

Relatório de diagnóstico **Plano para a Igualdade**

Município de Ponte da Barca

e Não Discriminação



**Ponte
da Barca**
Município

AUTORIA

Município de Ponte da Barca

Índice

Introdução	2
Elaboração de diagnóstico	4
Diagnóstico interno	4
Metodologia diagnóstico interno	4
a) Questionário.....	4
b) Focus Group	5
c) Diário de bordo.....	5
d) Análise documental	6
Análise de dados diagnóstico interno	6
Caracterização	6
Igualdade	10
Discriminação.....	12
Recrutamento e seleção	15
Informação, Comunicação e Imagem	18
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	21
Aprendizagem ao longo da vida	23
Conclusões diagnóstico interno	25
Diagnóstico externo.....	27
Metodologia diagnóstico externo.....	27
a) Questionário.....	27
b) Análise documental	27
Análise de dados diagnóstico externo.....	27
Caracterização	28
Igualdade	29
Discriminação.....	31
Recrutamento e seleção	33
Informação, Comunicação e Imagem	36
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	38
Aprendizagem ao longo da vida	40
Conclusões diagnóstico externo.....	42
Nota de processo.....	43
Referências	43

Introdução

A Igualdade e a não discriminação são consideradas como condições para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e assegura plenamente a participação de todas e de todos (Resolução de Conselho de Ministros (RCM), 2/2018). Com o intuito de iniciar um novo ciclo de planeamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla, com o compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar, foi elaborada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir (RCM, 2/2018).

A ENIND é o instrumento nacional que estabelece diretrizes de promoção para uma efetiva Igualdade na sociedade portuguesa. O objetivo basal da ENIND *“pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”* (RCM, 2/2018).

Em particular, o Município de Ponte da Barca pretende elaborar um Plano para a Igualdade, inserido na ENIND – Portugal + Igual, o qual suportará a implementação de políticas concelhias integradas no que concerne à promoção da Igualdade.

Atualmente a realidade empresarial é composta por mudanças e transformações contínuas, marcada por diferentes contextos organizacionais atípicos, com transformações significativas nas relações de género, novos padrões de relacionamento familiar, novas formas de organização de trabalho e emprego, mas sobretudo, marcada pela elevada presença de assimetria dos indicadores de género (Campos et al., 2008; Perista, Guerreiro, Jesus & Moreno, 2008).

Os princípios consagrados na legislação laboral portuguesa asseguram direitos iguais (Lei n.º60/2018), como: igual acesso ao trabalho, emprego, formação profissional e progressão na carreira; igualdade salarial para trabalho igual ou de valor igual; eliminação dos diferentes tipos de segregação no mercado de trabalho; participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar – partilha de direitos associados à paternidade e maternidade e à prestação de cuidados a filhos e filhas bem como a outras pessoas em situação de dependência. Contudo, mesmo com todas estas disposições e compromissos internacionais, a igualdade de género continua a ser um objetivo a prosseguir nos diversos quadrantes sociais, assumindo uma sensibilidade particular na esfera do trabalho e emprego (Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, PDPDSIE, 2008).

A desigualdade entre mulheres e homens continua a estar presente no nosso país, no qual o *gender gap* está, ainda, bastante presente. Esta diferença explica-se não só pelo tipo de trabalho, mas sobretudo pelos estereótipos e normas sociais e a discriminação contra as mulheres (OCDE, 2017). No contexto português, as mulheres continuam a assumir a

maior parte do trabalho não remunerado, sendo Portugal o quarto país da OCDE onde as mulheres assumem grande parte do trabalho não pago, de que são exemplo as tarefas domésticas e cuidar de familiares (OCDE, 2017). Porém, a participação no mercado de trabalho, no contexto nacional, é das mais igualitárias, o que reforça a sobrecarga das mulheres, que se desdobram entre as tarefas profissionais e as responsabilidades domésticas – as desigualdades de género persistem em todas as áreas da vida social e económica (OCDE, 2017).

Cada vez mais a conciliação entre a vida pessoal e profissional é vista como um marcador de sucesso pessoal, onde a presença de estereótipos e conceções assimétricas de género tem uma menor presença quando as pessoas falam sobre a definição pessoal de sucesso (Silva, Machado & Magalhães, 2021). Homens e mulheres referem que a família se encontra na base do sucesso, concebendo uma visão comum para mulheres e homens que se opõe à perspetiva de que são as mulheres que privilegiam a conciliação (Silva, Machado & Magalhães, 2021). Estas visões remetem-nos para a importância que a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional possui nos dias de hoje, sendo imprescindível trabalhar para uma efetiva Igualdade de género, dentro da qual prescrições sociais não forcem mulheres a suportar mais de quatro horas de trabalho não pago (OCDE, 2017), acrescentadas ao horário laboral que já cumprem diariamente.

O género influencia também as escolhas ocupacionais, funcionando na sua maioria como barreira para as mulheres, devido ao significado social e à ligação a papéis específicos socialmente predefinidos (Nogueira & Saavedra, 2007). Deste modo, são criados perfis profissionais de comportamentos masculinos e femininos – o perfil da mulher condiz com a feminilidade, destacando-se características relacionais e emocionais que são depreciativas (Silva, Machado & Magalhães, 2021), havendo uma incompatibilidade entre o bom desempenho profissionais e as características femininas (Heilman & Eagly, 2008). Estas normas prescritivas de género funcionam como barreira à progressão de carreira (Nogueira, 2004). Já o perfil do homem mantém a superioridade masculina, uma vez que destaca a capacidade de harmonizar o ambiente profissional com amizade e pragmatismo, retirando as problemáticas destacadas em relação às mulheres (Silva, Machado & Magalhães, 2021).

Todas estas conceções rígidas e unidimensionais sobre o género, mantêm as normas predefinidas e os estados ontológicos, que acabam por reproduzir, com naturalidade, a hegemonia e lógica hierárquica/binária na sua construção (Nentwich, 2008). Homens e mulheres, femininos e masculinos são ainda construções arrastadas para a simplicidade de uma visão unidimensional (Nogueira & Saavedra, 2007), servindo como obstáculo discursivo da sua problematização (Silva, Machado & Magalhães, 2021).

Desta forma, são dificultadas conceções mais focadas nas pessoas e menos em categorias ilusórias (Silva, Machado & Magalhães, 2021). Surge, por isso, a necessidade de se desenvolverem planos e programas que promovam a consciencialização para a igualdade, de modo a priorizar as necessidades da organização.

Elaboração de diagnóstico

O primeiro passo para conceber a elaboração de diagnóstico passa pelo levantamento das necessidades do público-alvo. Esta é uma etapa muito importante uma vez que a implementação do plano deve incidir sobre as necessidades e tentar eliminá-las, tornando-se um benefício não só para quem participa diretamente, como também para a organização (Chiavenato, 2004), neste caso enquanto município.

Assente no princípio da co-construção de conhecimento, o presente plano coloca ênfase na necessidade de envolver as comunidades locais na elaboração do diagnóstico, tornando-se uma ferramenta estratégica para o diagnóstico e desenvolvimento comunitário. Neste sentido, foram selecionadas metodologias de diagnóstico participativas, uma vez que estas são mais adequadas à produção de conhecimento relevante, desta forma os processos políticos adquirem sustentabilidade, tornando-se abrangentes e participados, ganhando legitimidade para a população do município (Ferreira & Almeida, 2016).

Diagnóstico interno

Metodologia diagnóstico interno

No sentido de sustentar o diagnóstico, no máximo de informação possível e com o máximo de diversidade, nomeadamente à posição hierárquica ocupada pelas pessoas que trabalham no município, optou-se pela recolha participada de informação quantitativa e qualitativa.

a) Questionário

Esta metodologia quantitativa pretende estabelecer um consenso de opiniões sobre a temática da Igualdade, permitindo a utilização de forma mais alargada a todas as pessoas que trabalham no município. Esta metodologia é formulada para obter e desenvolver respostas anónimas e individuais, sobre o tema em estudo e para permitir o aperfeiçoamento dos pontos de vista. A sua utilização permite esclarecer aspetos relacionados com a evolução de uma determinada situação, identificar prioridades de atuação ou apresentar diferentes cenários prospetivos (Comissão Europeia, 2004).

Para o presente diagnóstico, foi utilizado o guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas: questionário organizado em nove dimensões, subdivididas num conjunto de indicadores que permitem avaliar a sua gestão em matéria de igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e proteção na maternidade e paternidade (PDPDSIE, 2008).

A aplicação deste guia de autoavaliação torna-se vantajosa no sentido que permite diagnosticar a situação da organização no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade enquanto dimensões transversais de gestão (PDPDSIE, 2008). Através da sua aplicação é, também, possível identificar com objetividade os pontos fortes e áreas que devem ser objeto de melhoria, possibilitando o planeamento e o desenvolvimento de ações adequadas (PDPDSIE, 2008) para melhor incorporar a igualdade no município.

O questionário abarca as necessidades priorizadas e alinhadas com a ENIND, que foram definidas para a implementação do Plano Municipal para a Igualdade.

Uma vez que o questionário é composto por 65 questões, com base na reunião com a Câmara Municipal de Ponte da Barca (CMPB) foi acordado dividir o mesmo em três partes para que a adesão às respostas fosse mais eficaz, participativa e pró-ativa. Assim sendo, o questionário foi dividido em três partes, em formato *online*, que foram enviadas as todas as pessoas do município com uma semana de diferença entre cada uma das partes.

b) Focus Group

Esta metodologia qualitativa permite obter informações detalhadas sobre uma temática específica a partir das participações em grupo (Trad, 2009). A observação e registo das interações grupais são utilizadas como um recurso para compreender as perceções, atitudes e representações do grupo sobre a temática (Gondim, 2003).

Tem como objetivo principal reunir grupos de trabalho que permitam a discussão de temas estratégicos – relacionados com a Igualdade – possibilitando um diagnóstico participado por parte das pessoas que trabalham na CMPB. A constituição dos grupos fez-se a partir de uma mesma categoria profissional, mas selecionando os/as participantes da forma mais heterogénea possível, abrindo espaço a várias narrativas sem constrangimentos hierárquicos. Assim, tentaram evitar-se desvantagens que podem ser causadas pelo efeito intimidatório da presença de chefias no mesmo grupo.

Com vista a permitir a participação de todas as pessoas integrantes dos grupos, as sessões foram pensadas para o máximo de uma hora e trinta minutos, com grupos entre sete e dez pessoas. As sessões implicaram a autorização do registo áudio da sessão – permitindo uma melhor recolha de informações pertinentes para o diagnóstico.

Para as sessões, foram definidos quatro grupos de trabalho agrupados por categorias profissionais de modo a manter a homogeneidade entre cada grupo. O grupo 1 foi constituído por técnicos/as superiores; o grupo 2 pela vereação e chefias (divisão e unidade); grupo 3 pela coordenação e coordenação de pessoal e de serviço; o grupo 4 por assistentes técnicas/os, assistentes operacionais e auxiliares de ação educativa. A seleção das pessoas foi realizada de forma aleatória com base no número de pessoas por categoria que era pretendido.

A convocatória para a sessão foi enviada internamente, tentando criar um sentido de responsabilidade interno e com um prazo de quinze dias antes da realização da mesma, permitindo organizar as agendas e ausências no local de trabalho. O local das sessões foi predefinido na reunião com a CMPB, sendo escolhida a sala de reuniões da câmara, permitindo que todas as pessoas se deslocassem do seu local de trabalho e se dirigissem a um local minimamente neutro.

c) Diário de bordo

A utilização do diário de bordo compreende-se com a importância de narrar as ações e experiências diárias que possam ir ao encontro da temática, no sentido de possibilitar um (re)pensar da ação, um olhar mais atento ao que foi feito e ao que pode ser melhorado (Boszko & Güllich, 2016). Com a sua utilização é desenvolvida a habilidade reflexiva, bem como a capacidade crítica e autónoma (Boszko & Güllich, 2016), possibilitando uma consciência sobre a temática, que permita um contributo participativo, consciente e crítico para o diagnóstico.

Esta metodologia qualitativa foi implementada através de um documento *online*, permitindo que as pessoas registassem situações e/ou sugestões de melhoria relativamente à temática. Centrou-se, também, na recolha da perceção das pessoas sobre a importância da temática e que áreas consideram de atuação fundamental. A implementação *online* permitiu a facilidade e praticidade do registo, garantindo a confidencialidade e reforçando a importância ativa da participação individual. Desta forma, tentou-se chegar a um maior número de pessoas para que todas as opiniões/reflexões fossem recolhidas.

d) Análise documental

A análise documental procura identificar informações factuais nos documentos a partir de questões e hipóteses de interesse (Lüdke & Andre, 1986), através desta metodologia procurou-se perceber se os documentos e a informação divulgada no *site* da CMPB vão ao encontro dos objetivos preconizados pelo Plano para a Igualdade, que assentam na necessidade de promoção da consciencialização para a Igualdade, priorizando as necessidades da organização. Também através destes documentos se obteve informação segregada por sexo que permitiu fazer uma caracterização do município.

Análise de dados diagnóstico interno

Uma vez que o objetivo do diagnóstico é o conhecimento da perceção das pessoas que trabalham no município de Ponte da Barca sobre a importância da igualdade de género, a análise de dados é apresentada como um todo – quer isto dizer – que não será feita uma análise individual de todas as metodologias utilizadas, mas sim uma análise global e integrada de todas as informações recolhidas através das metodologias selecionadas. Desta forma, procurou-se obter uma análise eclética com base em todas as informações recolhidas, de modo a permitir perceber o caminho que poderá ser traçado com a elaboração e implementação do Plano para a Igualdade no município.

Caracterização

Numa primeira fase foram analisadas as informações existentes no Balanço Social 2020 do município (uma vez que o documento referente a 2021 ainda não foi divulgado), este documento apresenta, de forma sistematizada e segregada por sexo as informações relativamente às pessoas que trabalham na CMPB. Foi também tida em conta para o presente diagnóstico a lista de 38 indicadores de partida referente à CMPB (cf. Anexo 1). Através da análise dos documentos, trabalham no município 242 pessoas, das quais 97 são homens e 145 são mulheres. Estas 242 pessoas estão distribuídas pelas seguintes categorias profissionais:

Tabela 1 Contagem das pessoas trabalhadoras por categoria profissional

Categoria profissional	Número de pessoas	Distribuição por sexo
Dirigentes Intermédios/as	5	Homens 3 Mulheres 2
Técnicas/os Superiores	30	Homens 11 Mulheres 19
Assistentes Técnicos/as	61	Homens 18 Mulheres 43
Assistentes Operacionais	136	Homens 57 Mulheres 79

Informática	6	Homens 5 Mulheres 1
Outros/as	4	Homens 3 Mulheres 1

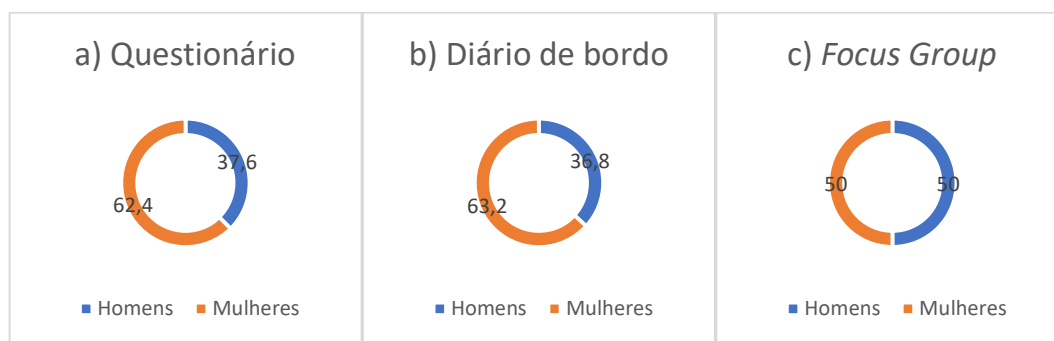
Contudo, é importante salientar que no mês de setembro de 2021 existiram eleições autárquicas, o que alterou algumas pessoas no exercício das suas funções. Com base na informação recolhida nas sessões de *focus group*, no atual mandato na CMPB existe uma distribuição igualitária de homens e mulheres, principalmente nas funções de vereação e chefia. Através da análise da lista de 38 indicadores de partida referente à CMPB (cf. Anexo 1) é possível conhecer a composição política da atual administração (por exemplo, através do indicador 1, 2, 5, 6 e 7):

Tabela 2 Composição política CMPB – Fonte Anexo 1

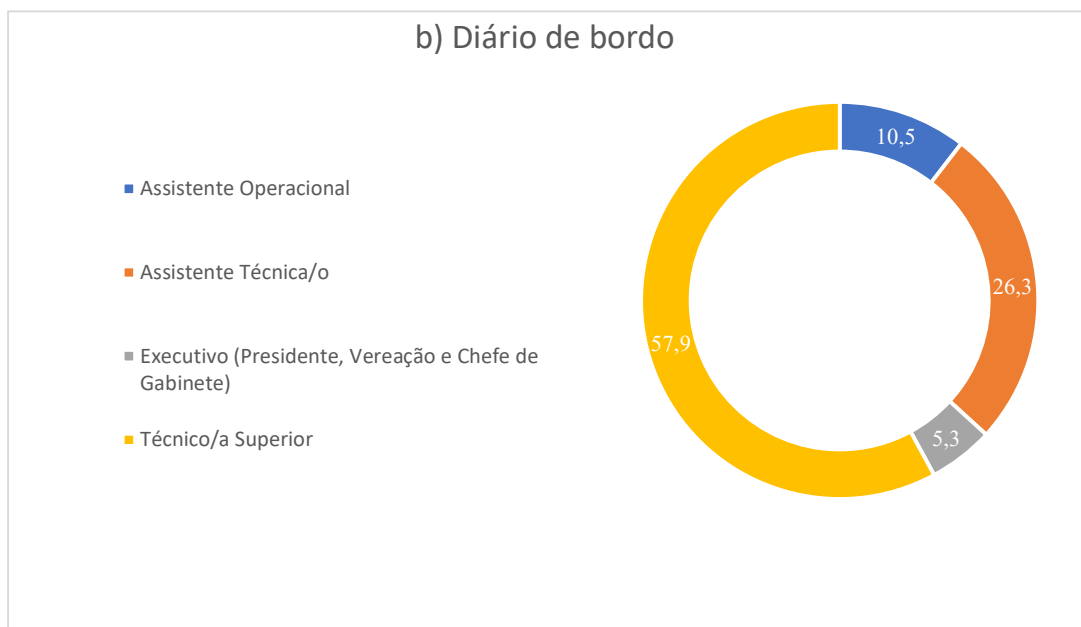
Categoria profissional	Número de pessoas	Distribuição por sexo
Órgão Câmara	7	Homens 3 Mulheres 4
Órgãos da Assembleia Municipal	21	Homens 12 Mulheres 9
Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau)	4	Homens 2 Mulheres 2
Direção Intermédia de 3º grau ou inferior	1	Homens 1 Mulheres 0
Divisão Municipal		
UO 0102	22	Homens 15 Mulheres 7
Divisão de Administração, Gestão Financeira e Contratação Pública	30	Homens 7 Mulheres 23
Divisão de Gestão e Planeamento Territorial	63	Homens 43 Mulheres 20
Divisão de Desenvolvimento Económico e Gestão Urbanística	13	Homens 7 Mulheres 6
Divisão de Turismo e Desenvolvimento Social	113	Homens 25 Mulheres 88

O presente diagnóstico, como já referido, utilizou metodologias participativas de modo a que o processo contasse com uma participação ativa e participativa por parte das pessoas que trabalham na CMPB. Neste processo contou-se com a participação de aproximadamente 99 pessoas, decorrentes da participação no preenchimento das três partes do questionário, das sessões de *focus group* e da participação no diário de bordo. Deste número, 16 pessoas participaram no registo do diário de bordo, 20 pessoas nas sessões de *focus group* e as restantes 64 pessoas na resposta às três partes do questionário.

Gráfico 3 Percentagem de respostas segregadas por sexo

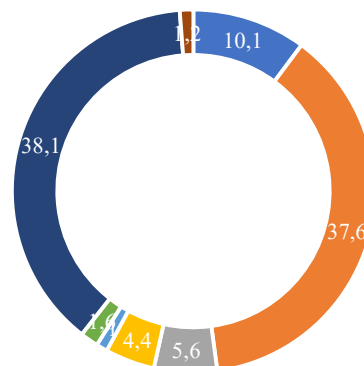


Pela leitura do gráfico 1 é possível concluir que houve uma maior participação por parte das mulheres trabalhadoras na CMPB na metodologia do questionário e do diário de bordo, 62,4% e 63,2% respetivamente, quando comparadas com a participação dos homens nestas metodologias de recolha, 37,6% e 36,8%. Já na participação das sessões de *focus group* existe uma maior equidade, estando representado o mesmo número de homens e mulheres.



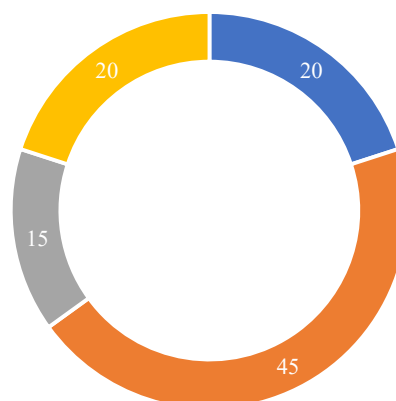
a) Questionário

- Assistente Operacional
- Assistente Técnica/o
- Chefe de Divisão ou Unidade
- Coordenador/a Técnica/o
- Executivo (Presidente, Vereação e Chefe de Gabinete)
- Técnica/o Administrativa/o
- Técnico/a Superior
- Informática



c) Focus Group

- Técnicos/as Superiores
- Vereação, Chefias (divisão e unidade)
- Coordenação e Coordenação de Pessoal e de Serviço (não-docente)
- Assistentes Técnicos/as, Assistentes operacionais e Auxiliares de Ação Educativa



No que diz respeito à categoria profissional ocupada pelas pessoas que participaram nas respostas às metodologias de diagnóstico, podemos observar que nas respostas ao questionário as categorias de Técnico/a Superior e Assistente Técnico/a são as mais representadas, 38,1% e 37,6% respetivamente. As categorias menos representadas são o Executivo (Presidente, Vereação e Chefe de Gabinete), Técnica/o Administrativa e Informática, com 1%, 1,6% e 1,2% respetivamente.

Nas respostas à metodologia de diário de bordo a categoria de Técnico/a Superior e Assistente Técnica/o são as mais representadas com 57,9% e 26,3%. Já na metodologia de *focus group*, houve uma maior presença no grupo da vereação e chefias (divisão e unidade), com 45%, seguindo a categoria de Técnico/a Superior e Assistente Técnico/a com 20% cada uma, finalizando com a coordenação, com 15% de representatividade nesta metodologia.

Igualdade

Centrando a partir deste momento a análise de dados na temática da igualdade, aquela para a qual o presente diagnóstico foi elaborado é possível perceber que, para as pessoas que trabalham na CMPB, é muito importante debater e desenvolver a temática da igualdade no município:

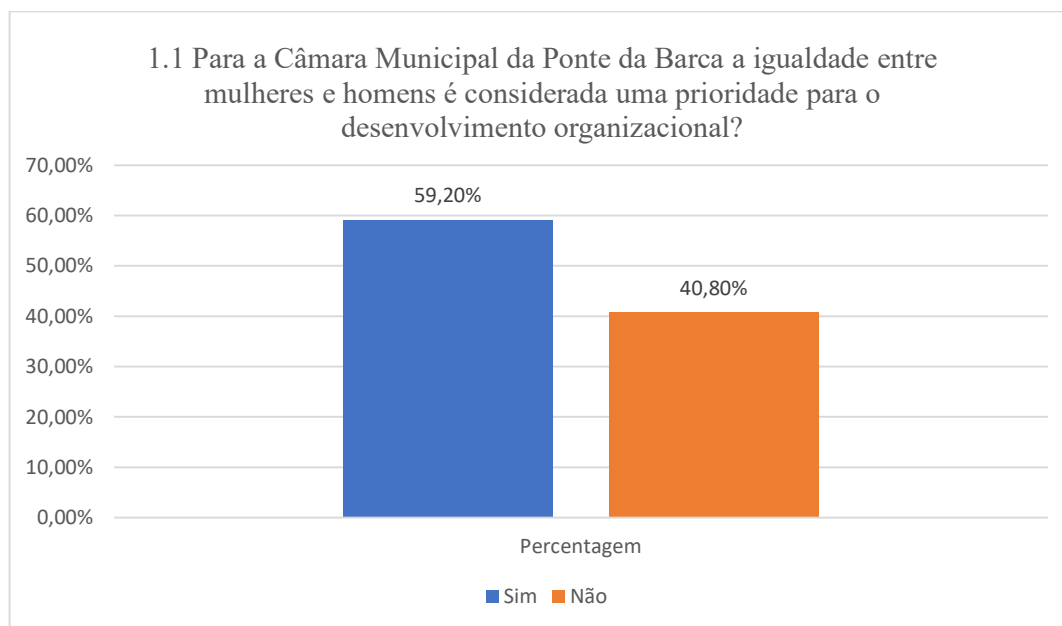
“Tem importância, claro que sim! Nem que seja para criar esta visão, opiniões diferentes, suscitar dúvida, perceber que as coisas não são lineares”

“É muito importante falar sobre igualdade, é sempre importante”

“Acho que é uma temática que deve ser discutida em todas as organizações visto ainda haver muita desigualdade apesar de todas as medidas sugeridas. Não é só colocar no papel temos de entrar em ação.”

“Deve ser a base de funcionamento de todas as empresas”

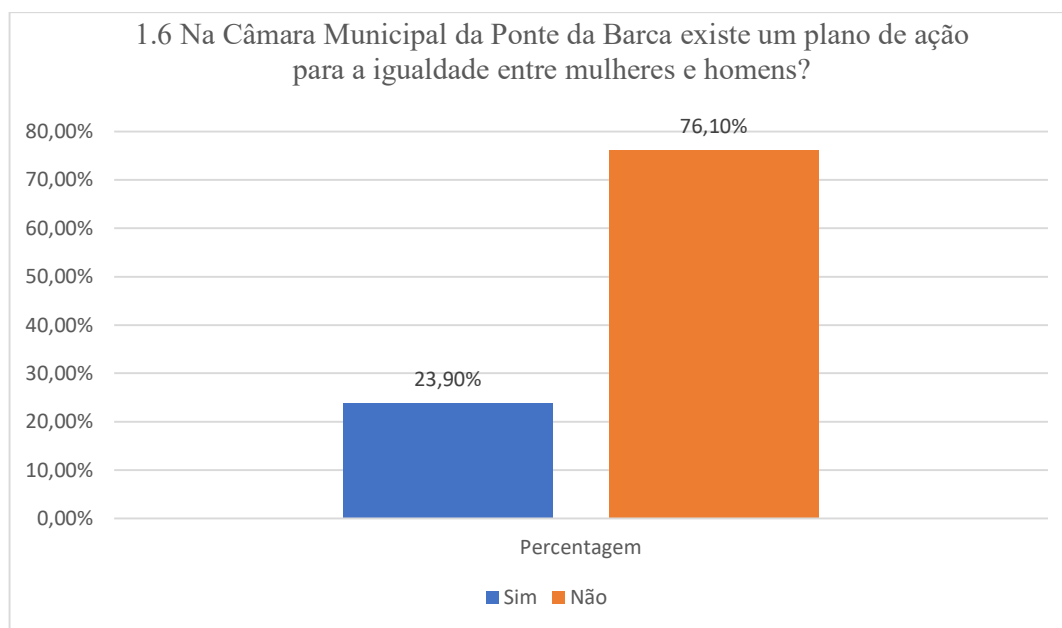
Relativamente à igualdade entre homens e mulheres ser considerada uma prioridade o desenvolvimento organizacional para o município de Ponte da Barca, ainda existe um número considerável de pessoas que considera que esta não é uma prioridade para a CMPB.



Das pessoas que responderam ao questionário há ainda cerca de 41% que consideram que esta não é uma prioridade para a CMPB. Se consultarmos, também, o *site* do município verificamos que na mensagem inicial apresentada não existe nenhuma menção à questão da igualdade como objetivo estratégico para o desenvolvimento do município. Mas através de uma visita mais profunda e uma pesquisa por “igualdade” conseguimos ter acesso a várias notícias da CMPB que promovem a temática, como por exemplo: “Município de Ponte da Barca potencia a Cultura Para Todos de forma inclusiva”; “Dia Municipal da Igualdade assinalado em Ponte da Barca com Peça de Teatro”; Conferência “Namorar não é ser Don@, Violência não é Amar”. Em termos de medidas de promoção de competências e/ou atividades de desenvolvimento sobre Igualdade, para

as pessoas que trabalham no município, compreende-se que estas não são divulgadas internamente. Esta pode ser uma razão que suporta a perceção das pessoas que trabalham no município, relativamente à falta de prioridade dada a este investimento por parte da CMPB.

Através da leitura da lista de 38 indicadores de partida referentes à CMPB (CF. Anexo 1) segundo o indicador 28 – número de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da ENIND, Portugal + Igualdade, foi dinamizada 1 (uma) ação de formação. Também mediante o indicador 29 – número de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria para a prevenção e combate à violência no namoro ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade local, foi dinamizada 1 (uma) ação de formação.



Para cerca de 76% das pessoas que responderam ao questionário, a CMPB não possui um plano de ação para a Igualdade entre mulheres e homens. Ou seja, existe um desconhecimento de medidas que estejam a ser implementadas neste sentido, no município.

“Informalmente existe um cuidado com as questões da igualdade. Formalmente não existe nada que demonstre este cuidado. Mas é uma questão que nos preocupa (...) queremos trabalhar a imagem que temos (...)”

Paralelamente, existe o reconhecimento sobre a importância da temática da Igualdade, contudo há uma noção que o facto de pertencerem a uma entidade pública salvaguarda a existência de medidas igualitárias, por estas serem de carácter legal e obrigatório.

“Neste tipo de instituição a política dita as regras”

“O tratamento das pessoas é igual devido à questão da existência das leis”

“Tem de ter políticas legalmente, é por isso e por mais nada! No privado seria pior, seria!”

O facto de trabalharem numa entidade pública e da componente legal associada a estas entidades, atenua as questões das desigualdades salariais.

“Os ordenados na função pública são tabelados, no privado isso é diferente, mas este está garantido para a função pública pela lei.”

“Igualdade de direitos, na função pública até se aplica, uma vez que os salários são iguais para homens e mulheres”

Também através da leitura da lista de 38 indicadores de partida referente à CMPB (cf. Anexo 1) é possível verificar que o ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da CMPB, por sexo na categoria de dirigentes é igual quer para as mulheres quer para os homens que possuem este cargo (indicador 8 – ganho médio mensal na categoria de dirigentes: valor médio mensal de 2641,00€ para ambos). Já o ganho médio mensal na categoria de assistente operacional (indicador 10) é possível verificar uma diferença de 4,27€ entre o valor ganho por mulheres e o valor ganho por homens nesta categoria:

Tabela 4 Valor médio mensal na categoria de assistente operacional – Fonte Anexo 1

Categorial profissional de Assistente Técnico/a	Valor médio mensal
Homens	873,364€
Mulheres	877,631€

No que concerne ao entendimento sobre a Igualdade, é possível perceber que o conhecimento das pessoas que trabalham na CMPB remete-nos para as questões da igualdade de género, igualdade de direitos, desigualdade de acesso a oportunidades. As conceções destas pessoas sobre a Igualdade mostram-se abrangentes, contemplando uma visão sobre a igualdade que integra várias vertentes.

“Igualdade de oportunidades e tratamento social.”

“Acesso às mesmas oportunidades e formas de tratamento.”

“Direitos iguais para mulheres e homens.”

Discriminação

Como podemos observar a conceção de Igualdade por parte das pessoas que participaram no diagnóstico é abrangente e contempla vários domínios. Efetivamente, a discriminação é algo que pode surgir de várias formas. Quando questionadas sobre a discriminação, as pessoas referem que de forma geral não têm conhecimento sobre discriminação de género no local de trabalho. Contudo, existem relatos sobre discriminação ao nível da identidade política, do nível de exigência profissional e do nível de qualificação.

“Sim, já senti essa desigualdade porque a competência neste tipo de instituições é secundária.”

“Infelizmente sim. Mas ainda é assim em todo o lado hoje em dia em qualquer situação.”

“Sim, não pelo género, mas, porque existe protecionismo em relação aos cargos; (...) o tratamento/respeito(medo) é diferente.”

“Desigualdade na busca de contrato de trabalho e em alcançar melhores salários visto que na função publica a promoção não vale só o desempenho e dedicação ao trabalho.”

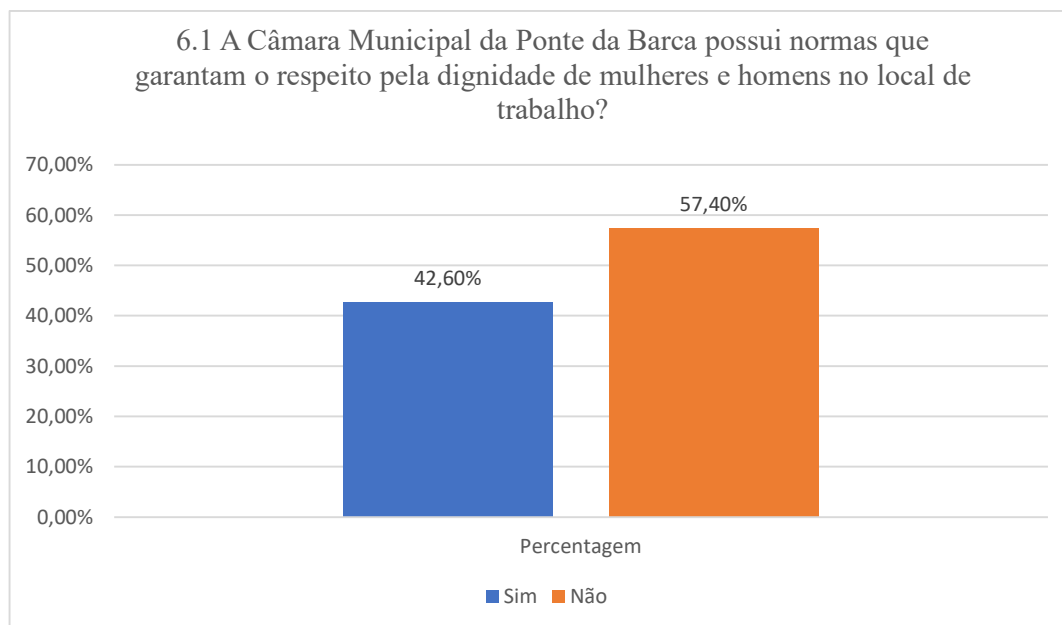
“A nível de política, quem for do contra, está sujeita a outras coisas”.

Perante uma situação de discriminação, as pessoas foram questionadas sobre a existência de algum departamento/pessoa do conhecimento comum que trate das questões ligadas à discriminação e ao qual pudessem recorrer em caso de necessidade. As informações obtidas neste sentido foram que na CMPB não existe nenhum departamento ou pessoa que lide em particular com estas situações. As pessoas reconhecem que devem reportar ao departamento de recursos humanos, à chefia direta ou diretamente ao Presidente:

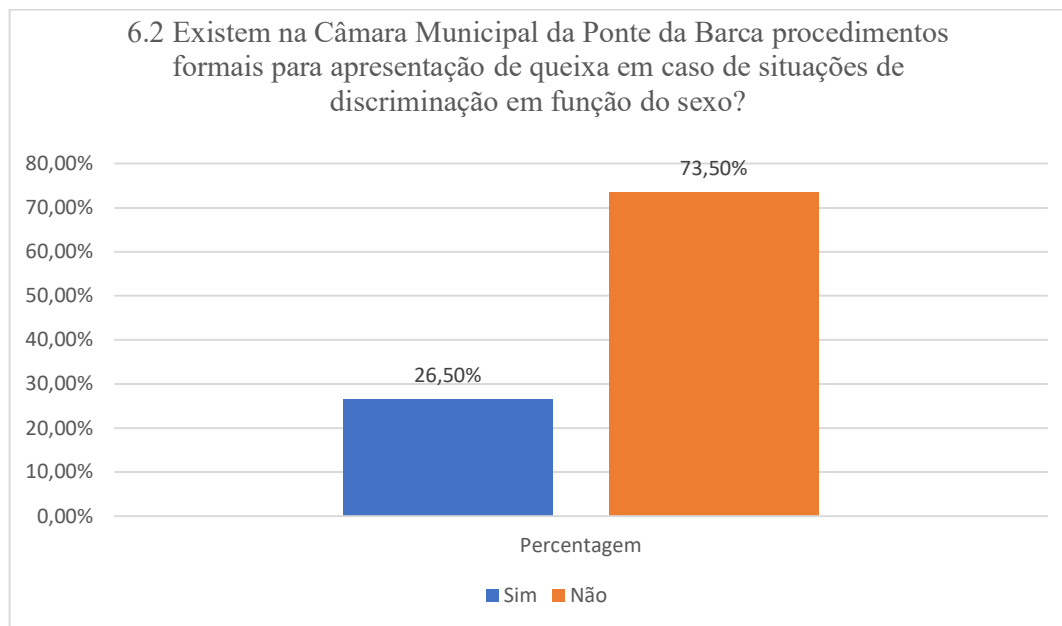
“Não há nenhum departamento específico que lide com as questões da discriminação. Seria pelos recursos humanos, não estamos preparados para uma situação dessas.”

“(...) a pessoa vai ao chefe de gabinete, presidente, superior hierárquico, participação direta na camara.”

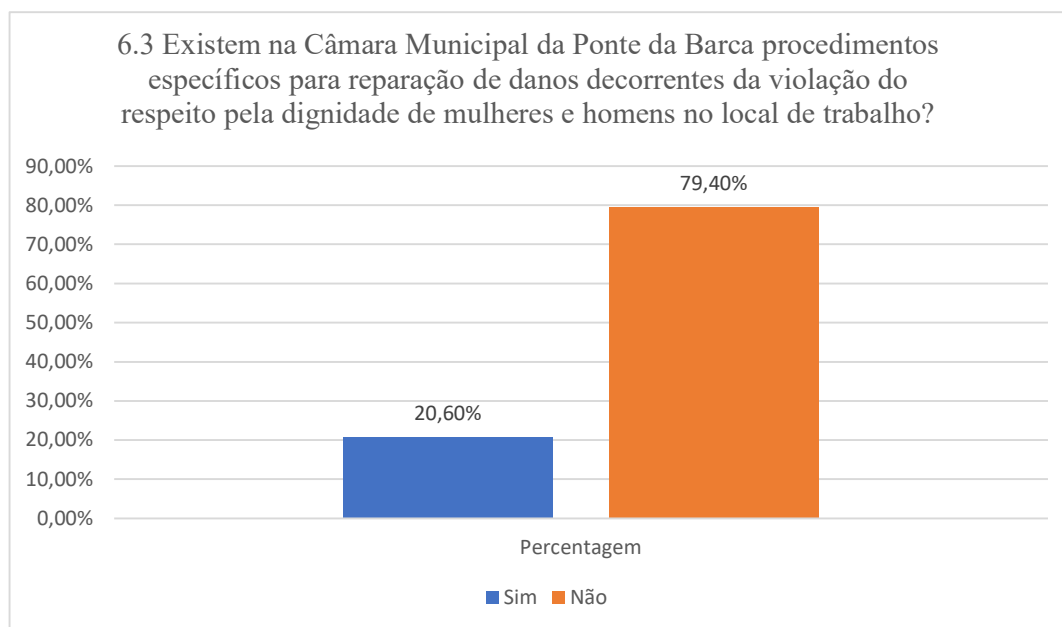
“(...) não existe nenhum mecanismo onde se possa expor estas situações.”



Através da imagem anterior, podemos concluir que para cerca de 58% das pessoas que responderam ao questionário, a CMPB não possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, definindo e implementando normas para o efeito. Existem cerca de 43% das pessoas respondentes a referir que estas normas existem dentro da CMPB.



Ao encontro do mencionado acima, sobre a existência de procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo, para cerca de 74% das pessoas respondentes ao questionário estes mecanismos formais são inexistentes no município da CMPB.



Sobre a questão de procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, cerca de 80% das pessoas que responderam ao questionário mencionam que estes estão ausentes na CMPB. Estas informações permitem-nos relembrar a questão acima mencionada sobre a ausência de priorização relativa ao desenvolvimento organizacional da igualdade entre mulheres e homens. Quer isto dizer que esta preocupação com a temática da igualdade

ainda não é visível e não possui, ainda, meios específicos e consolidados na CMPB que permitam reforçar a importância do desenvolvimento da temática com ações mais efetivas dentro da autarquia.

Recrutamento e seleção

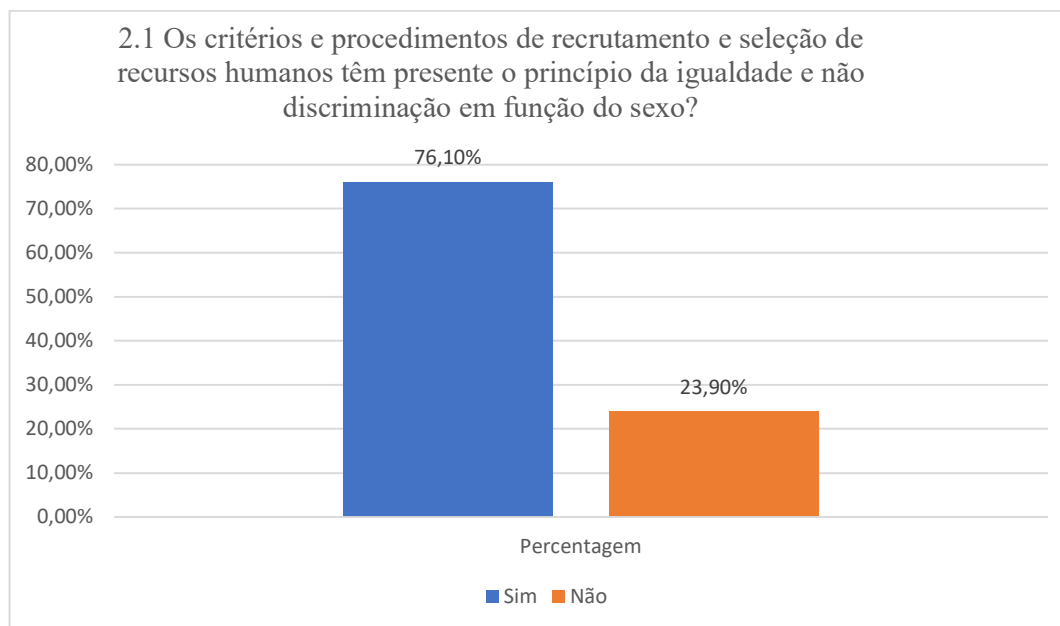
Ainda dentro da discriminação, surge a necessidade de se desenvolverem processos de recrutamento e seleção neutros, quer isto dizer, que se procura a responsabilidade social, com práticas de igualdade de género, em que se recrutam e selecionam pessoas com base na valorização de igual forma das competências, aspirações, necessidades e responsabilidade de homens e mulheres (PDPDSIE, 2008). Apesar de vigorarem na CMPB as leis sobre recrutamento e seleção de pessoas, que ditam direitos iguais:

“Nos processos de recrutamento não há diferenças para os géneros, por existirem várias fases: entrevista, provas de conhecimento e avaliação psicológica.”

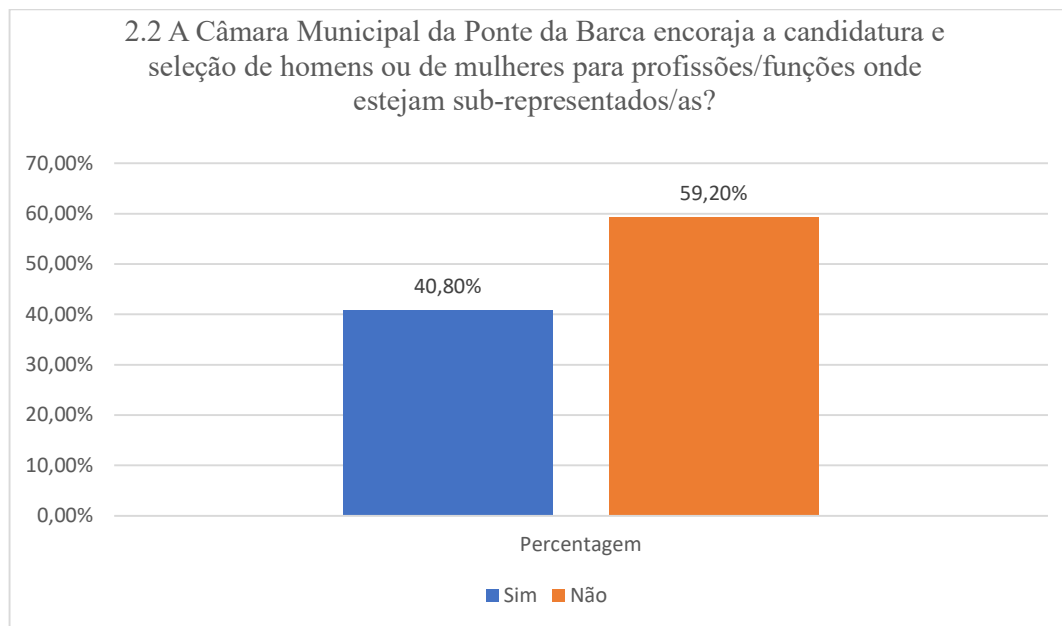
[não considera que haja discriminação nos processos de recrutamento e seleção] *“somos uma realidade muito, muito pequena e por ser a função pública”.*

Quando verificamos os procedimentos concursais disponíveis no *site* da CMPB observamos que as categorias profissionais ainda surgem no masculino, por exemplo: Técnico Superior; Assistente Técnico – Administrativo. Também nos documentos de candidatura, apesar de existir a menção: “do(a) requerente”, no mesmo documento a utilização do masculino prevalece “*situação jurídico/funcional do trabalhador*”; “*alegações do candidato no âmbito do direito de participação*”. Estes pormenores remetem-nos para a noção de que, apesar do âmbito legislativo que dita direitos iguais nos processos de recrutamento e seleção, existe ainda um caminho a percorrer na real implementação da legislação.

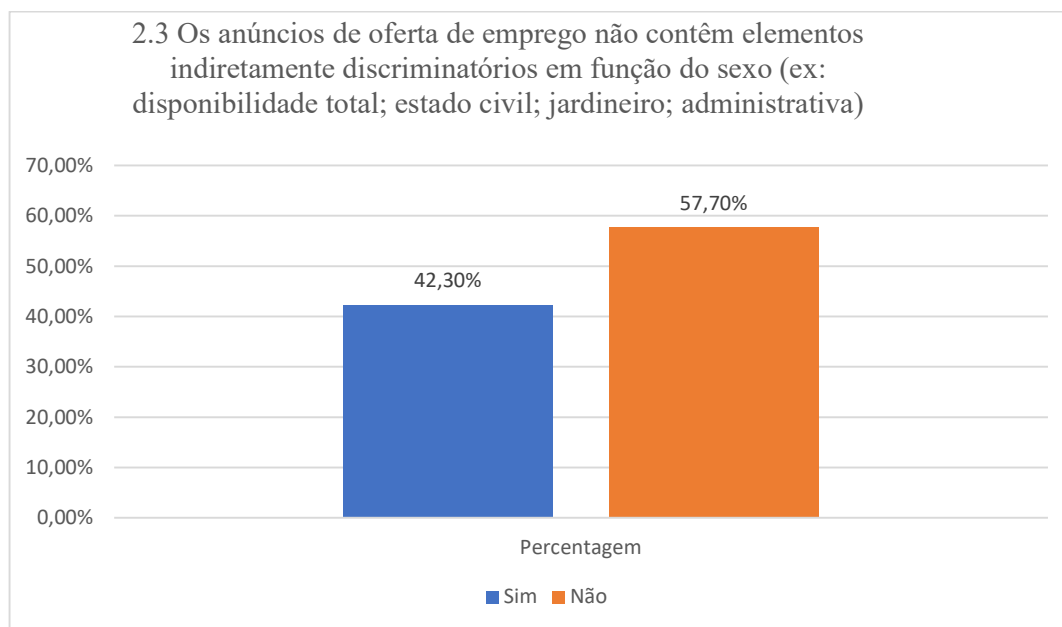
“(...) as questões legais que foram mencionadas dão alguma proteção, mas depois dentro dos processos de recrutamento quem faz as entrevistas, como são feitas, ainda há muito para esmiuçar.”



Para as pessoas que responderam ao questionário, esta noção do princípio da Igualdade e não discriminação em função do sexo, nos procedimentos e critérios de recrutamento e seleção é uma preocupação da CMPB, uma vez que cerca de 76% consideram que há esse cuidado. Existe ainda uma percentagem de cerca de 24% para as quais, esta ainda não é uma prioridade por parte da câmara.

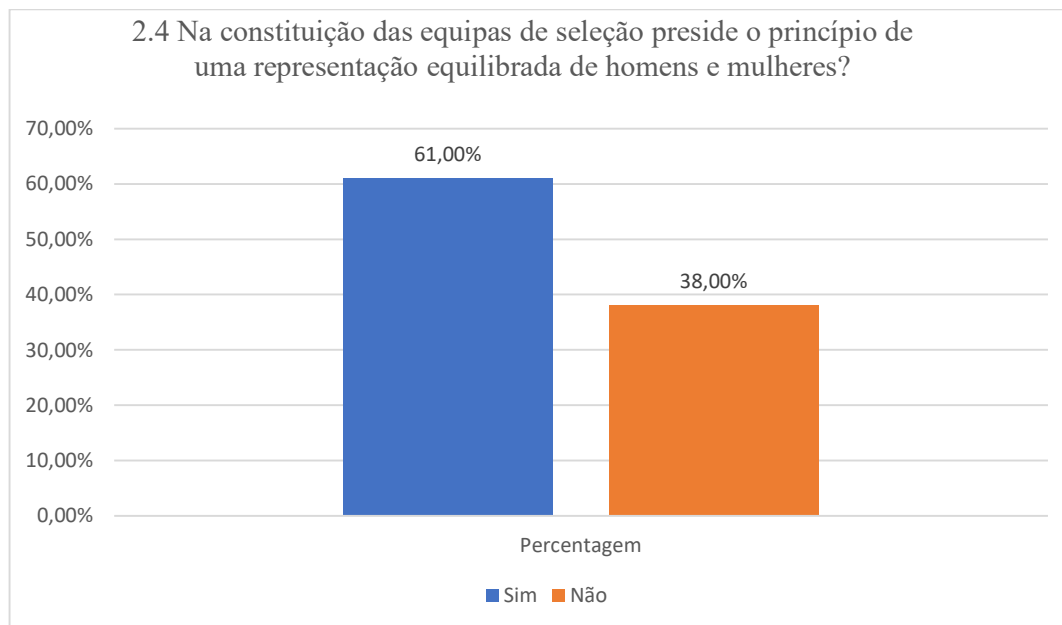


Para as pessoas respondentes do questionário, existe ainda uma falta de encorajamento para a candidatura e seleção para profissões genderizadas ou sub-representadas, cerca de 60% refere não existir este cuidado.

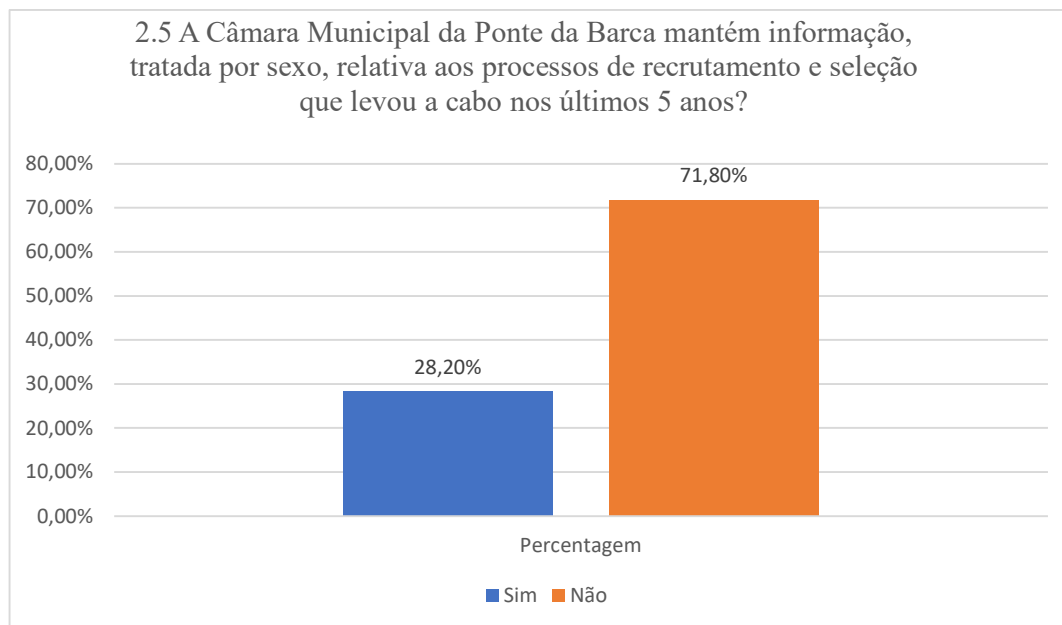


Também para cerca de 58% dos/as respondentes do questionário, existem ainda elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo nos anúncios de oferta de emprego. Estas duas últimas questões podem estar a ser sustentadas pela utilização do

masculino e do feminino aquando das publicações dos avisos de abertura de concurso, noção previamente mencionada.



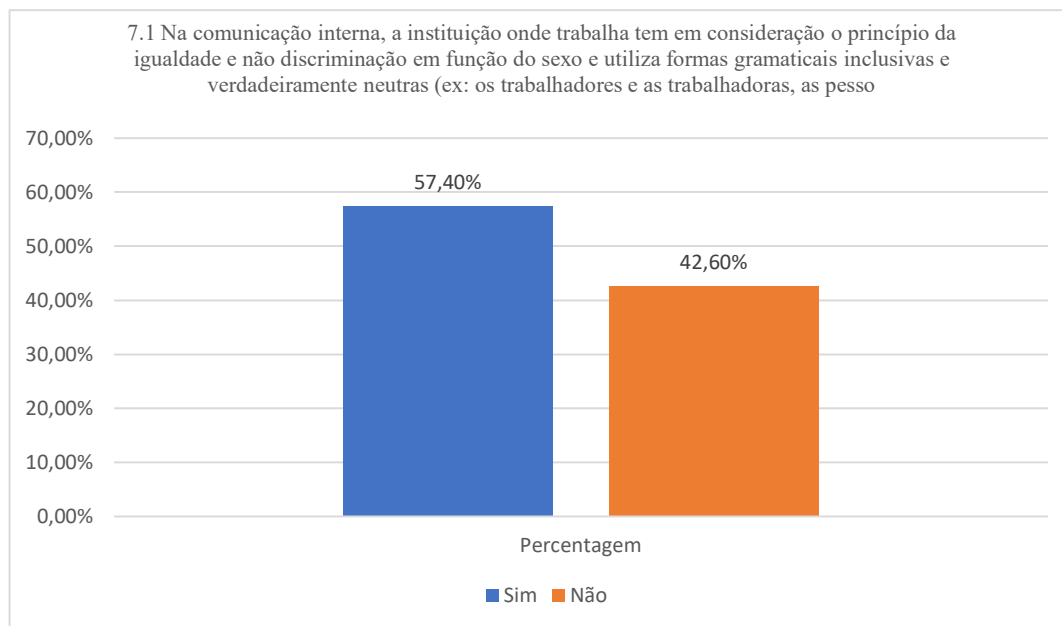
Já no que diz respeito à constituição das equipas de seleção, parece haver uma noção positiva por parte das pessoas que responderam ao questionário, sobre o cuidado da representação equilibrada de homens e mulheres – cerca de 61% das pessoas respondentes considera que existe esta participação equilibrada dos sexos.



Relativamente à manutenção da informação, tratada por sexo, relativo aos processos de recrutamento e seleção dos últimos 5 anos, para cerca de 72% das pessoas que responderam ao questionário, a CMPB não mantém esta informação.

Informação, Comunicação e Imagem

Boas práticas ao nível da igualdade, requerem a utilização de linguagem inclusiva ou neutra e recorrem a imagens que respeitem de igual modo mulheres e homens (PDPDSIE, 2008).

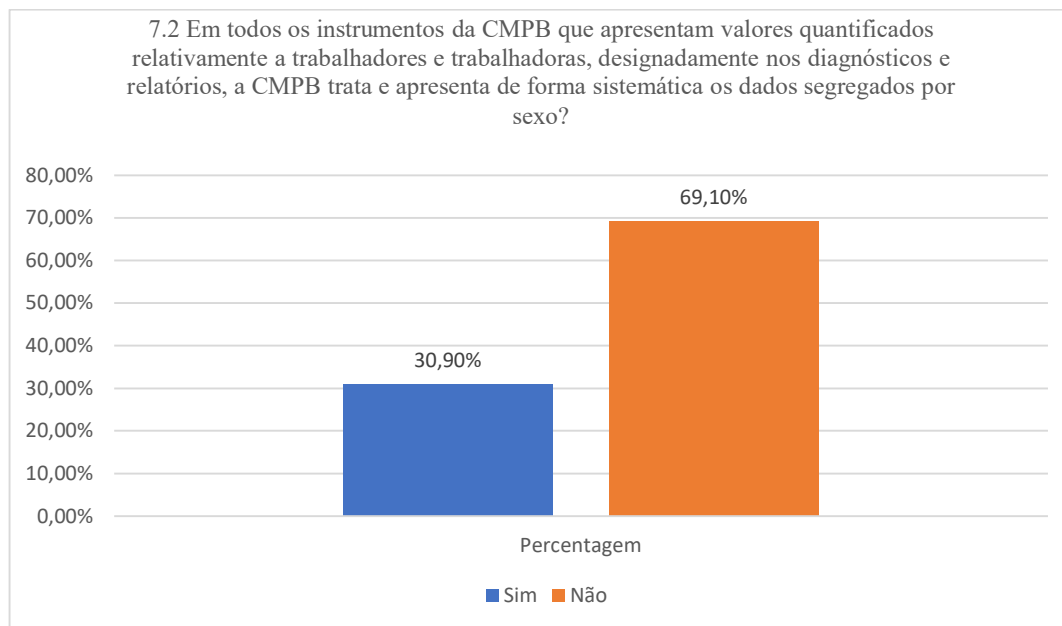


Neste sentido, quando questionadas sobre a comunicação interna da CMPB e sobre a consideração do princípio da Igualdade e não discriminação em função do sexo, utilizando formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras – das pessoas que participaram na resposta ao questionário cerca de 57% revela que existe esta preocupação. Contudo, ainda existe uma percentagem de cerca de 43% de pessoas respondentes que menciona que está não é uma preocupação. Há ainda uma noção de que:

“(...) o feminino falha e não há esse cuidado.”

[sobre a linguagem inclusiva] *“já se começa a notar, vai-se notando e é bom.”*

“(...) fala em funcionários (...) é uma coisa que não tem esse cuidado, é sempre masculino.”



Ainda no seguimento da ideia acima, cerca de 69% das pessoas que participaram na resposta ao questionário, consideram que a CMPB não apresenta valores quantificados relativamente a trabalhadores e trabalhadoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios – não tratando de forma sistemática os dados segregados por sexo.

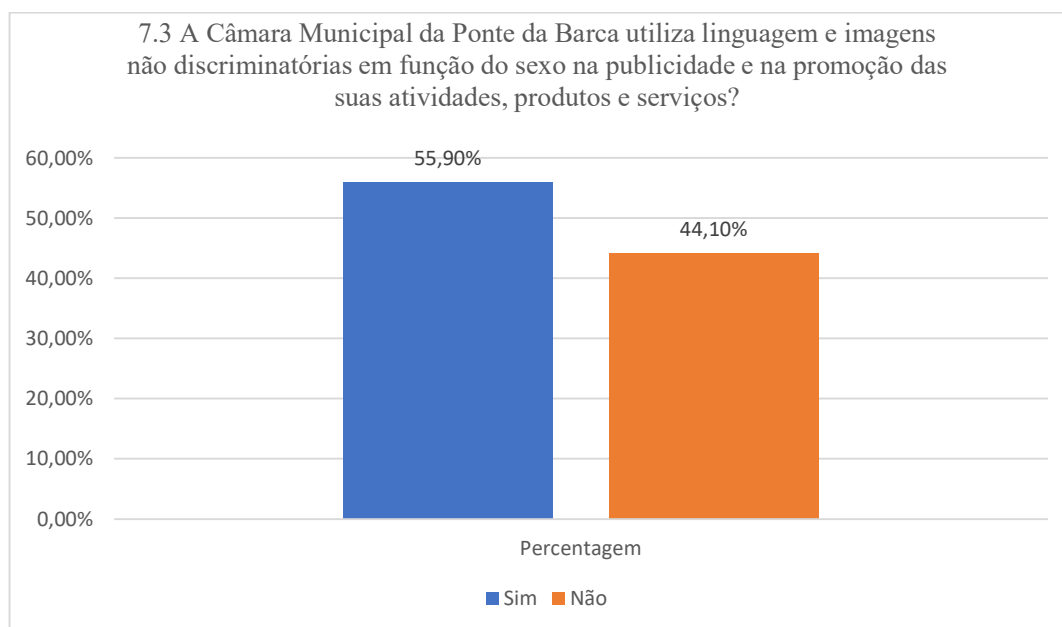
Quando observamos o relatório do Balanço Social 2020 podemos perceber que, apesar de existirem os dados segregados por sexo relativamente à categoria profissional das pessoas que trabalham no município (cf. Tabela 1), neste mesmo relatório a escrita não tem por base uma linguagem inclusiva e/ou neutra, como fazem exemplo os excertos seguintes:

“Os trabalhadores constituem recursos produtivos que precisam de ser geridos (...)”

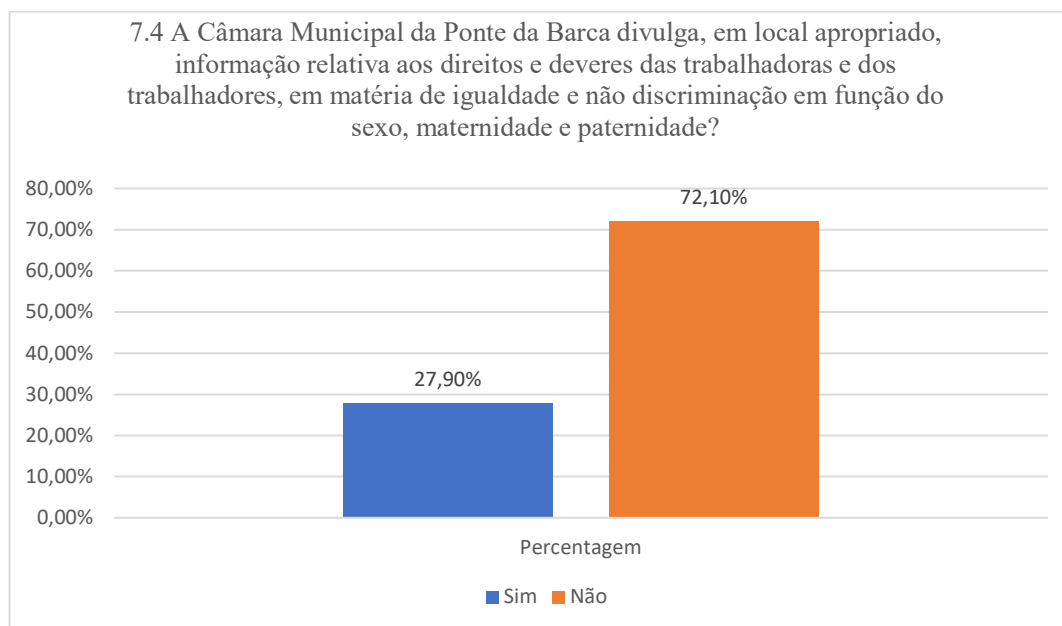
“Em 31 de dezembro de 2020 o MPB contabilizava 242 trabalhadores, em exercício de funções para a prossecução das suas atribuições e atividades, estando assim distribuídos pelas seguintes carreias.”

Para as pessoas que participaram no presente diagnóstico permanece a ideia de que:

“Existe o cuidado de dirigir-se por senhor ou senhora (...) mas nos ofícios está tudo no masculino.”



Sobre a utilização de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das atividades, produtos e serviços, cerca das 56% das pessoas que responderam ao questionário mencionam que este é cuidado para a CMPB. Contudo, existe ainda cerca de 44% dos/as respondentes que referem que esta não é uma prática.

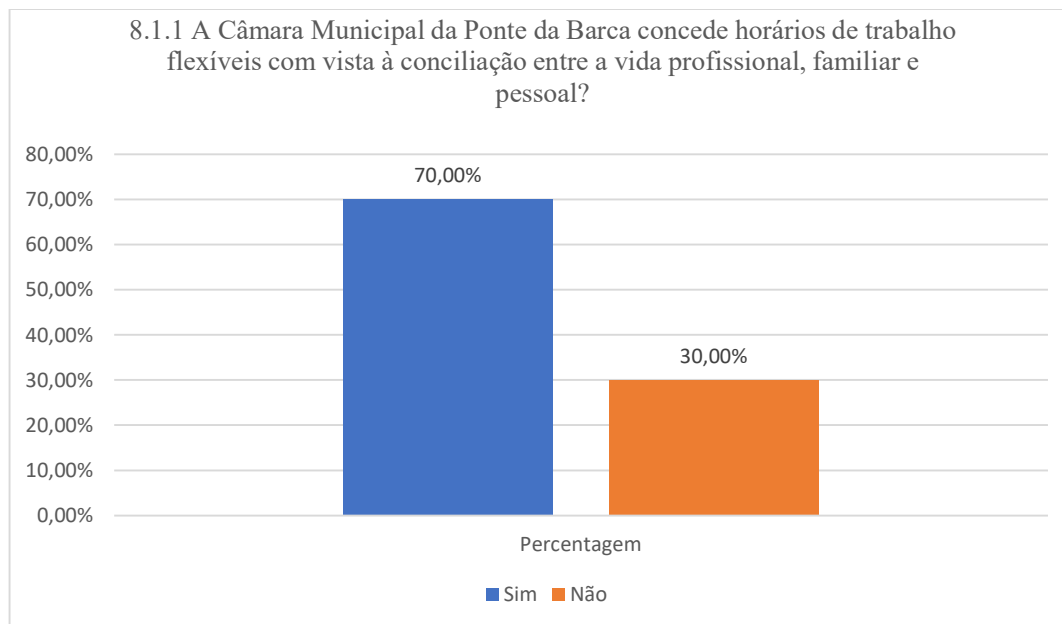


Relativamente à divulgação, em local apropriado, de informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadoras e de trabalhadores, em matéria de Igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, cerca de 72% das pessoas respondentes ao questionário consideram que esta não é uma prática da CMPB.

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

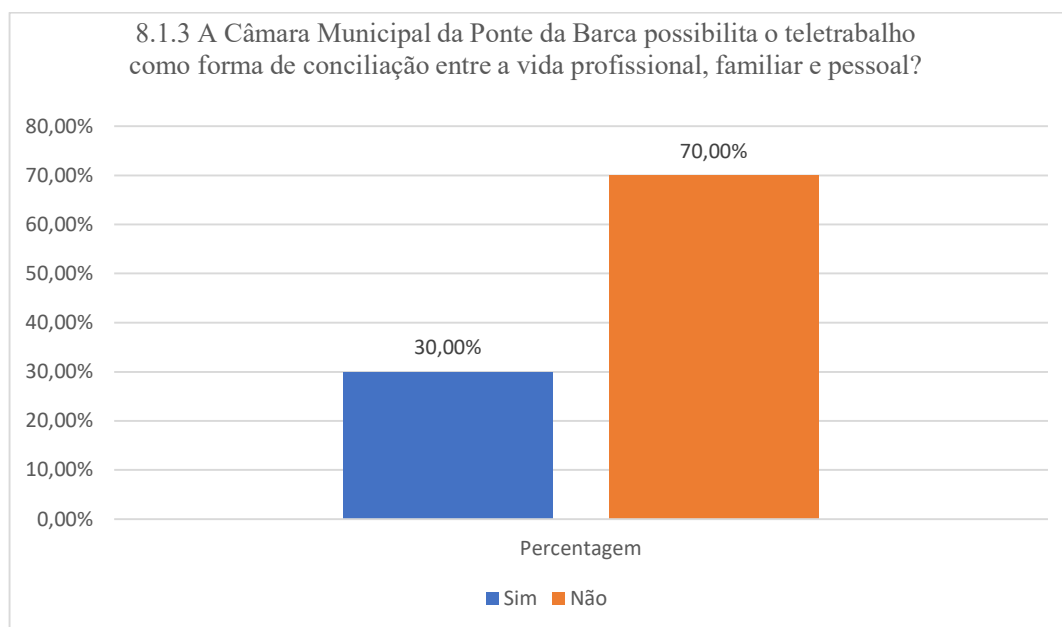
Organizações que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, devem promover uma organização adequadas às necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras (PDPDSIE, 2008). Porém, esta realidade ainda não é muito presente, uma vez que o que se verifica neste domínio é apenas o cumprimento do que está estabelecido na lei:

“(...) zero incentivos (...) apenas o que está estipulado pela lei e e...”



Para cerca de 70% das pessoas que responderam ao questionário, estas consideram que a CMPB concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Há ainda cerca de 30% de pessoas respondentes que não reconhecem esta medida.

Porém, relativamente à adoção de medidas conciliadoras, como o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, cerca de 70% das pessoas que participaram na resposta ao questionário referem que esta não é uma prática que vigora na CMPB.



Esta visão é, também, uma realidade expressa pelas pessoas que participaram nas restantes metodologias de recolha para o diagnóstico:

“Não há abertura para a questão do teletrabalho, por exemplo.”

Verifica-se que a necessidade da conciliação é uma premissa presente para as pessoas que trabalham na CMPB e participaram no diagnóstico:

“O horário geral ser [poderia ser] mais amigo da conciliação da vida além do trabalho – não focar nas questões dos dependentes, mas no geral.”

“Uma maior aposta de medidas de conciliação entre a vida pessoal-familiar e profissional.”

“Essencialmente ao nível da conciliação pessoal-familiar-profissional.”

“Medidas extralegais de apoio familiar, flexibilidade de horários, plano para situações de assédio laboral.”

Uma outra componente importante para a conciliação entre a vida pessoal e profissional é a questão aos acessos à rede de apoio social e escolar. Através da leitura da lista de 38 indicadores referente à CMPB (cf. Anexo 1) é possível verificar a taxa de cobertura de alguns dos serviços disponibilizados pela autarquia:

Tabela 5 Taxa de cobertura de respostas da CMPB - Fonte Anexo 1

Taxa de cobertura de creches e amas	163,8
Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública	100
Taxa de cobertura de centros de dia	199,9
Taxa de cobertura de centros de apoio domiciliário	198
Taxa de cobertura de lares	131,6

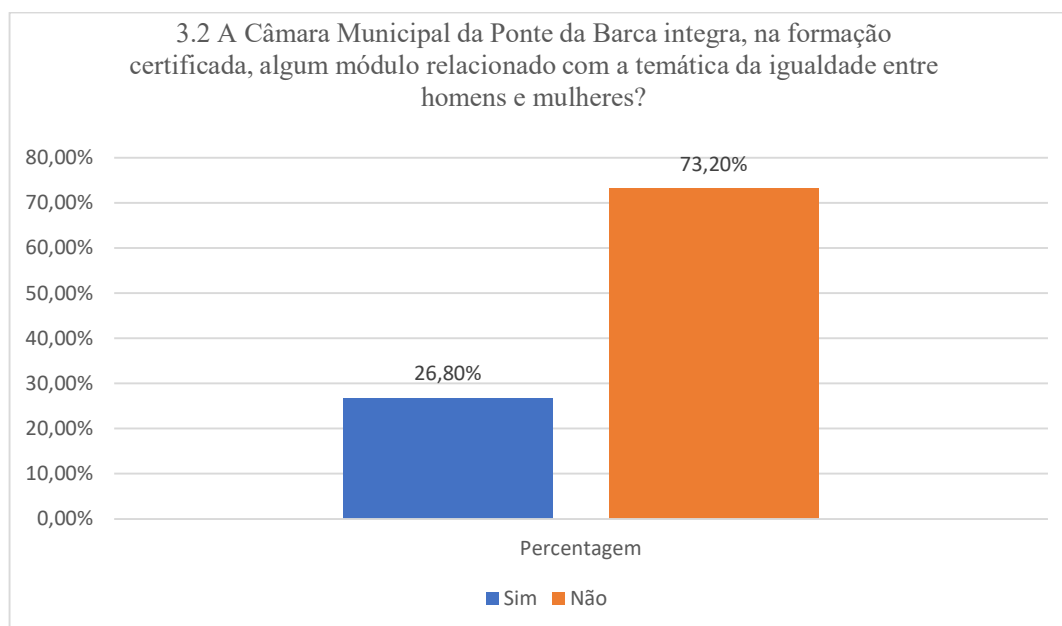
Aprendizagem ao longo da vida

O incentivo à participação de mulheres e homens de igual forma no que diz respeito à aprendizagem ao longo da vida, bem como a utilização plena das suas capacidades e conhecimentos (PDPDSIE, 2008), é uma prática de excelência para organizações que promovem a Igualdade. Quando questionadas sobre a existência e/ou presença em formação sobre a temática da Igualdade, observamos que as pessoas que participaram no diagnóstico referem não ter tido acesso a formação neste sentido:

“Não houve formação, pelo menos não participei!”

“Houve formação em 2012, mas pouca gente fez.”

*“Há muitos anos atrás houve formação, mas nem todas as pessoas estiveram presentes.
Não houve mais nenhuma formação.”*

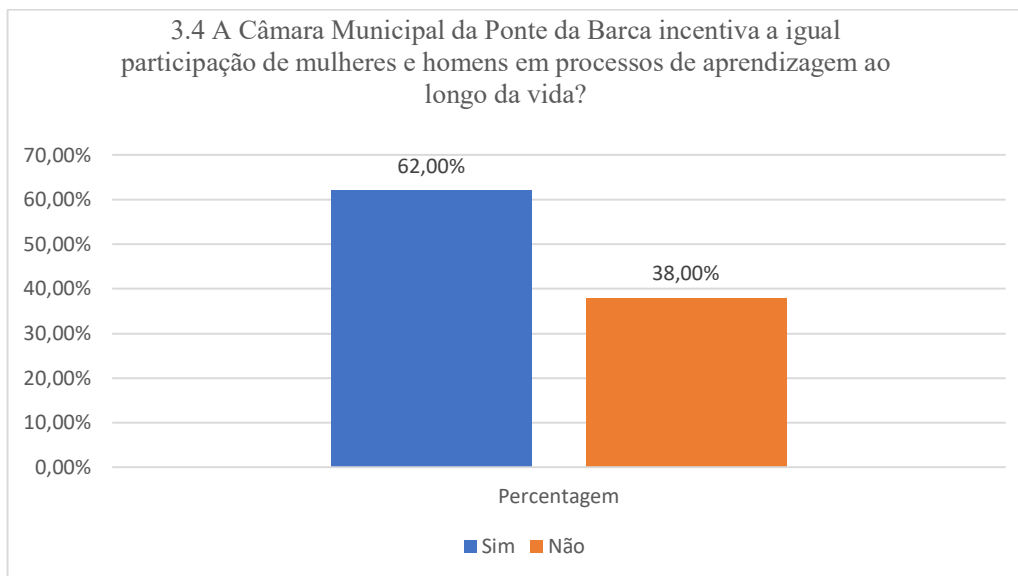


Para cerca de 73% das pessoas que responderam ao questionário, não existe qualquer módulo de formação relacionado com a temática da Igualdade entre homens e mulheres na CMPB. Apenas para cerca de 27% das/os respondentes é do seu conhecimento a existência de formação neste sentido.

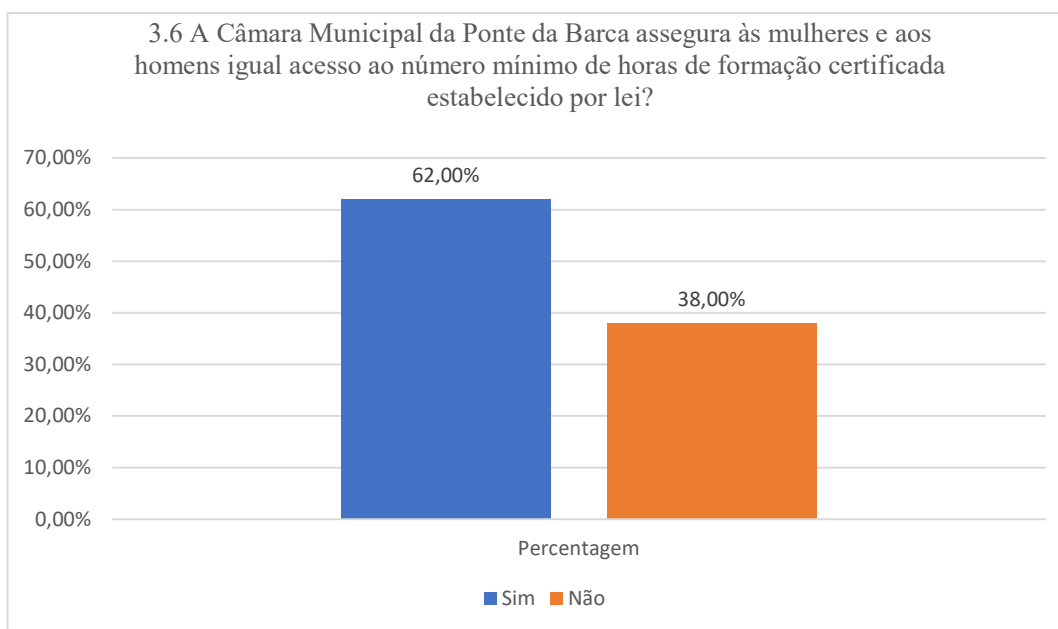
Também, referem que formação fora da temática da Igualdade não é um hábito promovido pela CMPB:

“Não há formação! eu já não me lembro da última vez que estive em formação, acho que foi em 2013.”

“Não há formações nenhuma (...).”



Porém, quando questionadas sobre o incentivo de forma igual de mulheres e homens na participação em processos de aprendizagem ao longo da vida, para cerca de 62% das pessoas respondentes, existe incentivo igual para homens e mulheres. O que nos poderá indicar que, apesar de não existirem muitos momentos de formação promovidos pelo município, este incentivo à participação é feito sem discriminação de género, concordando com esta noção cerca de 62% das pessoas que responderam ao questionário.



Conclusões diagnóstico interno

Através de todas as fontes de informação obtidas para a elaboração do presente diagnóstico, é possível concluir que existem noções e preocupações por parte das pessoas que trabalham na CMPB relativamente à temática da igualdade. Este é um contributo positivo, que demonstra bons níveis de abertura, fundamentais para o desenvolvimento e implementação do presente Plano.

Transversalmente, a posição da CMPB relativa ao preenchimento do questionário – *guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas* – remete-nos para a necessidade de delinear um percurso integrando atividades, desenvolvimento de competências e incentivos que caminhe para a promoção da igualdade:

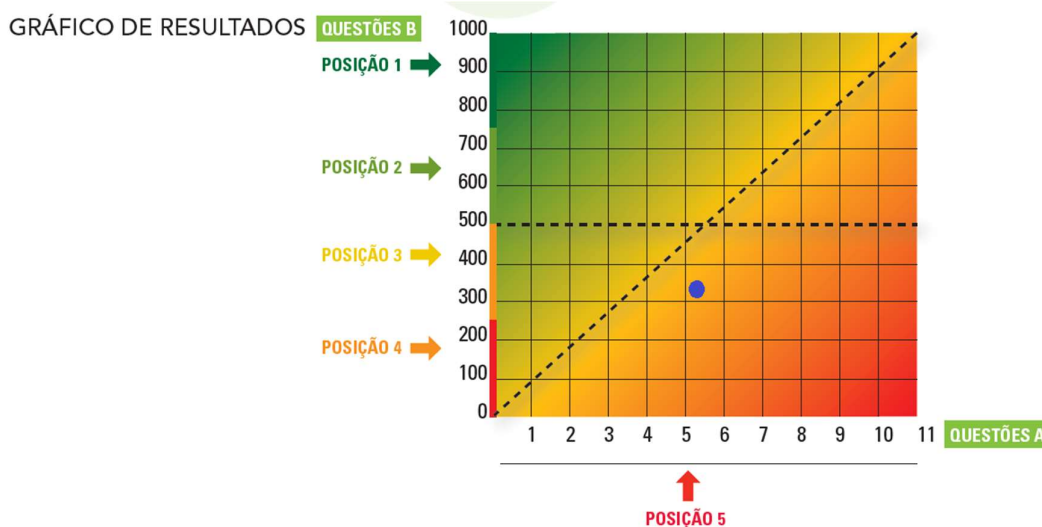


Figura 1 Posição da CMPB

Consoante o autorrelato das pessoas respondentes ao questionário, existe a perceção de que a CMPB se encontra na posição 5: o município revela algumas boas práticas no domínio da igualdade de género, como são exemplos aquelas divulgadas no *website* da câmara como “Município de Ponte da Barca potencia a Cultura Para Todos de forma inclusiva”; “Dia Municipal da Igualdade assinalado em Ponte da Barca com Peça de Teatro” e Conferência “Namorar não é ser Don@, Violência não é Amar”. Contudo, o incumprimento da lei neste domínio persiste na perceção dos trabalhadores e das trabalhadoras da autarquia. Nesse sentido, importa à CMPB, por um lado, promover o conhecimento das práticas com base legal que estão já asseguradas e, por outro, verificar as dimensões nas quais poderá existir incumprimento, corrigindo o modo de atuação.

Com base no conjunto de informações recolhidas, que dão corpo à presente ferramenta de diagnóstico propõe-se as seguintes pistas na elaboração de um Plano para a Igualdade:

- Promover o debate, a reflexão e a formação na área da Igualdade, de modo a criar uma visão global do município sobre a temática. As pessoas que participaram no diagnóstico demonstram a importância da temática, mas referem a necessidade do envolvimento de todas as pessoas, bem como a construção de uma visão e de conhecimento gerais sobre o conceito-chave de Igualdade. É fundamental o município divulgar de forma eficaz a

informação acerca da Igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação, como também, refletir sobre a criação de um mecanismo formal dedicado a receber e trabalhar sobre situações concretas de discriminação. Simultaneamente, deverá garantir-se a confidencialidade e privacidade das pessoas, fomentando a confiança necessária para a apresentação das denúncias.

- Promover a aprendizagem ao longo da vida como veículo de desenvolvimento de competências e capacitação das pessoas. Esta noção é fulcral para o processo de gestão de carreira individual, o que significa estimular as potencialidades de cada um/a e fomentar a exploração dos interesses dos/as trabalhadores/as. Incentivar e contribuir para a aprendizagem ao longo da vida permite valorizar cada pessoa e atualizar as suas capacidades e conhecimentos. Nessa lógica, medidas como desenvolver um plano anual de formação, com base nos interesses das pessoas e possibilitar a mobilidade interna sempre que seja necessário/possível, devem ser consideradas.

- É fundamental dar espaço às perspetivas de todo o tecido profissional da autarquia, refletindo e discutindo sobre novas formas de conciliação, em diversas vertentes da vida (pessoal, profissional e familiar). As pessoas participantes do diagnóstico reforçam a importância da conciliação, mencionando medidas que podem ser implementadas.

- A CMPB demonstra preocupação com a Igualdade e não discriminação, por isso a adoção de linguagem inclusiva e neutra, tanto a nível interno (e.g. relatórios internos, formulários, notas informativas, partilhas de informação, comunicação interna via e-mail) como a nível externo (e.g. notícias partilhadas no *site* e nas redes sociais da CMPB) é um comportamento organizacional de base nessa valorização. Esta preocupação com a igualdade deve, também, ser transmitida na missão, valores e objetivos da CMPB, para que seja refletida na sua imagem apresentada a toda a comunidade.

- É importante incentivar as trabalhadoras e os trabalhadores a participarem ativamente na construção da vida organizacional, concedendo espaço à apresentação de sugestões e reforçando o valor desses contributos. Este espaço aumenta o sentimento de partilha e pertença das pessoas, mas pretende também encontrar medidas que efetivamente respondam às necessidades de quem trabalha na autarquia, a vários níveis como a formação generalizada, a melhoria em medidas de promoção da conciliação e uniformização das tarefas/exigências de pessoas da mesma categoria profissional.

Diagnóstico externo

Metodologia diagnóstico externo

No sentido de sustentar o diagnóstico no máximo de informação possível e com o máximo de diversidade, nomeadamente à posição hierárquica ocupada pelas pessoas que trabalham no município, optou-se pela recolha participada de informação quantitativa e qualitativa.

a) Questionário

Esta metodologia quantitativa pretende estabelecer um consenso de opiniões sobre a temática da Igualdade, permitindo a utilização de forma mais alargada a todas as pessoas que trabalham no município. Esta metodologia é formulada para obter e desenvolver respostas anónimas e individuais, sobre o tema em estudo e para permitir o aperfeiçoamento dos pontos de vista. A sua utilização permite esclarecer aspetos relacionados com a evolução de uma determinada situação, identificar prioridades de atuação ou apresentar diferentes cenários prospetivos (Comissão Europeia, 2004).

Para o presente diagnóstico externo, foi utilizada uma versão reduzida do guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas: questionário organizado em nove dimensões, subdividas num conjunto de indicadores que permitem avaliar a sua gestão em matéria de igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e proteção na maternidade e paternidade (PDPDSIE, 2008).

A versão reduzida contempla 20 questões, que foi implementada em formato *online* e enviada às instituições do município. No final desta versão reduzida do questionário, foram colocadas questões abertas, de forma a recolher informação qualitativa relativa à temática da Igualdade.

b) Análise documental

A análise documental procura identificar informações factuais nos documentos a partir de questões e hipóteses de interesse (Lüdke & Andre, 1986), através desta metodologia procurou-se perceber se os documentos e a informação divulgada no *site* das instituições vão ao encontro dos objetivos preconizados pelo Plano para a Igualdade, que assentam na necessidade de promoção da consciencialização para a Igualdade, priorizando as necessidades da organização.

Análise de dados diagnóstico externo

Uma vez que o objetivo do diagnóstico é o conhecimento da perceção das pessoas que trabalham nas instituições do município de Ponte da Barca sobre a importância da igualdade de género, a análise de dados é apresentada como um todo, o que significa que não será realizada uma análise individual das metodologias utilizadas, mas sim uma análise global e integrada de todas as informações recolhidas através das metodologias selecionadas. Desta forma, procurou-se obter uma análise eclética com base em todas as informações recolhidas, de modo a permitir perceber o caminho que poderá ser traçado com a elaboração e implementação do Plano para a Igualdade no município.

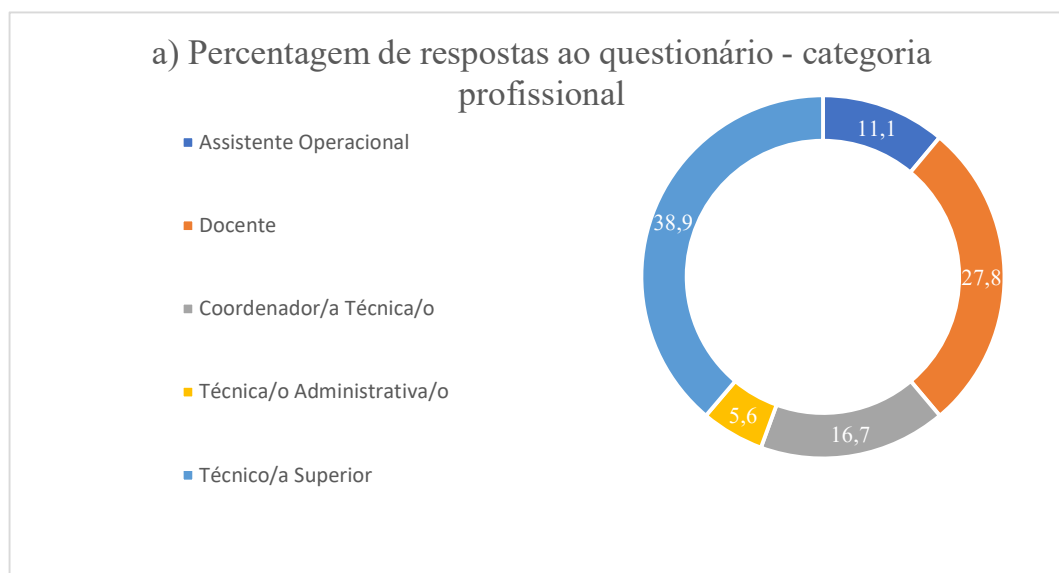
Caracterização

O presente diagnóstico externo, como já referido, utilizou metodologias participativas de modo a que o processo contasse com uma participação ativa das pessoas que trabalham nas instituições do município de Ponte da Barca. Neste processo, contou-se com a participação de aproximadamente 18 pessoas, decorrentes do preenchimento da versão reduzida do questionário. Deste número, 13 pessoas são mulheres, correspondendo a uma percentagem aproximadamente de 72% e 5 homens, correspondendo aproximadamente a 28%.

Gráfico 6 Percentagem de respostas segregadas por sexo

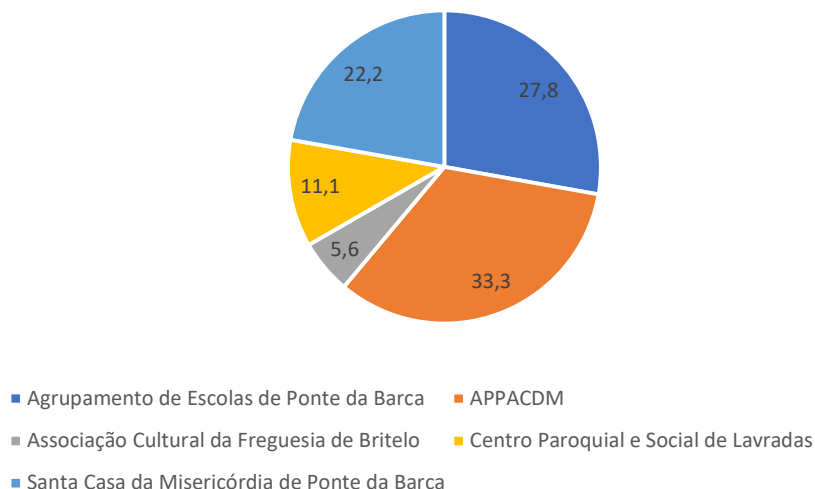


Relativamente à categoria profissional das pessoas que responderam ao questionário, cerca de 39% corresponde a Técnico/a superior, cerca de 28% à categoria de Docente, seguindo-se 17% de Coordenador/a Técnico/a, 11% de Assistentes Operacionais e cerca de 6% correspondente a Técnica/o Administrativa/o.



No que diz respeito à instituição onde se exercem as profissões, é visível que cerca de 33% trabalha na APPACDM, 28% no Agrupamento de Escolas de Ponte da Barca, 22% na Santa Casa da Misericórdia de Ponte da Barca, 11% no Centro Paroquial e Social de Lavradas e 6% na Associação Cultural da Freguesia de Britelo.

b) Instituição onde exerce profissão

**Igualdade**

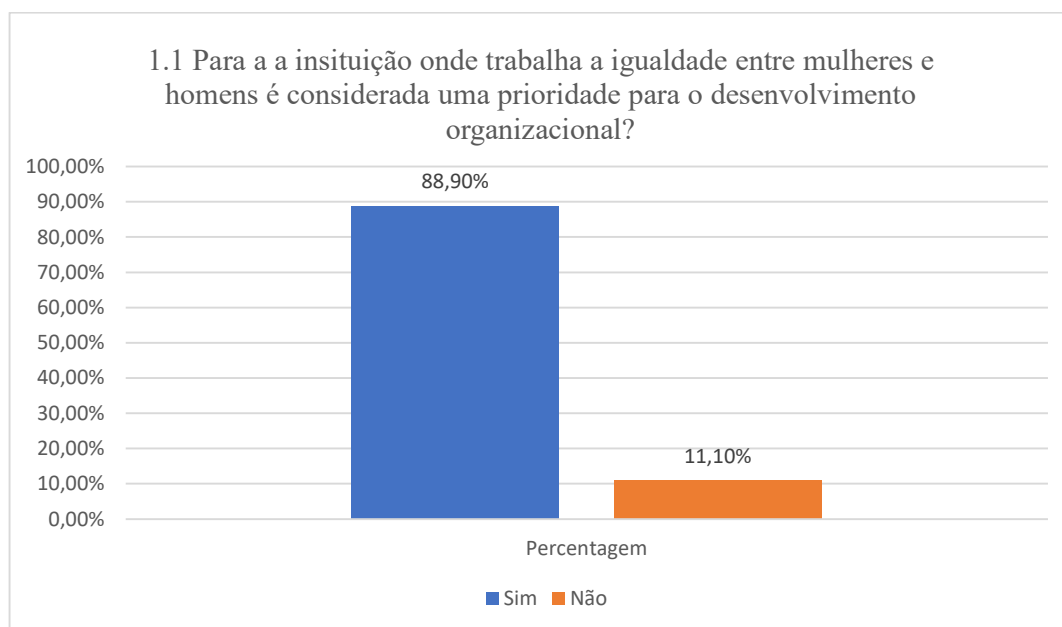
Centrando a partir deste momento a análise de dados na temática da Igualdade, aquela para a qual o presente diagnóstico foi elaborado, é possível perceber que, para as pessoas que trabalham nas instituições do município, é muito importante debater e desenvolver a temática da igualdade no município:

“Sim, para quebrar os estigmas e preconceitos”

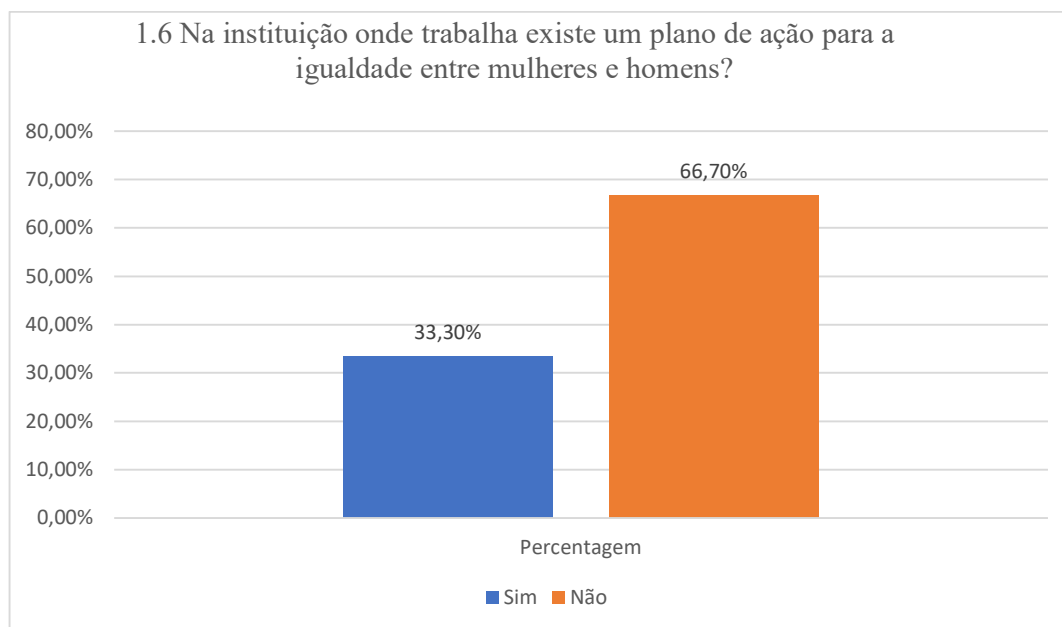
“Sim, como forma de consciencialização para uma cidadania ativa.”

“Sim. Para que se promova uma efetiva igualdade de género.”

“Sim. A Igualdade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social. Uma equipa formada por pessoas com diferentes necessidades, perceções, expectativas e experiências têm mais potencial para avaliar o todo de uma situação. Isso contribui para que a organização seja mais assertiva na tomada de decisão, das mais simples às mais complexas.”



Das pessoas que responderam ao questionário cerca de 89% consideram que esta é uma prioridade para a instituição onde trabalha. Se consultarmos, também, os *sites* das várias instituições verificamos que, por exemplo na APPACDM um dos valores preconizados é o respeito; no Agrupamento de Escolas de Ponte da Barca é mencionada a missão de construir uma sociedade mais harmoniosa, justa e democrática; a Santa Casa da Misericórdia de Ponte da Barca assenta a sua mensagem no humanismo. Apesar de não se verificar nenhuma menção específica à Igualdade como objetivo estratégico, existe menção a vários componentes fulcrais para a co-construção de uma sociedade mais igualitária e justa.



Contudo, para cerca de 67% das pessoas que responderam ao questionário, as instituições onde trabalham não possuem um plano de ação para a Igualdade entre mulheres e homens.

Ou seja, existe um desconhecimento de medidas que estejam a ser implementadas neste sentido. Existe uma noção que a Igualdade engloba múltiplas questões que poderão ser implementadas num plano de ação das várias instituições do município.

“Mentalidades e ideias enraizadas na sociedade”

[sentido] “justiça”

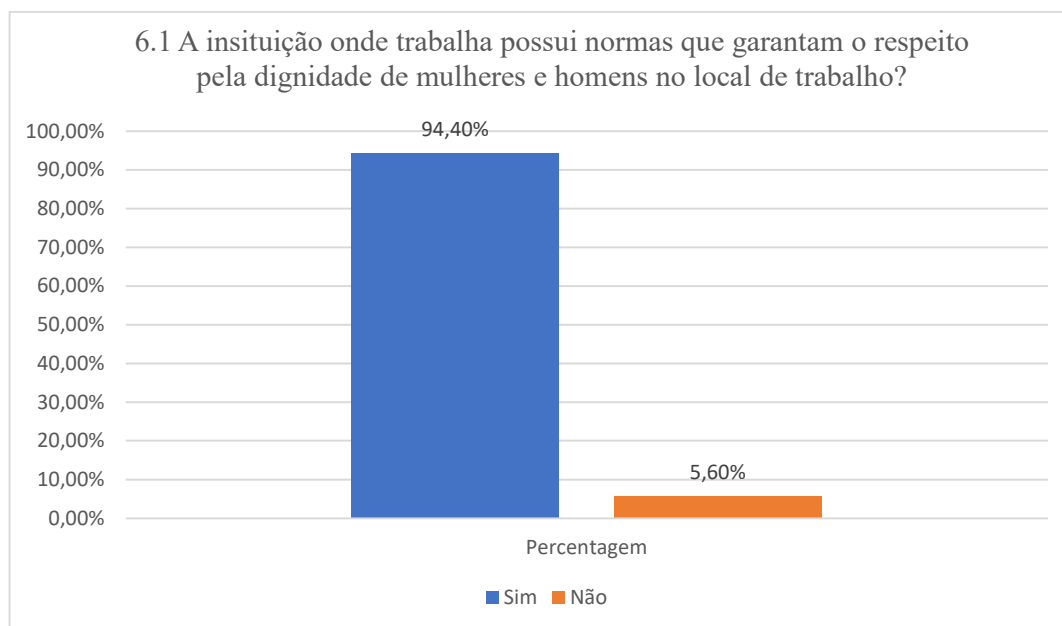
“Direitos humanos”

“Não haver discriminação tanto para a mulher mas também para o homem”

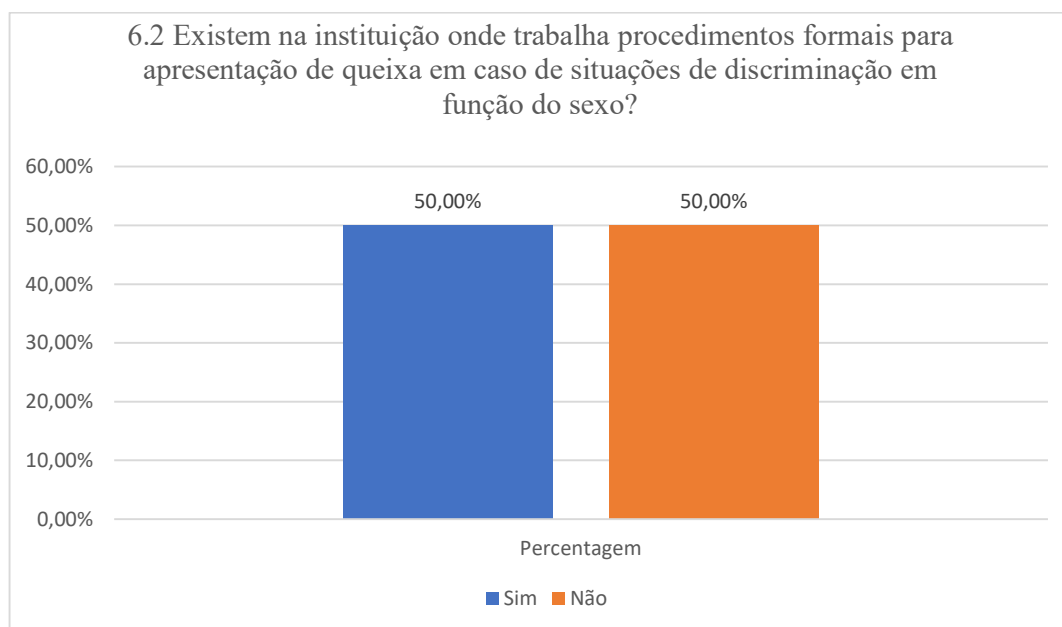
Discriminação

Como podemos observar a conceção de Igualdade por parte das pessoas que participaram no diagnóstico externo é, tal como compreendido no diagnóstico interno, abrangente e contempla vários domínios. Efetivamente, a discriminação é algo que pode surgir de várias formas. Quando questionadas sobre a discriminação, as pessoas referem que de forma geral não têm conhecimento sobre discriminação de género no local de trabalho. Contudo, existem relatos sobre discriminação em outras instituições onde já exerceram funções. Torna-se, por isso, fundamental que o município partilhe boas práticas e difunda informações acerca das várias formas de discriminação, para que tanto as instituições públicas como privadas tenham acesso a estas informações e boas formas de atuação.

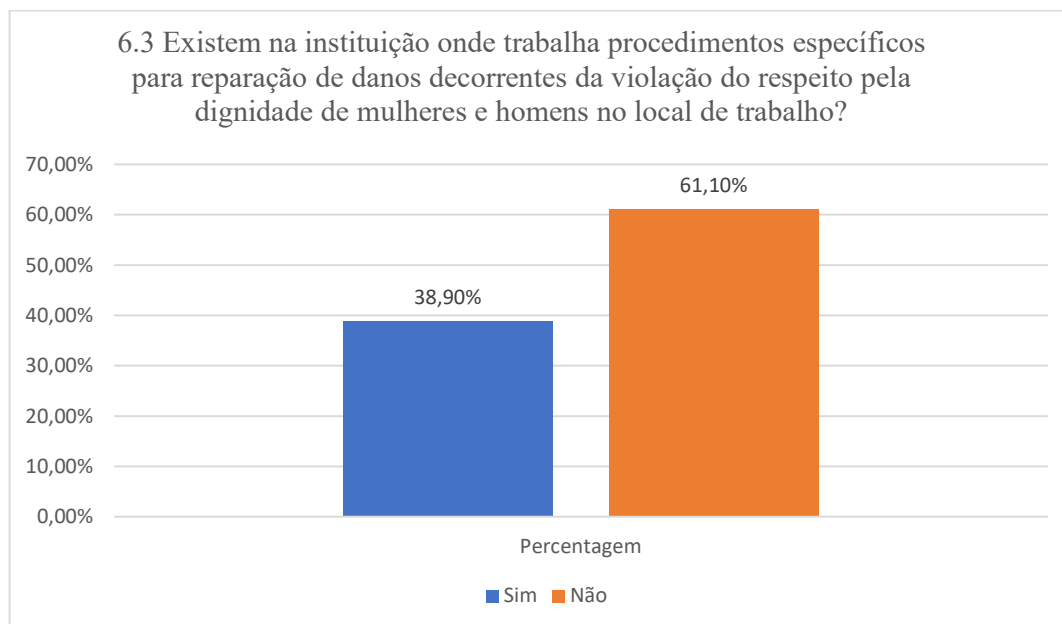
[Alguma vez sentiu desigualdade de oportunidades e/ou discriminação] *“Sim, mas não na instituição atual”*



Através da imagem anterior, podemos concluir que cerca de 94% das pessoas que responderam ao questionário afirmam que as suas instituições possuem normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, definindo e implementando normas para o efeito. Apenas cerca de 6% (correspondente a uma pessoa) refere que estas normas não existem dentro da sua instituição.



Já relativamente à existência de procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo, existe uma divisão igual dos dados. Cerca de 50% das pessoas respondentes ao questionário afirmam que estes mecanismos formais são inexistentes nas instituições do município e para as restantes 50% estes mecanismos existem. Esta discordância mostra-nos a importância da divulgação e consciencialização de todas as pessoas que trabalham nas várias instituições tenham conhecimento sobre os mecanismos existentes e as formas de atuação perante situações de discriminação.



Sobre a questão de procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, cerca de 61% das pessoas que responderam ao questionário mencionam que estes estão ausentes

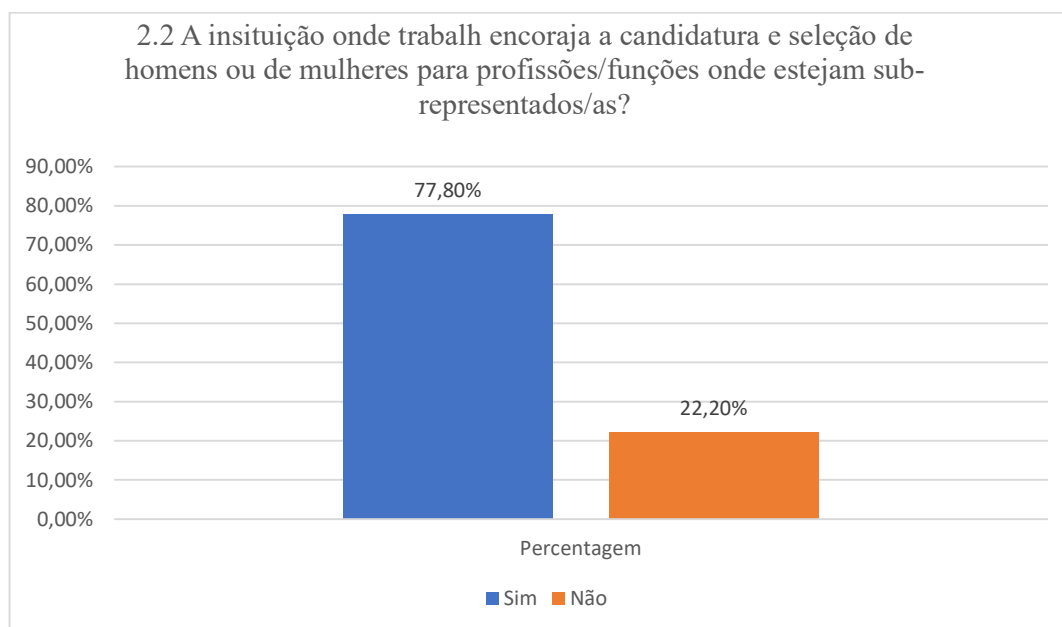
na instituição onde trabalha. Estas informações permitem-nos relembrar a questão acima mencionada sobre a importância da divulgação e consciencialização da discriminação e modos de atuação perante situações desta ordem.

Recrutamento e seleção

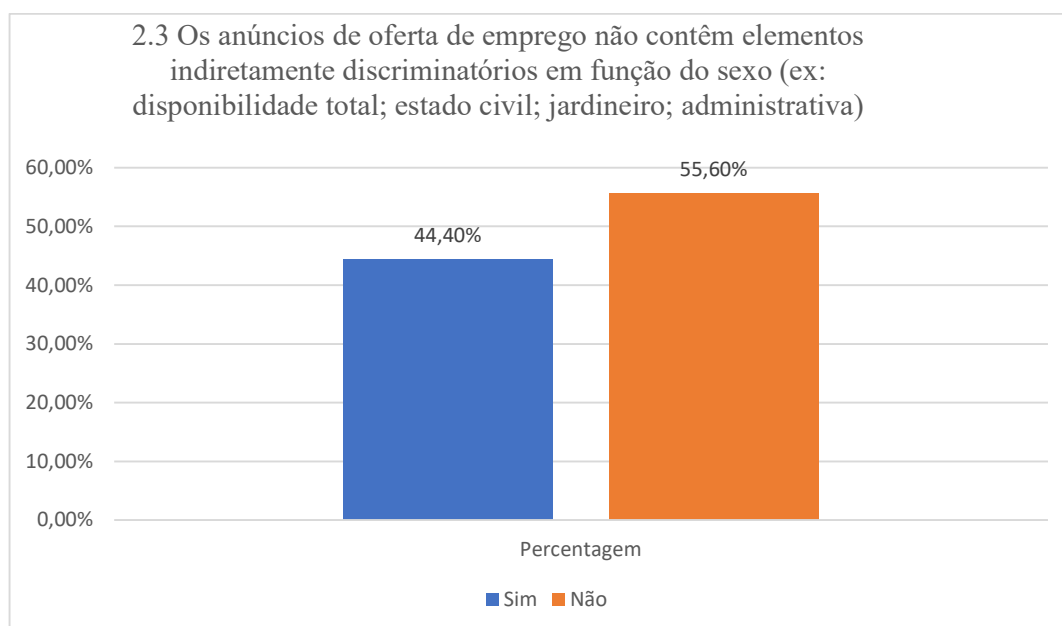
Ainda dentro do âmbito da discriminação, surge a necessidade de se desenvolverem processos de recrutamento e seleção neutros, quer isto dizer, que se procura a responsabilidade social, com práticas de igualdade de género, em que se recrutam e selecionam pessoas com base na valorização de igualitária das competências, aspirações, necessidades e responsabilidade de homens e mulheres (PDPDSIE, 2008).



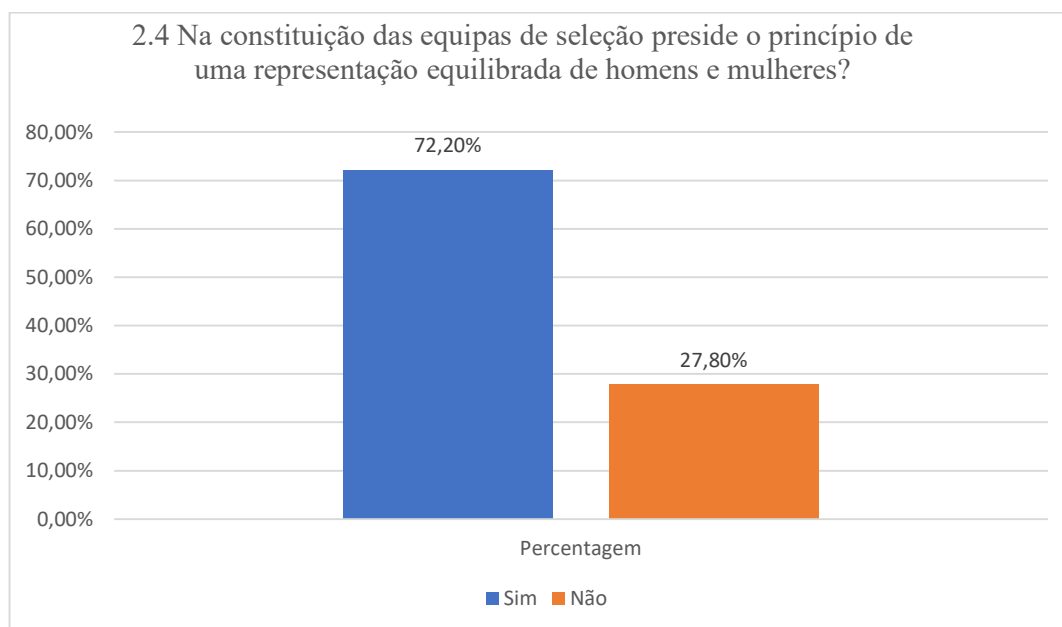
Para as pessoas que responderam ao questionário, esta noção do princípio da Igualdade e não discriminação em função do sexo, nos procedimentos e critérios de recrutamento e seleção é uma preocupação das instituições onde trabalham, uma vez que 100% consideram que há esse cuidado.



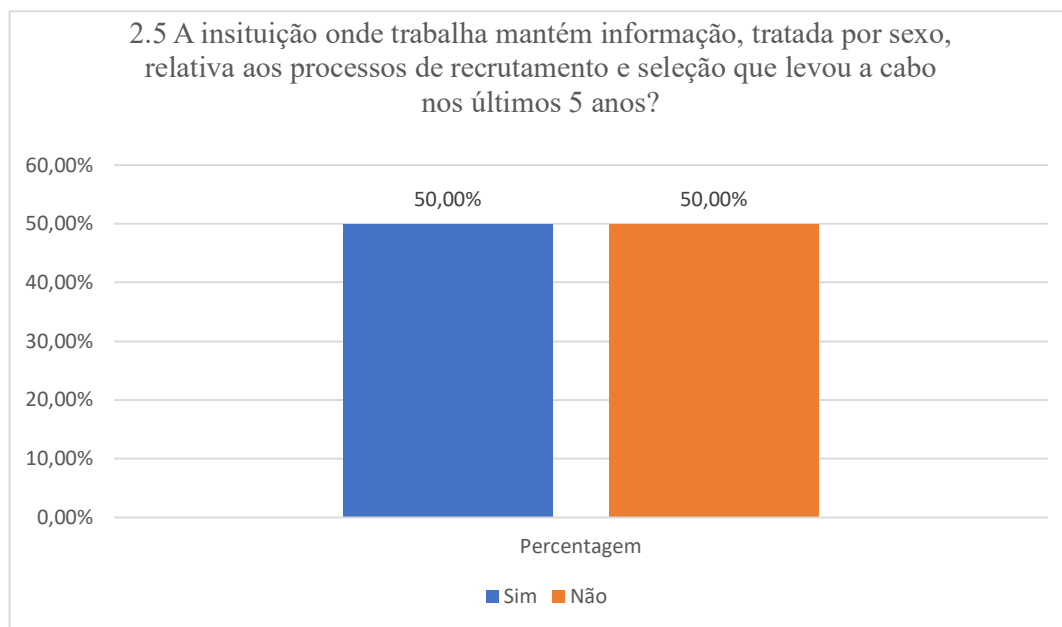
As pessoas respondentes ao questionário dizem existir ainda alguma falta de encorajamento para a candidatura e seleção para profissões genderizadas ou sub-representadas, já cerca de 22% refere não existir este cuidado.



Cerca de 44% dos/as respondentes ao questionário afirmam também existir ainda elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo nos anúncios de oferta de emprego. Estas duas últimas questões podem estar a ser sustentadas pela utilização do masculino e do feminino aquando das publicações dos avisos de abertura de concurso, noção previamente mencionada.



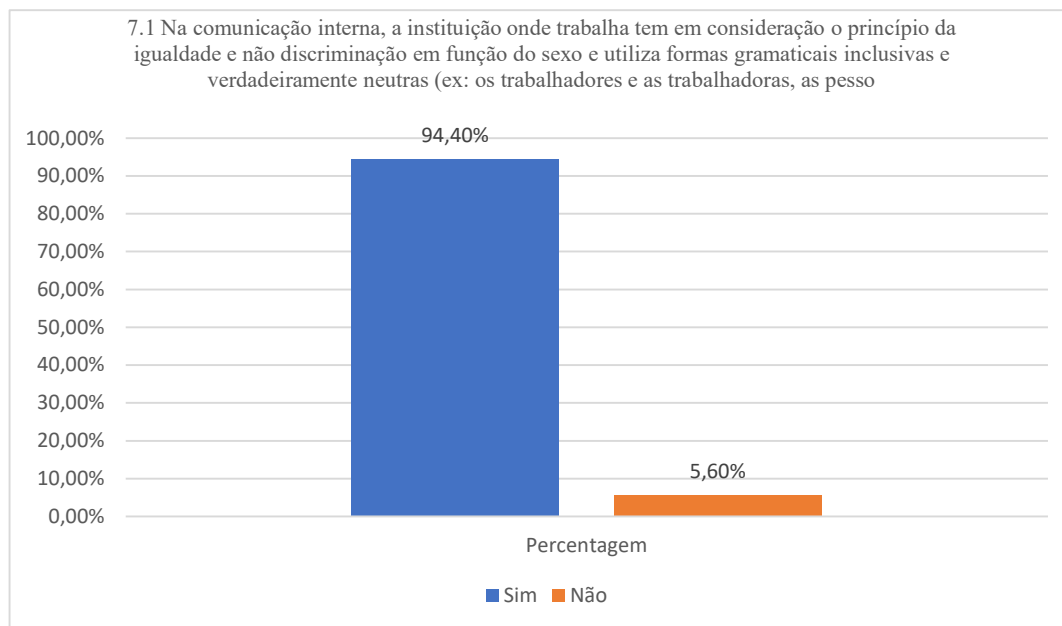
Já no que diz respeito à constituição das equipas de seleção, parece haver uma noção positiva por parte das pessoas que responderam ao questionário, sobre o cuidado da representação equilibrada de homens e mulheres – cerca de 72% das pessoas respondentes considera que existe esta participação equilibrada dos sexos.



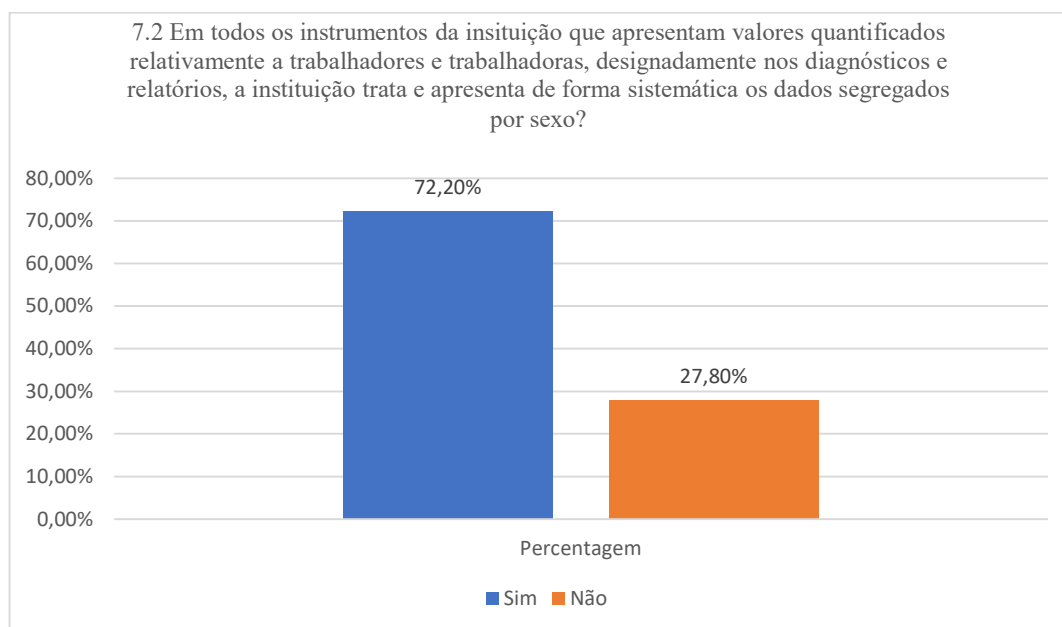
Relativamente à manutenção da informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção dos últimos 5 anos, 50% de pessoas considera que esta informação existe e outras 50% consideram que as instituições não mantêm esta informação. Uma vez mais, esta discordância mostra-nos a importância de consciencializar as instituições para o tratamento das informações por sexo.

Informação, Comunicação e Imagem

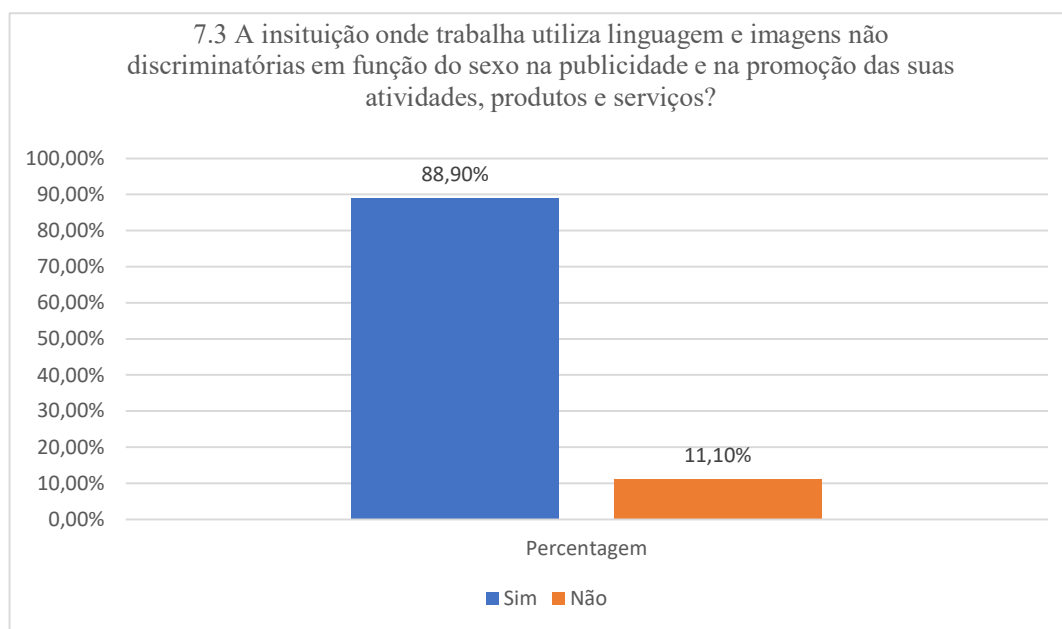
Boas práticas ao nível da igualdade, requerem a utilização de linguagem inclusiva ou neutra e recorrem a imagens que respeitem de igual modo mulheres e homens (PDPDSIE, 2008).



Neste sentido, quando questionadas sobre a comunicação interna da CMPB e sobre a consideração do princípio da Igualdade e não discriminação em função do sexo, utilizando formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras – das pessoas que participaram na resposta ao questionário cerca de 94% revela que existe esta preocupação. Quando realizada uma pesquisa pelos *sites* das instituições do município verifica-se que, por exemplo: no Agrupamento de Escolas de Ponte da Barca as listas de recrutamento referem “*pessoal docente*”, mas nos relatórios disponíveis apresentam apenas “*os alunos*”; já a APPACDM no seu plano de gestão faz menção “*origem das pessoas apoiadas*”, “*dados das pessoas apoiadas*”.



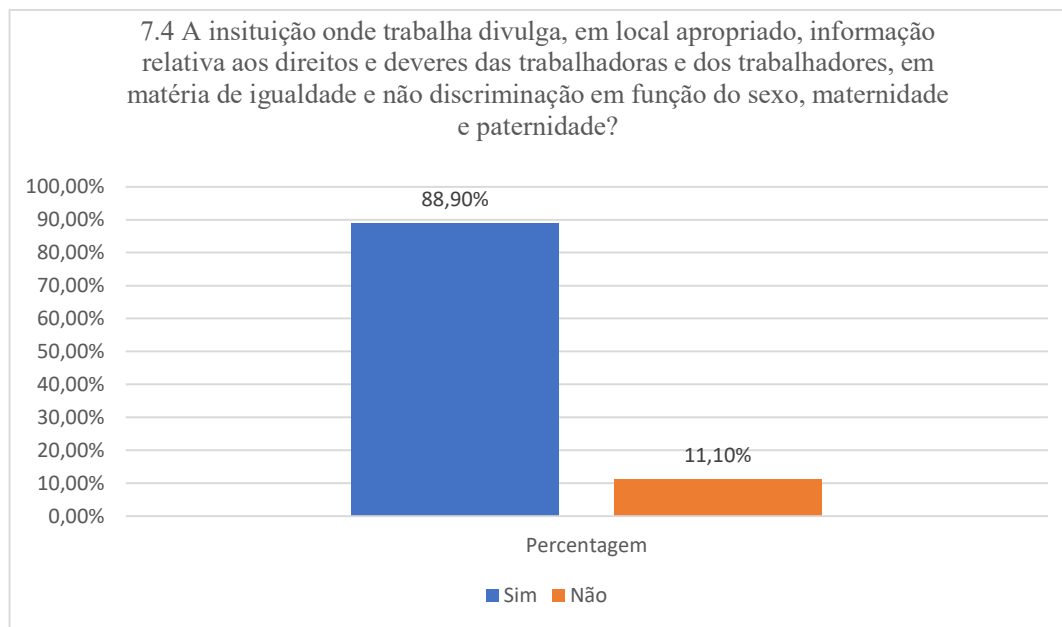
Ainda no seguimento da ideia referida acima, cerca de 72% das pessoas que participaram na resposta ao questionário consideram que as instituições apresentam valores quantificados relativamente a trabalhadores e trabalhadoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios – tratando de forma sistemática os dados segregados por sexo.



Sobre a utilização de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das atividades, produtos e serviços, cerca de 89% das pessoas que responderam ao questionário mencionam que este é um cuidado da sua instituição de trabalho. Numa pesquisa pelos sites das instituições, verifica-se ainda alguma linguagem não inclusiva, como por exemplo o separador do *site* do Agrupamento de Escolas de Ponte da Barca “*Alunos*”; o Centro Paroquial e Social de Lavradas, nas suas publicações nas redes sociais, faz a menção “*Os nossos utentes*” – estes exemplos relembram-nos da

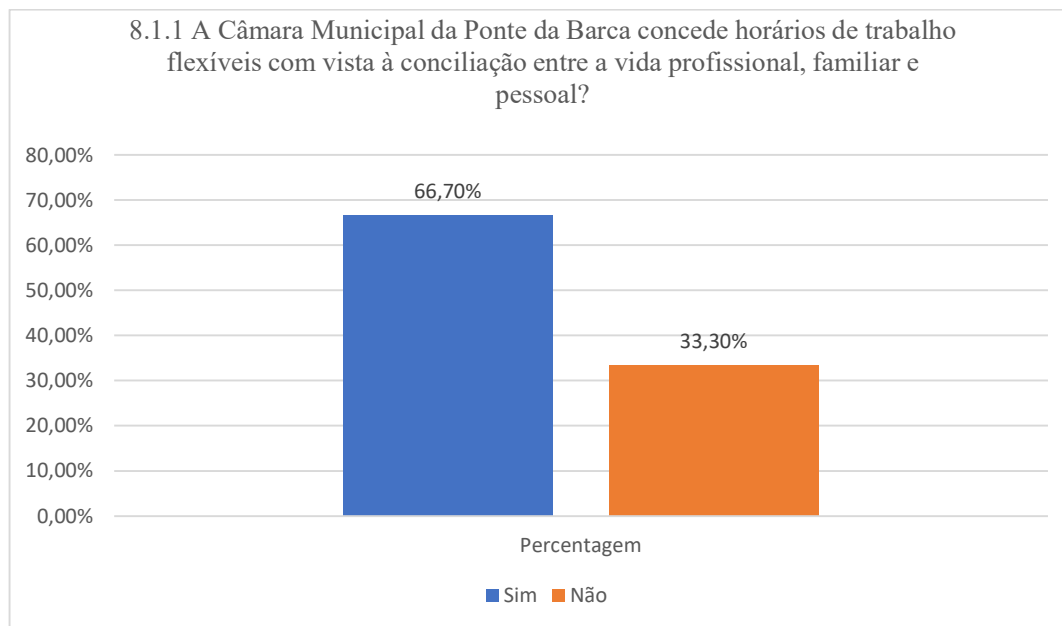
importância de uniformizar a linguagem neutra e inclusiva nas várias instituições do município.

Relativamente à divulgação, em local apropriado, de informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadoras e de trabalhadores, em matéria de Igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, cerca de 89% das pessoas respondentes ao questionário consideram que esta é uma prática da sua instituição.



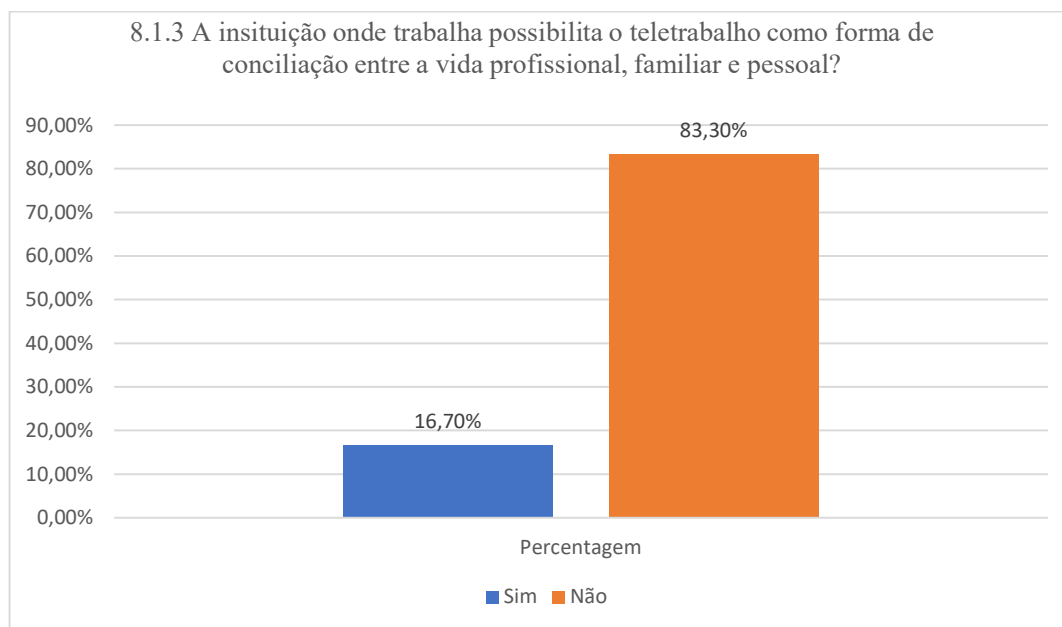
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Organizações que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, devem promover uma organização adequada às necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras (PDPDSIE, 2008).



Para cerca de 67% das pessoas que responderam ao questionário, estas consideram que as instituições onde trabalham concedem horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Há ainda cerca de 33% de pessoas respondentes que não reconhecem esta medida.

Porém, relativamente à adoção de medidas conciliadoras, como o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, cerca de 83% das pessoas que participaram na resposta ao questionário referem que esta não é uma prática que vigora na instituição onde trabalha.

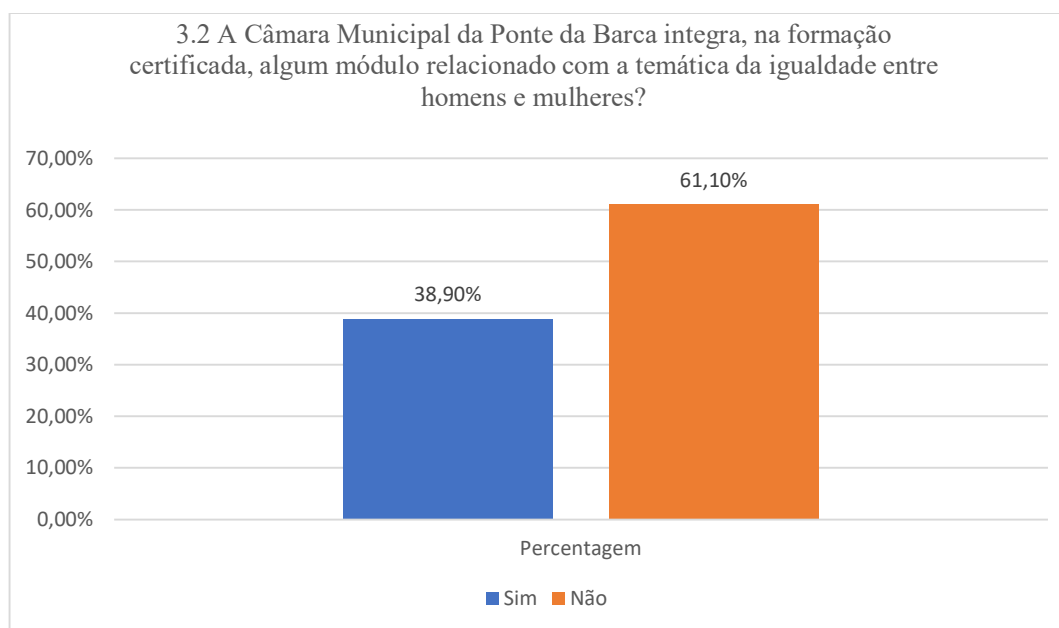


Quando questionadas sobre que medidas considera que poderiam ser levadas a cabo para a melhoria nos domínios da igualdade, várias pessoas mencionam a questão da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional:

“conciliação pessoal-familiar-profissional”

Aprendizagem ao longo da vida

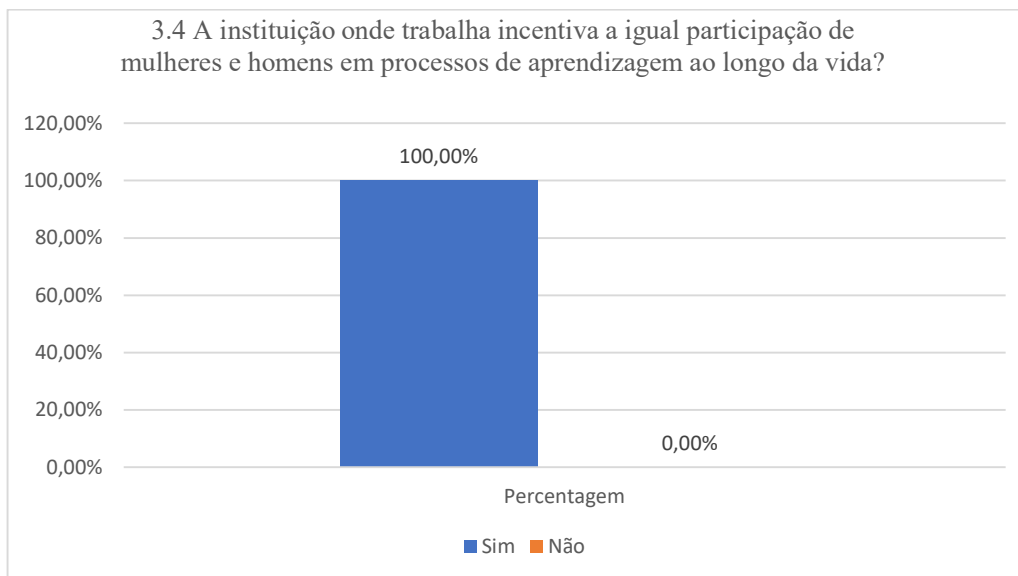
O incentivo à participação de mulheres e homens de igual forma no que diz respeito à aprendizagem ao longo da vida, bem como a utilização plena das suas capacidades e conhecimentos (PDPDSIE, 2008) é uma prática de excelência para organizações que promovem a Igualdade. Para cerca de 61% das pessoas que responderam ao questionário, não existe qualquer módulo de formação relacionado com a temática da Igualdade entre homens e mulheres nas instituições de trabalho. Apenas para cerca de 39% das/os respondentes é do seu conhecimento a existência de formação neste sentido.



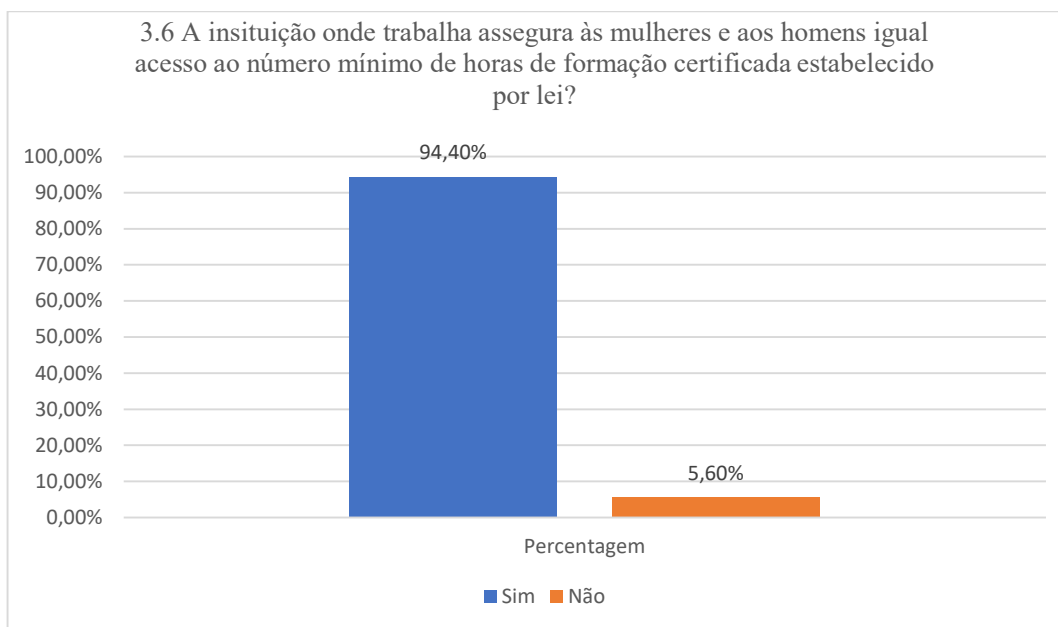
Quando questionadas sobre medidas que poderiam ser implementadas para a melhoria nos domínios da igualdade, a questão da educação e da formação são mencionadas.

“Educação”

Também pela leitura da lista de 38 indicadores de partida referente à CMPB (cf. Anexo 1) mais especificamente o indicador 30 – número de docentes que frequentam ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho não existem qualquer formação neste sentido. O indicador 31 – número de ações de promoção de igualdade e não discriminação, tal como previsto da ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela autarquia (cf. Anexo 1) demonstra que não houve qualquer formação neste sentido.



Já quando questionadas sobre o incentivo de forma igual de mulheres e homens na participação em processos de aprendizagem ao longo da vida, 100% das pessoas respondentes, afirmam existir incentivo igual para homens e mulheres. No que diz respeito ao igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada, estabelecida por lei, continua a existir uma percentagem elevada (cerca de 94% das pessoas respondentes) que assegura que este é um cuidado por parte das instituições onde trabalham.



Conclusões diagnóstico externo

Consoante as informações recolhidas para a elaboração do presente diagnóstico externo, pode-se concluir que existem preocupações e noções por parte das pessoas que trabalham nas instituições do município, relativamente à temática da igualdade. É perceptível algum trabalho neste sentido, notando-se que existe ainda um percurso que tem de ser construído e trabalhado para que o município se torne mais justo, igualitário e com acessos iguais. Este demonstra-se um contributo positivo, onde é perceptível um bom nível de abertura para o desenvolvimento e implementação do presente Plano para a Igualdade.

Contudo, através do número de respostas ao pequeno questionário utilizado para esta componente de diagnóstico externo, é possível aferir que é ainda reduzido o número de pessoas que contribuíram e se disponibilizaram para o preenchimento do mesmo. Por isso, ressalta-se a importância de um envolvimento mais ativo, consistente e presente por parte da Câmara Municipal de Ponte da Barca, no sentido de mobilizar e consciencializar a sua comunidade para a temática da Igualdade.

Com esse intuito, e tendo por base o conjunto de informações recolhidas, são sugeridas algumas pistas na elaboração de um Plano para a Igualdade extensível a todo o município:

- Promover o debate, reflexão e formação na área da Igualdade, de modo a criar uma visão comum do município sobre a Igualdade. É fulcral a consciencialização e divulgação de forma eficaz da informação acerca da Igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação, bem como a forma de atuação mediante situações de discriminação – nomeadamente a criação de mecanismos formais que recebam e trabalhem estas questões, sendo sempre garantida a confidencialidade e privacidade das pessoas, transmitindo confiança e transparência na apresentação de denúncias.
- Promover a aprendizagem ao longo da vida como ferramenta de desenvolvimento e capacitação de competências – estimulando as potencialidades individuais e fomentando a exploração de interesses. Incentivar à criação anual do plano anual de formação, com suporte na avaliação de necessidades das pessoas.
- Incentivar a partilha, discussão e reflexão sobre novas formas de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, uma vez que está é de facto uma preocupação das pessoas participantes e cada vez mais se verifica que esta conciliação é fulcral para o bem-estar pessoal.
- Reforçar a preocupação com a Igualdade e não discriminação, adotando linguagem inclusiva e neutra, não apenas em algumas componentes, mas criando um sentido de responsabilidade tanto a nível da comunicação interna e externa, bem como nas ferramentas de acesso à comunidade (p.e. sites, redes sociais). Tornar ainda mais visível a preocupação com a Igualdade, tornando-a explícita nos objetivos, missão e valores das instituições.

Nota de processo

É fundamental dar a conhecer às pessoas que trabalham na CMPB a importância e objetivos do presente plano. No decorrer do diagnóstico foram sentidos vários constrangimentos que podem dificultar a implementação e respetivas mudanças, potencialmente benéficas para a CMPB. Na impossibilidade de um contacto próximo com as pessoas que trabalham no município foi agendada uma reunião com a vereação e chefias, de modo a dar conhecimento sobre o plano, os seus objetivos e o trabalho de diagnóstico a ser realizado. Nesse momento, foi sublinhada a importância de envolver toda a comunidade da autarquia e do contributo de cada pessoa para o processo. Contudo, no momento de recolha de informações persistiu a ausência de conhecimento sobre o plano, e consequentemente uma maior predisposição para fazer parte do diagnóstico – alocou-se tempo do horário laboral para a recolha dos dados, porém a sensibilidade para a participação manteve um nível baixo, persistindo um foco nas tarefas pendentes, subsequentemente dificultando a comparência nas sessões de uma forma natural. Revelou-se, por isso, necessário relembrar a sessão na hora da mesma, de forma individual.

Referências

- Boszko, C., & Güllich, R. I. da C. (2016). O diário de bordo como instrumento formativo no processo de formação inicial de professores de ciências e biologia. *Biografía Escritos sobre la Biología y su enseñanza*, 9(17), 55-62.
- Campos, K. C. L., Vieira, V. F., Camargo, A. P., Scheguschewski, A., Tavares, F. T., Piovezan, N. M., & Alkschbirs, S. R. (2008). Empregabilidade e competências: Uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. *rPOT*, 8(2), 159-183.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de pessoas* (2ª Ed.). Rio de Janeiro: Elsevier Editora.
- Comissão Europeia. (2004). *EVALSED – A Avaliação do Desenvolvimento Socioeconómico*. Comissão Europeia.
- Ferreira, V., & Almeida, H. N. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Godim, S. M. G. (2003). Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: Desafios metodológicos. *Paidéia* 2(24), 149-161.
- Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender stereotypes are alive, well, and busy producing workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 393-398
- Ludke, M., & Andre, M. E. D. A. (1986). *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo, EPU.

- Nentwich, J. C. (2008). New fathers and mothers as gender troublemakers? Exploring discursive constructions of heterosexual parenthood and their subversive potential. *Feminism & Psychology*, 18(2), 207-230
- Nogueira, C. (2004). As mulheres em posição de poder: Razões para uma cidadania activa. *A Comuna: Feminismo e marxismo*, 4, 16-23.
- Nogueira, C., & Saavedra, L.. (2007). Estereótipos de género: conhecer para os transformar. *Cadernos SACAUSEF*, (3), 10-30.
- Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE). (2017). *The pursuit of gender equality: An uphill battle*. OECD Publishing.
- Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (PDPDSIE). (2008). *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas*. COLPRINTER – Indústria Gráfica, Lda.
- Perista, H., Guerreiro, M. D., Jesus, C. & Moreno, M. L. (2008). A igualdade de género no quadro da responsabilidade social – O projecto equal diálogo social e igualdade nas empresas. *Ex aequo*, (18), 103-120.
- Silva, C. A. F. da, Machado, G. & Magalhães, S. I (2021). (As)simetrias de género: Sucessos e barreiras em discursos profissionais. *Cadernos de Pesquisa*, (51) Artigo e07980. <https://doi.org/10.1590/198053147980>
- Trad, L. A. B. (2009). Grupos focais: conceitos, procedimentos e reflexões baseadas em experiências com o uso da técnica em pesquisas de saúde. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, (19), 777-796.

Legislação

Decreto Lei nº60 de 21 de Agosto. Diário da República: I série, nº 160 (2018).

Resolução de Conselho de Ministros. Presidência do Conselho de Ministros nº 2 (2018).

