sobretudo porque em termos de género a amostra ficou sobretudo constituída por mulheres.

Neste sentido, entendemos que o diagnóstico carecerá de algum aprofundamento, sobretudo junto dos colaboradores homens pertencentes à Divisão do Urbanismo e Bombeiros visto que foram as Divisões cujos questionários não foram entregues sendo importante indagar dos motivos pelos quais esta situação ocorreu. Este é um aspecto que será tido em consideração no Plano Municipal para a Igualdade de Género o que nos permite refletir que aquilo que se constituiu numa limitação do presente diagnóstico, é no fundo um dado pertinente para análise.

CAPÍTULO V

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

O Plano Municipal para a Igualdade de Género da Câmara Municipal da Lousã assentou na análise dos dados do diagnóstico interno tendo sido o mesmo imprescindível para explorar os contornos significativos ligados a esta temática e que estiveram na base na produção deste documento estratégico de combate à reprodução de desigualdades de género na autarquia.

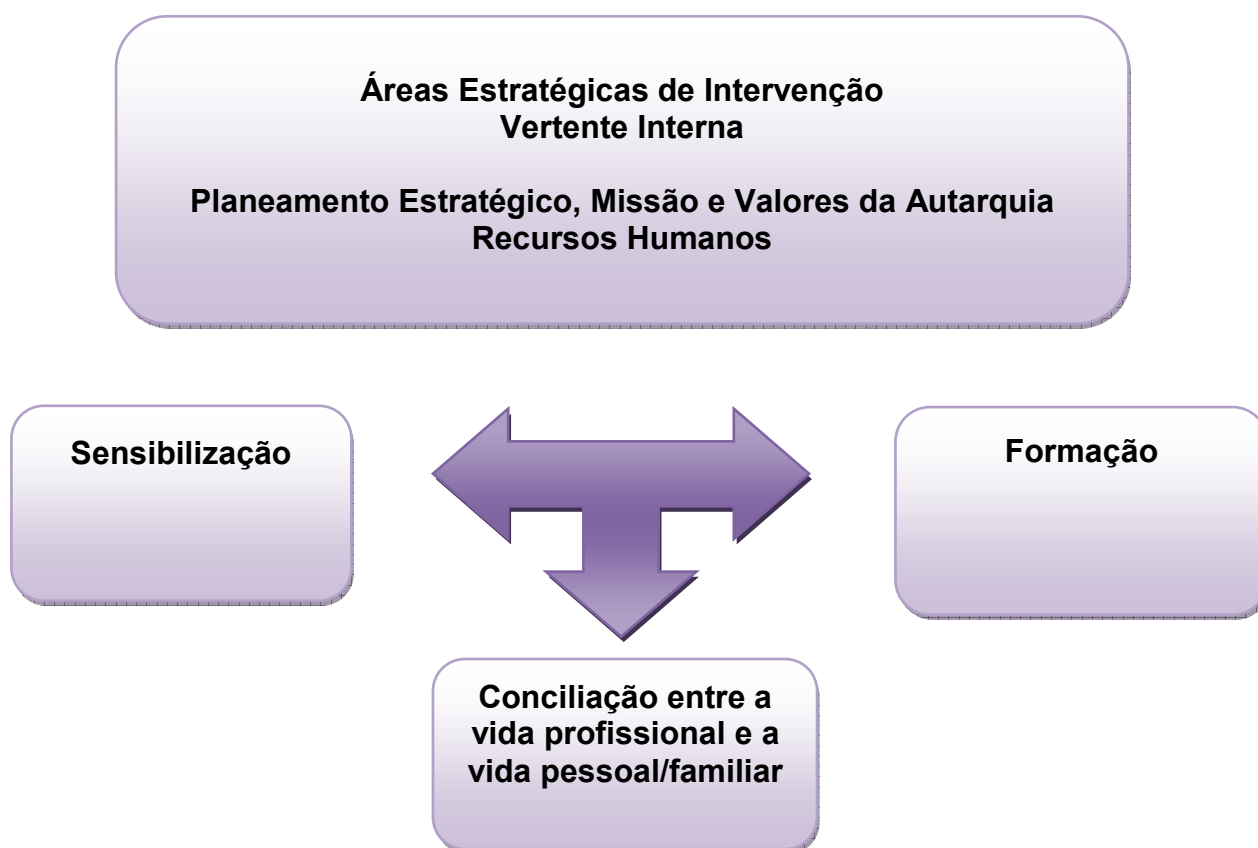


Figura N.º3 – Áreas Estratégicas de Intervenção - Vertente Interna

A elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género tem ainda em vista a efetiva integração da perspetiva de igualdade de género nos processos e iniciativas da autarquia e, num sentido mais alargado, a sua promoção ao nível do desenvolvimento local.

O Plano tem assim como objetivos promover a igualdade de género na gestão da organização, junto das pessoas que nela trabalham e na ação da autarquia para o exterior fazendo o *mainstreaming* de género. O *mainstreaming* de género não é mais do que “(re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política” (CIDM, 1999: 30).

Com o Plano Municipal para a Igualdade de Género, a autarquia pretende ainda introduzir um conjunto de mudanças organizacionais e de políticas que permitam a participação equitativa de homens e mulheres nas atividades e nas políticas da sua organização, suprimindo disparidades e desenvolvendo melhores condições de conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.

No Plano Municipal para a Igualdade de Género da Câmara Municipal da Louçã tivémos também em consideração a influência dos parceiros sociais por considerarmos que o seu envolvimento é essencial para concretizar e efetivar a igualdade de género no Município.

Neste contexto, e também face aos resultados obtidos no diagnóstico concelhio, o Plano contempla ações de natureza externa que, em nosso entendimento, poderão contribuir de forma efetiva para a mudança concelhia rumo à igualdade de género.

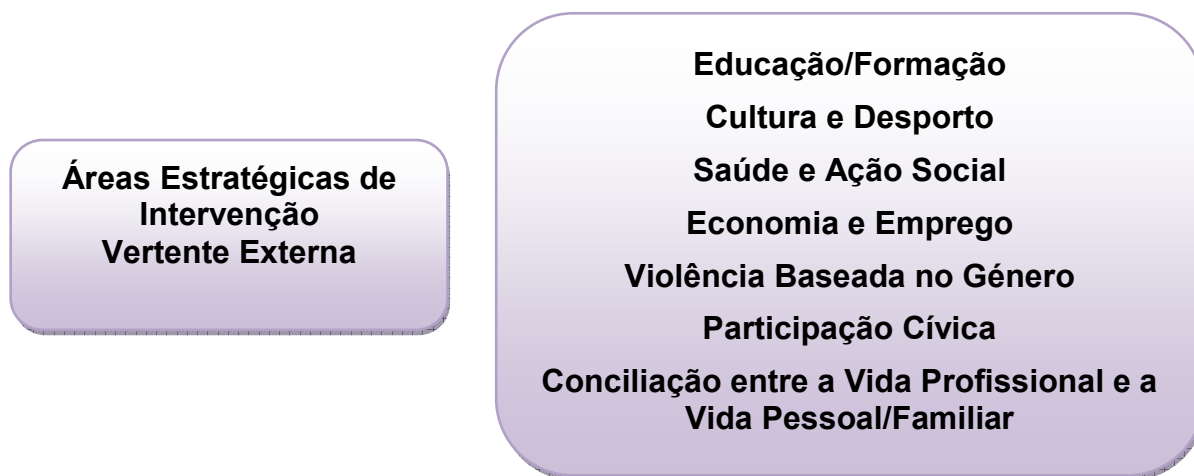


Figura N.º4 – Áreas Estratégicas de Intervenção – Vertente Externa

Em seguida apresentaremos o Plano Municipal para a Igualdade de Género da Câmara Municipal da Lousã na sua vertente interna e externa cujo objetivo transversal passa por integrar os princípios da igualdade de género na cultura organizacional da autarquia. Mediante cada área estratégica de intervenção ponderaremos os objetivos e medidas a implementar bem como indicadores de avaliação.

PROPOSTAS DE AÇÕES

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO LOUSÃ

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO – VERTENTE INTERNA

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	UNIDADES ORGÂNICAS A ENVOLVER
SENSIBILIZAÇÃO Planeamento Estratégico Missão e Valores da Autarquia	Estimular a promoção de políticas integradoras da temática da igualdade de género na autarquia	Privilegiar os princípios da Igualdade de Género em todos os documentos estratégicos da autarquia	N.º de documentos estratégicos produzidos com base nos princípios da Igualdade de Género	
SENSIBILIZAÇÃO Planeamento Estratégico Missão e Valores da Autarquia	Na sequência da celebração do Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, contribuir para a diminuição da violência baseada no género nomeadamente a violência doméstica	Dar continuidade ao trabalho realizado pelo Gabinete de Intervenção Familiar no âmbito do atendimento às vítimas de violência baseada no género, nomeadamente a vítimas de violência doméstica Realizar ações/campanhas de sensibilização a vítimas de violência doméstica e outros públicos em situação de vulnerabilidade social	N.º de atendimentos/encaminhamentos efetuados	
SENSIBILIZAÇÃO Planeamento Estratégico Missão e Valores da Autarquia Recursos Humanos	Tornar a temática da Igualdade de Género numa das prioridades do plano de formação interno	Desenvolver ações de sensibilização/ campanhas na área da igualdade de género para colaboradores/as	N.º de ações/campanhas realizadas e N.º de colaboradores/as participantes	

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	UNIDADES ORGÂNICAS A ENVOLVER
	Sensibilizar para as questões da igualdade de oportunidades, nomeadamente para a pertinência da igualdade de género			
SENSIBILIZAÇÃO Planeamento Estratégico Missão e Valores da Autarquia Recursos Humanos	Sensibilizar para a importância da linguagem como sendo um veículo promotor dos princípios da Igualdade de Género promovendo a sua concretização na esfera pessoal e profissional	Desenvolver ações de sensibilização/campanhas para colaboradores/as na área da linguagem inclusiva assente nos princípios da igualdade de género	N.º de ações/campanhas realizadas e N.º de colaboradores/as participantes	
SENSIBILIZAÇÃO Recursos Humanos	Potenciar o envolvimento dos/das colaboradores/as dos vários pelouros e unidades orgânicas por forma a promover a igualdade de género de forma transversal na autarquia	Nomeação de Figuras de Referência capazes de mobilizar e difundir os princípios da Igualdade de Género junto dos/das colaboradores/as da autarquia	Número de Figuras de Referência nomeados/as	
SENSIBILIZAÇÃO Recursos Humanos	Sensibilizar os colaboradores para a importância do seu envolvimento na temática da Igualdade de Género	Aprofundar o diagnóstico já efetuado com vista a compreender a falta de adesão dos/as colaboradores/as pertencentes à Divisão	Síntese dos dados recolhidos no Diagnóstico	Divisão do Urbanismo Bombeiros

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	UNIDADES ORGÂNICAS A ENVOLVER
FORMAÇÃO Planeamento Estratégico Missão e Valores da Autarquia Recursos Humanos	Dotar colaboradores/as com competências no domínio da linguagem inclusiva assente nos princípios da igualdade de género	do Urbanismo e Bombeiros Desenvolver ações de formação para colaboradores/as na área da linguagem inclusiva assente nos princípios da igualdade de género	N.º de ações realizadas e N.º de colaboradores/as participantes	A DEFINIR
	Estimular a produção de documentos da autarquia assentes no princípio de Igualdade de Género na linguagem escrita Estimular a produção de instrumentos de divulgação da autarquia assentes no princípio de Igualdade de Género assegurando a transmissão de mensagens não estereotipadas	Alterar todos os documentos institucionais (comunicação interna e externa) de forma a que reflitam uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens	N.º de documentos alterados	A DEFINIR
	Dotar colaboradores/as com competências no domínio da igualdade de género promovendo a sua concretização nas suas práticas na esfera pessoal e profissional	Desenvolver ações de formação na área da igualdade de género para colaboradores/as	N.º de ações realizadas e N.º de colaboradores/as participantes	
SENSIBILIZAÇÃO CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA	Privilegiar políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar no planeamento estratégico integrando-as na missão e valores da autarquia	Assumir a inclusão de políticas de conciliação em documentos estratégicos chave da autarquia Criar uma caixa de	N.º de documentos estratégicos produzidos integrando políticas de conciliação N.º de sugestões dos/as colaboradores/as	

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	UNIDADES ORGÂNICAS A ENVOLVER
PESSOAL/FAMILIAR Planeamento Estratégico Missão e Valores da Autarquia Recursos Humanos		sugestões interna para aferir necessidades dos/as colaboradores/as Criar uma página de Facebook no âmbito da Igualdade de Género com informação, legislação, cartoons e frases para reflexão Implementar a flexibilização do horário de trabalho Conceder meio-dia livre por troca de horário prolongado o resto da semana Proporcionar a possibilidade de trabalhar em casa	N.º de amizades e média de comentários N.º de colaboradores/as que aderem às medidas	

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	UNIDADES ORGÂNICAS A ENVOLVER
SENSIBILIZAÇÃO CONCiliaÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA PESSOAL/FAMILIAR Recursos Humanos	Estimular os/as colaboradores/as para a importância da concretização da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar	Desenvolver ações de sensibilização/campanhas sobre a importância da concretização da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar Divulgar de forma mais incisiva apoios e parcerias dos quais a autarquia dispõe e que são promotores da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar Incentivar a criação de novas parcerias com entidades de forma a potenciar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar	N.º de ações/campanhas realizadas e N.º de colaboradores/as participantes N.º de colaboradores/as que usufruem de apoios e parcerias N.º de parcerias criadas	A DEFINIR

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	UNIDADES ORGÂNICAS A ENVOLVER
CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA PESSOAL/FAMILIAR Recursos Humanos	Sensibilizar os/as colaboradores/as para a importância das mentalidades no que diz respeito aos papéis sexuais e divisão do trabalho entre mulheres e homens	Desenvolver ações e campanhas de sensibilização que visam combater os estereótipos ligadas a divisão de tarefas nas lidas domésticas e aumentar uma maior participação masculina na criação e educação dos filhos	N.º de ações/campanhas realizadas e N.º de colaboradores/as participantes	A DEFINIR
	Estimular a utilização das Licenças de Paternidade por parte dos colaboradores da autarquia	Divulgar direitos e deveres sobre a legislação da maternidade e paternidade, incentivando uma maior participação dos colaboradores na vida familiar	N.º de colaboradores a usufruir de licenças	A DEFINIR
	Apoiar e ajudar os/as colaboradores/as da autarquia na procura de respostas adequadas às suas necessidades	Dar continuidade ao trabalho realizado pelo Gabinete de Intervenção Familiar por forma a potenciar o papel ativo da família nas suas diferentes dimensões (individual, parental e conjugal)	N.º de atendimentos/encaminhamentos realizados	A DEFINIR

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO – VERTENTE EXTERNA

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	PARCEIROS A ENVOLVER
EDUCAÇÃO/FORMAÇÃO	Potenciar a difusão de políticas de Igualdade de Género a nível concelhio	Promover ações de sensibilização e de formação sobre Igualdade de Género dirigidas aos diversos atores sociais Atribuição de um prémio às entidades que apresentem práticas promotoras da Igualdade de Género	N.º de ações/campanhas realizadas e N.º de participantes N.º de entidades com prémio atribuído	A DEFINIR
	Potenciar a difusão de políticas de Igualdade de Género ao nível das estruturas educacionais do concelho	Promover ações de sensibilização e de formação sobre Igualdade de Género para pessoal docente Desenvolver com os jardins de infância e com as escolas de 1ºCiclo materiais pedagógicos que contribuam para a desconstrução de estereótipos de género	N.º de ações/campanhas realizadas e N.º de participantes Quantificação dos materiais elaborados	Agrupamentos de Escolas Escola Profissional Escola Secundária IPSSs com valência de Infância e Juventude

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	PARCEIROS A ENVOLVER
CULTURA E DESPORTO	Estimular dirigentes para a importância da concretização da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar	Desenvolver ações de sensibilização/campanhas sobre a importância da concretização da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar	N.º de ações/campanhas realizadas e N.º de participantes	A DEFINIR
	Fomentar o desenvolvimento de atividades culturais e desportivas com base em políticas integradoras da temática da igualdade de género	Implementar normas de discriminação positivas aplicadas nos regulamentos de apoio à cultura e ao desporto Promover ações de sensibilização sobre a importância da participação de ambos os sexos em atividades culturais e lúdicas Promover a diversificação da prática de modalidades desportivas para homens e mulheres	N.º normas implementadas N.º de ações/campanhas realizadas e N.º de participantes N.º de inscritos/as em modalidades desportivas	A DEFINIR

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	PARCEIROS A ENVOLVER
SAÚDE E AÇÃO SOCIAL	Promover políticas que potenciem a priorização de atividades para os segmentos da população mais carenciados independentemente do género	Promover acções/campanhas de sensibilização no sentido da desmistificação de estereótipos de género Promover acções/campanhas para a prevenção das doenças sexualmente transmissíveis Promover rastreios de saúde gratuitos	N.º de acções/campanhas realizadas e N.º de participantes N.º de rastreios realizados	A DEFINIR
	Apoiar e ajudar os/as munícipes da autarquia na procura de respostas adequadas às suas necessidades	Dar continuidade ao trabalho realizado pelo Gabinete de Intervenção Familiar por forma a potenciar o papel ativo da família nas suas diferentes dimensões (individual, parental e conjugal)	N.º de atendimentos/encaminhamentos realizados	A DEFINIR
	Apoiar e ajudar os/as munícipes, sobretudo mulheres, na procura e criação de oportunidades de emprego e de formação profissional estimulando o empreendedorismo feminino	Reforçar o gabinete de apoio ao empreendedorismo Manter protocolo com a DECO reforçando o	N.º de atendimentos/encaminhamentos realizados N.º de parcerias realizadas e N.º de jovens integrados	A DEFINIR
ECONOMIA E EMPREGO				

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	PARCEIROS A ENVOLVER
VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO	Contribuir para a diminuição da violência baseada no género nomeadamente a violência doméstica	apoio prestado Desenvolver parcerias com as por forma a permitir uma maior e melhor integração dos jovens no mercado de trabalho		
		Divulgar na comunidade o serviço prestado pelo Gabinete de Intervenção Familiar no âmbito do atendimento às vítimas de violência baseada no género, nomeadamente a vítimas de violência doméstica Realizar ações/campanhas de sensibilização a vítimas de violência doméstica e outros públicos em situação de vulnerabilidade social Realizar ações de sensibilização junto dos agressores de forma a prevenir a reincidência de situações de violência	Nº de atendimentos/encaminhamentos efetuados N.º de ações/campanhas realizadas e Nº de participantes	GNR Tribunal IPSSs Segurança Social

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS	MEDIDAS A IMPLEMENTAR	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	PARCEIROS A ENVOLVER
PARTICIPAÇÃO CÍVICA	Estimular as mulheres para uma participação mais activa e consciente na vida política e comunitária	Realizar campanhas de sensibilização sobre o exercício do direito de cidadania das mulheres	N.º de campanhas realizadas e Nº de participantes	A DEFINIR

CAPÍTULO VI

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aboim, S. (2007). *Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus*. (E. B. Família E Género Em Portugal E Na Europa. Atitudes Sociais Dos Portugueses) (pp. 35-91). Lisboa: Edited By Karin Wall and Lígia Amâncio.
- Aboim, S. (2010). *A vida familiar no Masculino: Negociando velhas e novas masculinidades*. (CITE) (pp. 39-66). Lisboa: Estudos.
- Acker, J. (1992). "Gendering organizational theory: In gendering organizational theory". (A. J. Tancred) *Gendering organizational analysis* (Sage., pp. 248-260). Newbury Park: Thousand Oaks
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51, 199-217.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences* (p. 222). London: Sage.
- CITE. (2003). Manual de Formação de Formadores / as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa.
- CIG. (2011). *Igualdade de Género em Portugal.. Design*. Lisboa.
- CIG. (2012). *Igualdade de Género em Portugal*, Lisboa: CIG.
- Ferreira, V. E. (2007). Estudo de Avaliação Do II Plano Nacional para a Igualdade. *Relatório para a CIDM*.
- Ferreira, V. (2011). Engendering Portugal: Social Change, State Politics and Women's Social Mobilization. in Pinto A. C. (ed.) "Contemporary Portugal", *Boulder: Social Science Monographs*, (Columbia University Press), 153-192.
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1995). Balancing the work/home interface: A European perspective. *Review*, 5(4), 289-305.
- Monteiro, R. (2005). *O que dizem as mães: mulheres trabalhadoras e suas experiências*. (Quarteto) (p. 244). Coimbra.

- Monteiro, R. (2011). A Política de Quotas em Portugal: O papel dos partidos políticos e do feminismo de Estado. *Revista Crítica de Ciências Sociais*.
- Monteiro et al. (2012). *Dicionário das Crises e das Alternativas*. (Edições Almedina) (Centro de., p. 218). Coimbra.
- Pernas, G., Fernandes, M.V.&Guerreiro, M. (2008). Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública local. Lisboa.
- Rato, Helena, et al (2005) a, *Promoção da Igualdade de Género*, Volume I - Promoção da Igualdade de Género pelas Organizações Internacionais, Cadernos INA, Nº 20, Oeiras: INA.
- Rato, H., et al, (2005) b, *Promoção da Igualdade de Género*, Volume II - Promoção da Igualdade de Género no Portugal Democrático. Cadernos INA, Nº 21, Oeiras: INA.
- Rato, H., Rodrigues, M., Madureira, C., Alexandra, H., & Oliveira, T. (2007). *A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa*. INA, FCT.
- Rêgo, M. C. (2010). A Evolução das Desigualdades entre Salários Masculinos e Femininos: Um Percorso Irregular”, in Virgínia Ferreira (Ed.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. CITE. Lisboa.
- Rubin, G. The traffic in women. Notes on the political economy of sex. In: Reiter, R. (Ed.). (1975). *Toward an anthropology of women*. Nova York: Monthly Review Press
- Santos, G. (2010). *Gestão, trabalho e relações sociais de género*. (CITE). Lisboa.
- Scott, J. (1988). *Gender and the politics of history*. New York: Columbia University Press
- Torres, A., Coelho, B., Jerónimo, P., & Cabrita, M. (2009). *WorkCare / Trabalhar e Cuidar na Europa*.
- Vieira, J. M. (2009). *Transição para a vida adulta em São Paulo: cenários e tendências sóciodemográficas*. Campinas: Nepo/Unicamp
- Wall, K.; Aboim, S.; Cunha, V. (2010). *A vida familiar no Masculino: Negociando velhas e novas masculinidades*. Lisboa.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico N.º1 – Evolução da população residente por freguesia | **20**
- Gráfico N.º2 – Evolução da População Total Residente por Grupo Etário | **21**
- Gráfico N.º3 – População total residente por género | **21**
- Gráfico N.º4 – População residente /estado civil e sexo | **22**
- Gráfico N.º5 – Dimensão Média das Famílias | **22**
- Gráfico N.º6 – Evolução da Taxa de Fecundidade Geral | **23**
- Gráfico N.º7 – Evolução do N.º de casamentos registados por ano | **23**
- Gráfico N.º 8 – Número de desempregados por género em 2012 | **26**
- Gráfico N.º9 – População residente /grau de instrução | **27**
- Gráfico N.º10 – Evolução e Tipologia de Crimes | **31**
- Gráfico N.º11 – Distribuição Mulheres por Escalão Etário (N= 123) | **42**
- Gráfico N.º12 – Distribuição Homens por Escalão Etário (N= 128) | **43**
- Gráfico N.º 13 – Níveis de Escolaridade de homens e mulheres (N=251) | **44**
- Gráfico N.º14 – Distribuição por sexo do tipo de vínculo (%) | **50**
- Gráfico N.º15 – Número de homens e mulheres em cargos de direção | **53**
- Gráfico N.º16 – Total de efetivos por entidade segundo a categoria profissional/cargo e género | **53**
- Gráfico N.º 17 – Total de efetivos nas Escolas segundo a categoria profissional/cargo e género | **54**
- Gráfico N.º18 – Caracterização da Amostra relativamente ao Género | **6**

CAPÍTULO VIII

ANEXOS

ANEXO I

Agentes locais

Questionário de diagnóstico sobre a igualdade de homens e mulheres nas organizações do Concelho da Lousã

O Projeto “Horizontes Integrados” – Plano Municipal para a Igualdade” – resulta de uma candidatura da autarquia ao POPH – Programa Operacional de Potencial Humano – Eixo 7, tipologia 7.2 - Planos para a Igualdade. Um dos objetivos deste projeto prende-se com a elaboração de um Plano Municipal para a Igualdade de Género, sendo este uma ferramenta essencial para a concretização de políticas de combate às desigualdades sociais e construção de uma sociedade mais igualitária entre mulheres e homens. Este plano é precedido de um estudo diagnóstico sobre a situação atual relativamente à igualdade de género no concelho da Lousã, onde se integra o questionário em epígrafe, pelo que a resposta ao mesmo é essencial à prossecução deste projeto.

Agradecemos a vossa colaboração.

1. Nome da organização

2. Natureza jurídica

- a. IPSS
- b. Organização Privada sem fins lucrativos
- c. Associação para o desenvolvimento local
- d. Associação de solidariedade social
- e. Outra _____

3. Ano de início da atividade

4. Área principal de atividade

- a. Social
- b. Recreativa
- c. Desportiva
- d. Cultural

5. Complete, por favor, o quadro que se segue, com informação relativa ao sexo de cada uma das pessoas que compõem os órgãos sociais da organização. Caso alguma das categorias não se aplique na sua organização, coloque n/a (não aplicável).

Cargo	Sexo	
	M	F
<i>Direção</i>		
Presidente / Provedor		
Vice-Presidente / Vice-Provedor		
Secretário /a		
Tesoureiro /a		
Vogal		
Vogal		
Vogal		
<i>Assembleia-geral</i>		
Presidente		
Vice-Presidente		
1º Secretária /o		
2º Secretário /a		
<i>Conselho Fiscal</i>		
Presidente		
Vogal		
Vogal		
Vogal		

Anexar organograma.

6. A organização possui Diretor/a executivo/a?

a. Sim

b. Não

6.1 - Se sim, assinale

- a. Homem b. Mulher

7. Do universo do quadro de pessoal da organização, indique o número de homens e mulheres por categorias profissionais. Caso alguma das categorias não se aplique na sua organização, coloque n/a (não aplicável).

Sexo	Categoria profissional				
	Técnica /o superior	Auxiliar de serviços gerais	Assistentes Administrativos	Outras Categorias	Voluntários/as
Homens					
Mulheres					

8. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

- a. Sim b. Não

9. Se tivesse que recrutar alguém para os serviços abaixo mencionados, acha que em algumas situações é mais conveniente ter homens do que mulheres, ou vice-versa?

	Feminino	Masculino	Indiferente
Cozinha			
Jardinagem			
Construção civil			
Mecânico/a			
Serviços administrativos			
Apoio direto à infância / população idosa / deficiência			
Serviço de saúde			
Formação			
Motoristas			
Costureiro/a			

Tratamento de roupa			
Serviços de higiene e limpeza			

Justifique a sua resposta

10. Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?

- a. Sim
- b. Não

11. A organização promove políticas de apoio à conciliação da vida pessoal, profissional e familiar, como por exemplo:

	Sim	Não
Concede horários de trabalho flexíveis		
Trabalho a tempo parcial		
Meio-dia livre por troca de horário prolongado no resto da semana		
Redução de horário com contrapartida de redução salarial		
Licença de maternidade além do mínimo legal		
Licença de paternidade além do mínimo legal		
Licença de maternidade antes do parto		
Facilidade no gozo de férias seguidamente à licença parental		
Dispensa para amamentação de acordo com as necessidades das progenitoras		
Adequação de horários ao acompanhamento a filhos com deficiência ou até aos 12 anos de idade		
Dispensa de trabalho noturno por motivos familiares ou relacionados com o facto de ser trabalhadora grávida, puérpera ou lactente		
Dispensa em termos idênticos ao regime dos trabalhadores estudantes		
Autorização de ausência para cuidar de um membro da família		
Agenda de férias flexível		
Permissão para abandonar o local de trabalho devido a uma urgência		

familiar		
Manutenção das regalias no trabalho após uma licença de longa duração		
Substituição de pessoal que se encontra ausente de licença		
Medidas facilitadoras da reintegração de funcionários que estiveram de licença de longa duração		
Possibilidade de trabalhar em casa		

12. Nos documentos estratégicos (p.e: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização?

- a. Sim b. Não

13. Os documentos emitidos pela organização são elaborados tendo por base os princípios de uma linguagem igualitária e não discriminatória?

- a. Sim b. Não

14. Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?

15. Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre homens e mulheres?

- a. Sim b. Não

Caso responda sim, quais são as principais projetos/ ações/atividades que promove?

15.1 Para a implementação do referido plano a sua organização candidatou-se a financiamento?

- a. Sim b. Não

15.2 - Se sim, obteve financiamento para esse projeto?

- a. Sim b. Não

16. Na sua opinião, que tipo de medida são necessárias para promover a igualdade entre mulheres e homens no nosso país? Assinale até 2 opções, atribuindo o n.º1 à que considere mais importante.

- a. Aumentar a investigação científica sobre a situação atual;
- b. Aumentar o apoio a projetos de intervenção social nesta área;
- c. Implementar medidas fiscais que incentivem a adopção da igualdade no mercado de trabalho;
- d. Regulamentar a igualdade de acesso e tratamento a posições de chefia;
- e. Intervir para mudar mentalidades;
- f. Promover campanhas de sensibilização e de informação;
- g. Regulamentar a igualdade de acesso e tratamento ao exercício de cargos políticos;
- h. Reforçar as competências em intervenção para a igualdade do pessoal técnico;
- i. Regulamentar a existência de planos de igualdade nas organizações;
- j. Educar as crianças para a igualdade;
- k. Outra. Qual /ais? _____

Obrigado pela vossa participação!

ANEXO II

Comunidade

Questionário à Comunidade

Sexo: F__ M__

Idade: ____

Estado Civil: Casado, solteiro, união de facto, divorciado viúvo

Profissão: Desempregado/a, Por conta de outrem,
Por conta própria Estudante Outro. _____

1. Para si, igualdade de género é:

- Igualdade de oportunidade entre homens e mulheres;
- Ideais Feministas; outra. _____

2. Para si, igualdade entre homens e mulheres é:

- Nada Importante Muito Importante Indiferente

3. Acha que existem trabalhos específicos para os homens e para as mulheres: Sim Não

4. Quem habitualmente realiza as tarefas domésticas?

Próprio Partilha do casal Empregada doméstica

Se partilha as tarefas, quanto tempo disponibiliza diariamente?

Homem Mulher

5. Alguma vez se sentiu discriminado/a?

Sim Não Se sim, em que situação? _____

6. Tem conhecimento de alguma situação de violência doméstica?

Sim Não

7. Sabe para onde encaminhar: Sim Não

8. Que sugestões dá para promover a igualdade entre homens e mulheres no concelho da Lousã.

Agradecemos a sua colaboração.

ANEXO III

Colaboradores/as do Município

Questionário aos Colaboradores/as
Município da Lousã

O seguinte questionário destina-se, no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género, a recolher as opiniões das/os colaboradoras/es do Município acerca das questões de Igualdade de Género, pelo que se solicita a sua colaboração para o preenchimento das questões abaixo. Por favor, não deixe questões em branco.

PARTE I- CARACTERIZAÇÃO DO/A INQUIRIDO/A

1. Sexo: Feminino ☐ Masculino ☐

2. Em que grupo etário se enquadra:

20-24 ☐	25-29 ☐	30-34 ☐	35-39 ☐	40-44 ☐
45-49 ☐	50-54 ☐	55-59 ☐	60-64 ☐	65-69 ☐

3. Estado civil:

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

4. Tem filhos:

Sim ☐ Não ☐ N.º de Filhos ____ Idades: ____; ____; ____; ____; ____;

5. Qual o seu grau de escolaridade:

Menos de 4 anos escolaridade ☐ 4 anos escolaridade ☐ 6 anos escolaridade ☐

9.º ano ou equivalente ☐ 11º ano ☐ 12º ano ou equivalente ☐ Bacharelato ☐
Licenciatura ☐ Mestrado ☐ Doutoramento ☐

6. O/a seu/sua cônjuge trabalha? Sim ☐ Não ☐

7. Qual é a sua categoria profissional:

Técnico/a Superior ☐

Assistente Técnico/a ☐

Assistente Operacional ☐

8. Qual é a sua profissão: _____

9. Há quantos anos trabalha na câmara?

Até 5 anos ☐

5 - 9 ☐

10 - 14 ☐

15 - 19 ☐

20 - 24 ☐

25 - 29 ☐

30 -

34 ☐

35 - 39 ☐ 40 ou mais ☐

10. Indique quem constitui o seu agregado familiar

Vive só ☐ cônjuge ☐ Filho(s) ☐ N.º de filhos com quem vive: Pais ☐

Outras pessoas ☐ Quem? _____

PARTE II. USO DO TEMPO NA ESFERA LABORAL

11. Que tipo de horário tem?

Rígido ☐ Flexível ☐ Jornada Contínua ☐ Isenção de horário ☐ Turnos ☐

12. E que tipo de horário gostaria de praticar?

Rígido ☐ Flexível ☐ Jornada Contínua ☐ Isenção de horário ☐ Turnos ☐

13. Qual a duração do tempo de trabalho?

Tempo completo ☐ Tempo parcial ☐ /n.º horas semanais:

14. Tem conhecimento de algum dos seguintes apoios?

Subsídios educacionais ☐ Apoio médico ☐ Apoio Psicológico ☐

Outros. Quais: _____

15. E beneficia de algum caso necessite?

Subsídios educacionais ☐ Apoio médico ☐ Apoio Psicológico ☐

Outros. Quais: _____

16. Tem conhecimento dos seguintes acordos que existem entre o Município e outros parceiros?

Saúde (assistência médica, dentista, entre outros)___ Ginásios___ Outros/Quais?_____

17. E beneficia de algum deles?

Saúde (assistência médica, dentista, entre outros)___ Ginásios___ Outros/Quais?_____

18. Indique se no último ano participou nas seguintes ações, através do Município de Louçã: Sim___ Não___

Ações de formação contínua___

Ações de formação especificamente na área da Igualdade entre homens e mulheres___

Participação na elaboração das Grandes Opções do Plano na sua unidade orgânica___

19. Na sua opinião, em termos gerais, existem situações de desigualdade entre homens e mulheres no Município? Não___ Sim___

Na sua opinião, estas situações: Têm aumentado___

Têm-se mantido constantes___

Têm diminuído___

PARTE III - USO DO TEMPO NA ESFERA PESSOAL / FAMILIAR

20. Identifique quem realiza com maior frequência as tarefas apresentadas abaixo:

	O/a Próprio	Cônjuge	Outros
Tarefas domésticas			
Fazer compras para a casa			
Fazer reparações em casa			
Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes			

Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes			
Levar/ buscar crianças à escola			
Acompanhamento dos filhos nos estudos reuniões de pais, acompanhamento estudo (se aplicável)			
Participar em atividades relacionadas como o voluntariado/ a participação cívica			

21. Indique com que frequência costuma realizar essas mesmas tarefas:

	Não Realiza	Ocasionalmente	Sempre
Tarefas domésticas			
Fazer compras para a casa			
Fazer reparações em casa			
Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes			
Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes			
Levar/ buscar crianças à escola			
Acompanhamento dos filhos nos Estudos – reuniões de pais, acompanhamento estudo (se aplicável)			
Participar em atividades relacionadas como o voluntariado/a participação cívica			

22. Que outro tipo de benefícios gostaria de ter no sentido de melhor conciliar a sua vida familiar e profissional? (Pode assinalar mais do que uma resposta)

Serviço de apoio ao trabalho doméstico (engomadoria, costura, pequenas reparações)___

Equipamentos de apoio (creche, jardim de infância, centro de dia, apoio domiciliário, lar de idosos,...) ___

Serviços de babysitting ___ / Colónias de férias para filhos___

Outro. Qual? _____

23. Alguma vez foi alvo das seguintes situações?

	Sim	Não
--	-----	-----

Violência doméstica		
Assédio moral em contexto de trabalho		
Assédio moral fora do contexto de trabalho		
Assédio sexual em contexto de trabalho		
Assédio sexual fora de contexto de trabalho		
Outra situação relacionada com a desigualdade entre homens e mulheres que queira referir		

PARTE IV- PERCEPÇÃO ACERCA DA IGUALDADE DE GÉNERO

24. Posicione-se perante as seguintes afirmações:

	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher			
As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha vida			
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional			
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira			
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos tem vindo a aumentar			
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares			
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira			
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres			
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira			
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até estes completarem 5 anos			
Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão			

Comentários e sugestões:
