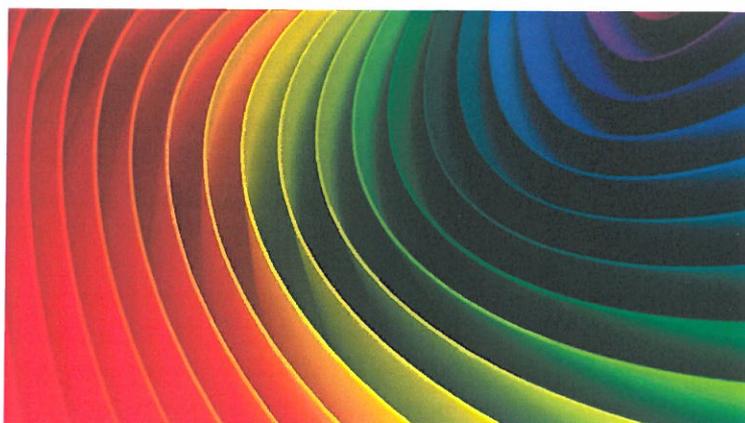




**PLANO MUNICIPAL PARA A PROMOÇÃO DA CIDADANIA, IGUALDADE DE GÉNERO E
NÃO DISCRIMINAÇÃO NO CONCELHO DE VILA DO PORTO**



**Município de Vila do Porto
Santa Maria Açores**

2017 - 2018



“Temos o Direito de ser Iguais quando a nossa Diferença nos inferioriza; temos o Direito de ser Diferentes quando a nossa Igualdade nos descaracteriza”....

Boaventura Sousa Santos

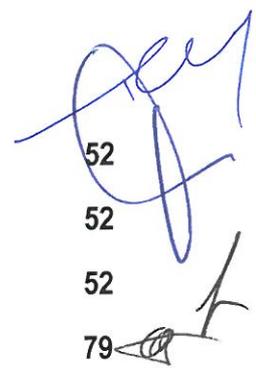
Coordenado por:

Dr. Nelson Filipe Silveira
Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Vila do Porto
Conselheiro Local para a Cidadania, Igualdade de Género e Não Discriminação.

Índice




1. Mensagem do Presidente	7
2. Introdução	8
3. Localização Geográfica	9
3.1. Caracterização Demográfica do Concelho	10
4. Estrutura e Organograma da Autarquia	16
4.1. ORGANOGRAMA	16
4.2. Composição da Estrutura dos Serviços Municipais	17
5. Enquadramento Estratégico - Os Planos Nacionais	17
5.1 Lei de Competências dos Municípios	21
5.2 Carta Europeia para a Igualdade	22
6. Prémio Viver em Igualdade – Envolvimento e Compromisso para o Futuro	23
6.1. Integração da Perspetiva da Igualdade de Género Cidadania e Não Discriminação	24
6.2. Estrutura da Organização	25
6.3. Funcionamento e Participação Equilibrada	25
6.4. Síntese das Atividades	26
6.5. Disseminação de Boas Práticas	27
6.6. Medidas de Política Local na Área da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação	30
6.6.1. Diagnóstico Municipal para a Igualdade de Género da Autarquia	31
6.7. Boas Práticas de Política Local orientada para a diversidade e discriminação múltipla	32
7. A Radiografia Social	33
7.1 Diagnóstico Interno	33
7.1.1 Metodologia de Trabalho	33
7.1.2 Caracterização Social da Organização	34
7.1.2.1 Serviços de Apoio no âmbito da Conciliação entre a Atividade Profissional, Familiar e Pessoal	34
7.1.2.2 Perceção da Violência e Discriminação sentida	35
7.1.2.3 A importância da Formação em Igualdade de Género	35
7.1.3 Análise dos Questionários	35



7.2 Diagnóstico Municipal Vertente Externa	52
7.2.1 Metodologia	52
7.2.2 Análise dos Questionários	52
8. Estratégia Municipal	79
8.1 Imagem e Comunicação	79
8.1.1 Objetivo Estratégico 1	79
8.1.1.1 Objetivos Operacionais de Curto Prazo	79
8.1.2 Objetivo Estratégico 2	79
8.1.2.1 Objetivos Operacionais de Curto Prazo	80
8.1.2.2 Objetivos Operacionais de Médio Prazo	80
8.1.2.3 Objetivos Operacionais de Longo Prazo	81
8.2 Formação e Desenvolvimento Pessoal	81
8.2.1 Objetivo Estratégico	81
8.2.1.1 Objetivos Operacionais de Curto Prazo	82
8.2.1.2 Objetivos Operacionais de Médio Prazo	82
8.2.1.3 Objetivos Operacionais de Longo Prazo	82
8.3 Intervenção para a Mudança Vertente Externa	83
8.3.1 Objetivo Estratégico 1	83
8.3.1.1 Objetivos Operacionais de Curto Prazo	83
8.3.1.2 Objetivos Operacionais de Médio Prazo	83
8.3.2 Objetivo Estratégico 2	84
8.3.2.1 Objetivos Operacionais de Curto Prazo	84
8.3.2.2 Objetivos Operacionais de Médio Prazo	85
8.3.2.3 Objetivos Operacionais de Longo Prazo	85
8.3.3 Objetivo Estratégico 3	85
8.3.3.1 Objetivo Operacional Único	86
9. Conclusão	87
10. ANEXO – Quadros e Gráficos da Radiografia Social da Organização	90

Índice de Siglas

RMG	Rendimento Mínimo Garantido
RSI	Rendimento Social de Inserção
IPSS	Instituição Particular de Solidariedade Social
RAA	Região Autónoma dos Açores
CCRE	Conselho dos Municípios e Regiões da Europa
EPARAA	Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores
CIG	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CMVP	Câmara Municipal de Vila do Porto
V PIN	V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014 -2017



Índice de Gráficos

Gráfico 1 População residente na RAA, por ilha (2011)

Gráfico 2 População residente na ilha de Santa Maria (2011)

Gráfico 3 População residente na ilha de Santa Maria (2011), por género

Gráfico 4 População residente na ilha de Santa Maria no período intercensitário - 2001 e 2011

Gráfico 5 População residente na ilha de Santa Maria, segundo o grupo etário 2011

Gráfico 6 Índice de dependência demográfica na RAA, por ilhas 2011 (%)

Gráfico 7 Índice de envelhecimento da população na RAA, por ilha 2011 (%)

Gráfico 8 Índice de envelhecimento da população residente na ilha de Santa Maria 2011 (%)

Gráfico 9 Taxa bruta de natalidade, taxa bruta de mortalidade, taxa bruta de nupcialidade e taxa bruta de divorcialidade da população na ilha de Santa Maria 2011 (%)

Gráfico 10 Desemprego em percentagem da população residente e por grupo etário na ilha de Santa Maria 2011 (%)

Gráfico 11 Beneficiários do RMG e RSI em percentagem da população residente na ilha de Santa Maria 2011 (%)

CONSTITUIÇÃO DA REPUBLICA PORTUGUESA

ARTIGO 13º

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

ARTIGO 109.º

A participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a Lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não Discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.

1. MENSAGEM DO PRESIDENTE

A Igualdade de Género e Não-Discriminação constitui um objetivo social em si mesmo, porque é fundamental para uma vivência plena da Cidadania. Deste modo, este objetivo afigura-se como pré-requisito para o estabelecimento de uma sociedade mais justa e equitativa. Este objetivo deve ser tido em consideração nas tomadas de decisão Públicas e Políticas. Atualmente, as Políticas Públicas promotoras da Igualdade de Género procuram reforçar a perspetiva de transversalização da Dimensão de Género, de modo a ultrapassar as desigualdades que afetam, particularmente, as mulheres. Neste contexto, o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014 - 2017 (V PNI), propõe sete áreas estratégicas de intervenção: Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local; Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas; Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Orientação Sexual e Identidade de Género; Organizações Não-Governamentais; Comunicação Social; Cooperação. Estas sete áreas estratégicas englobam, ao todo, 70 medidas específicas, de entre as quais destaca-se, no contexto do presente documento: Promover a implementação de Planos Municipais para a Igualdade nas Autarquias, (Medida 8), (Medida 12), Atribuir o Prémio bienal Para Municípios “Viver em Igualdade”, e ainda a (Medida 13), Assinalar o “Dia Municipal Para a Igualdade”.

A conceção e implementação dos Planos Municipais para a Igualdade nas Autarquias pretendem contribuir efetivamente para a Igualdade de Tratamento e Oportunidades entre homens e mulheres, a Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar, e Pessoal e a Eliminação de toda e qualquer forma de segregação horizontal e vertical. Com a Institucionalização do Organismo responsável pelas Políticas Públicas, Comissão Para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), Mecanismo Nacional, responsável pelas Políticas Públicas na área da Cidadania e Igualdade de Género, Integrada na Presidência do Conselho de Ministros, sobre a Tutela da Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade de Género, constituiu um novo modelo a ser seguido no âmbito desta temática, pois a sua ação é fundamental para a gestão e a implementação das Políticas Públicas de Igualdade de Género.

O V PNI tem como objetivo último tornar o ideal de Igualdade de Género numa realidade concreta e efetiva na Sociedade Portuguesa.

O Presidente,

2. INTRODUÇÃO

A Igualdade entre mulheres e homens e a Não Discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e do Tratado que institui a União Europeia, o Tratado de Lisboa.

A difusão de uma cultura de Igualdade entre mulheres e homens, através da Integração da Perspetiva do Género na Igualdade de Oportunidades, no acesso e na Participação no mercado de trabalho, na Conciliação entre a Vida Profissional Familiar e Pessoal na Política e na sociedade, assim como na Prevenção da Violência Doméstica e de Género é uma obrigação de todos os Poderes Públicos, nomeadamente da Administração Pública Central e Local.

Pela relação de proximidade com as populações os Municípios desempenham um papel fundamental na Eliminação das Desigualdades e Discriminações em função do sexo e que para tal, desenvolver uma outra forma de fazer política e uma outra forma de fazer Serviço Público, integrando a Perspetiva da Igualdade de Género de modo transversal a todas as áreas e domínios de intervenção: a implementação do mainstreaming da Igualdade de Género, é o caminho a percorrer na promoção de uma Cidadania mais ativa, mais Igualitária nos Municípios.

A Câmara Municipal de Vila do Porto enquanto órgão de representação do Município de Vila do Porto, pessoa coletiva da população e do território, dotada de órgãos representativos que visa a prossecução dos interesses próprios, comuns e específicos da população, apresenta como Estratégia Municipal entre 2016 – 2018, uma aproximação da Administração Local dos Cidadãos/as de promover um Serviço Público que vá ao encontro das necessidades e exigências dos seus Municípes e dos/as Colaboradores/as.

Enquanto responsável por um território cabe-lhe a missão de definir estratégias que permitam, de forma integrante, Promover a Igualdade de Género nas Políticas Locais.

A Igualdade de Género e Não-Discriminação constitui um objetivo social em si mesmo, porque é fundamental para uma vivência plena da Cidadania. Deste modo, este objetivo afigura-se como pré-requisito para o estabelecimento de uma sociedade mais justa e equitativa. Este objetivo deve ser tido em consideração nas tomadas de Decisão Públicas e Políticas. Atualmente, as Políticas Públicas Promotoras da Igualdade de Género procuram reforçar a perspetiva de transversalização da dimensão de Género, através da estratégia de Implementação dos Planos Municipais.

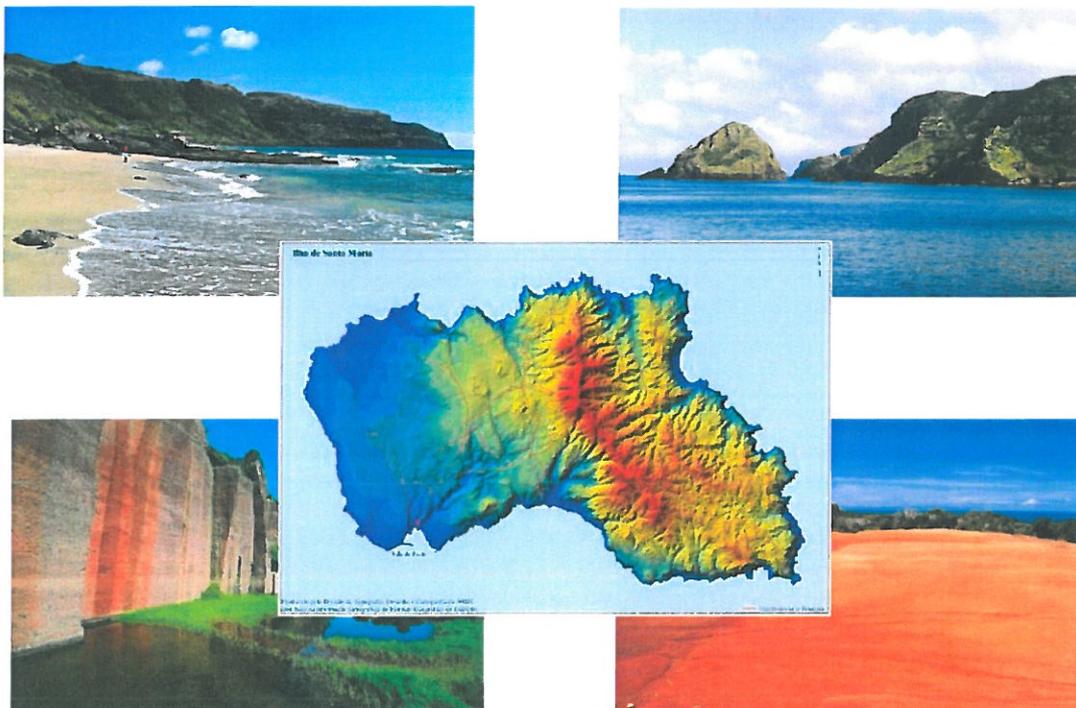


O Plano Municipal Para a Promoção da Cidadania, Igualdade de Género e Não Discriminação no Concelho de Vila do Porto, é exemplo disso, consubstanciado no Diagnóstico Municipal, visa essencialmente caracterizar os recursos humanos da Autarquia de Vila do Porto numa perspetiva de Género, identificar práticas e culturas organizacionais promotoras da Igualdade de mulheres e homens em contexto de trabalho, irá ainda, contribuir para compreender os desafios e as resistências organizacionais e estruturais da Autarquia na incorporação e efetivação de Políticas Promotoras da Igualdade de mulheres e homens em contexto laboral. Pretende ainda, criar mecanismos de promoção e de facilitação nas Políticas Locais na perspetiva de género, e do aprofundamento da democracia.

Pretende ainda, identificar os pontos fortes e os pontos fracos relacionados com esta matéria, com vista à definição de uma estratégia que seja capaz de ir ao encontro dos colaboradores/colaboradoras e munícipes na perspetiva de género.

3. LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA

As regiões autónomas dos Açores e da Madeira compreendem freguesias e municípios. Os Açores compreendem 19 municípios e 156 freguesias. A ilha de Santa Maria, tem um município e 5 freguesias nomeadamente Vila do Porto, São Pedro, Almagreira, Santa Bárbara e Santo Espírito. Recortada por baías profundas, a ilha de Santa Maria tem 97,42 Km² de superfície, com 17 km de comprimento e 9,5 km de largura máxima. A um planalto de baixa altitude segue-se uma área acidentada que tem no Pico Alto, com 590 m, a maior altitude. Está situada a 28° 08' de longitude oeste e a 37° 43' de latitude norte.



3.1 CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA DO CONCELHO

Contrariando a tendência verificada nos decénios anteriores, a evolução demográfica das últimas década na RAA, caracterizou-se pelo crescimento moderado da população residente, aumentando cerca de 1,7%, passando de 237 795 em 1991 para 241 763 habitantes em 2001, e de cerca de 1,8%, aumentando para 246 102 habitantes nos Censos de 2011.

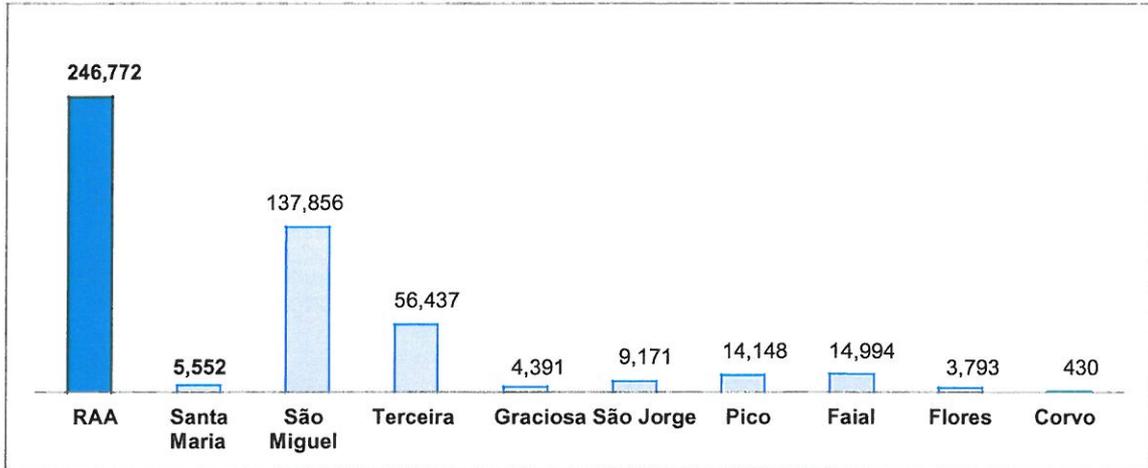
Porém, o acréscimo de população não está distribuído de forma equilibrada pelas diferentes ilhas, havendo variações negativas expressivas nas ilhas Graciosa, Flores e Santa Maria, denotando uma tendência de concentração da população nas ilhas onde se localizam as principais funções administrativas e económicas, nomeadamente na ilha de São Miguel.

A ilha de Santa Maria, situada no grupo oriental do arquipélago dos Açores, foi a primeira ilha a ser descoberta no arquipélago dos Açores, por volta de 1427, é também geologicamente a mais antiga. Em 1470 Vila do Porto já se tinha tornado o maior núcleo habitacional da ilha e, no final do século XVI, tinha o seu território dividido em três freguesias: Nossa Senhora da Assunção, Santa Bárbara e Santo Espírito.

Vila do Porto foi sede da primeira Câmara Municipal republicana nos Açores, em 1908. Atualmente a ilha de Santa Maria é composta por um concelho, de Vila do Porto e cinco freguesias: Vila do Porto, Almagreira, São Pedro, Santa Bárbara e Santo Espírito.

Gráfico 1

População residente na RAA, por ilha (2011)

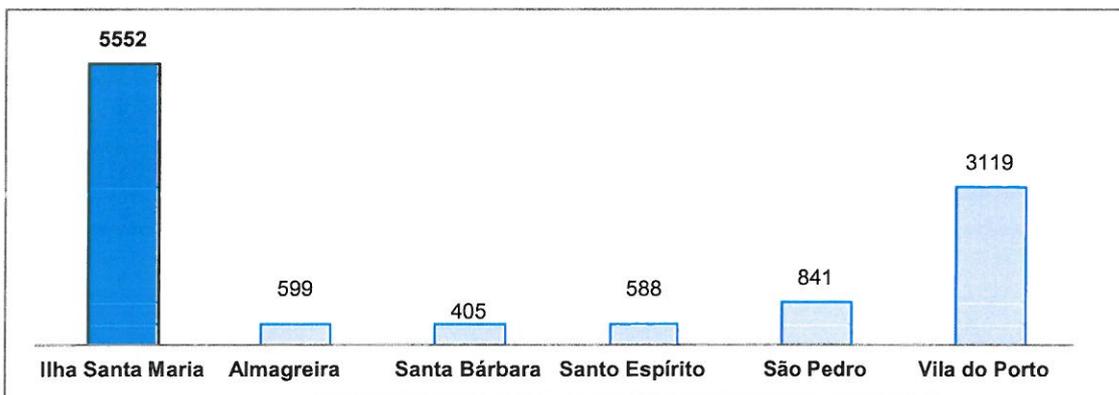


Fonte: INE | XV recenseamento geral da população; V recenseamento geral da habitação, 2011

Recorrendo aos dados do levantamento censitário efetuado em 2011 a população residente da ilha de Santa Maria representa cerca de 2,25% de toda a população da RAA, sendo a quarta ilha do arquipélago com menos população.

Gráfico 2

População residente na ilha de Santa Maria (2011)



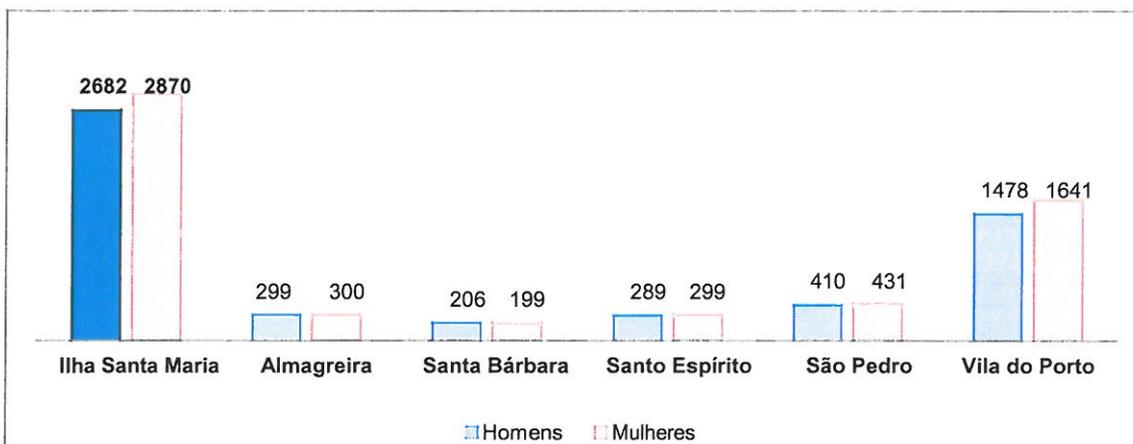
Fonte: INE | XV recenseamento geral da população; V recenseamento geral da habitação, 2011

Relativamente à população residente na ilha de Santa Maria, em 2011 havia cerca de 5 552 mil habitantes, distribuídos pelas cinco freguesias, correspondendo a uma densidade habitacional de 57,3 hab./Km².

A freguesia de Vila do Porto, sede do concelho, é a que possui maior número de habitantes, em oposição à freguesia de Santa Bárbara, que é a que apresenta menor número de habitantes.

Gráfico 3

População residente na ilha de Santa Maria (2011), por sexo

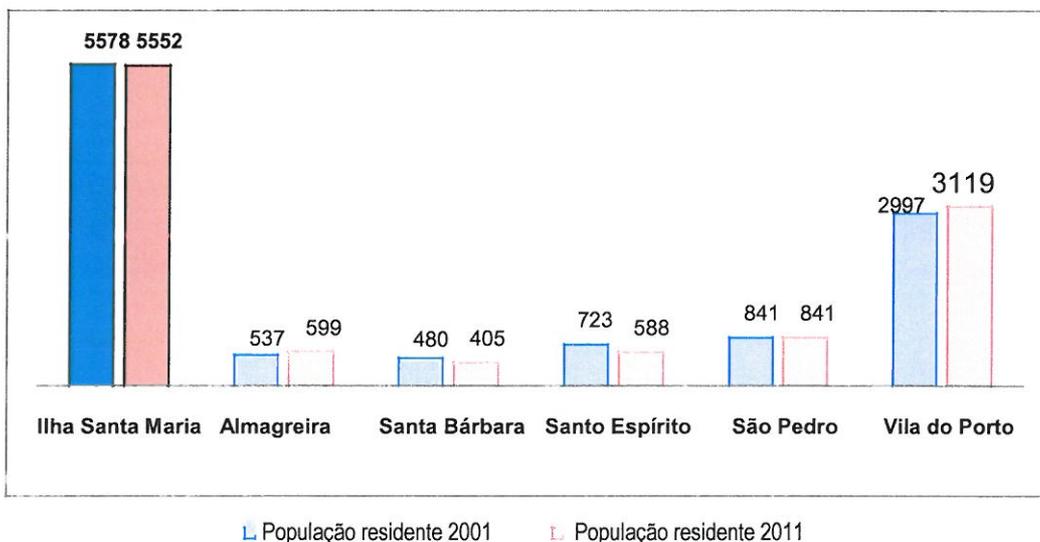


Fonte: INE | XV recenseamento geral da população; V recenseamento geral da habitação, 2011

Quanto ao sexo, observa-se uma predominância, a nível da ilha, do sexo feminino. Apenas a freguesia de Santa Bárbara opõe-se a este cenário, apresentando o sexo masculino uma predominância em relação ao feminino.

Gráfico 4

População residente na ilha de Santa Maria no período intercensitário - 2001 e 2011

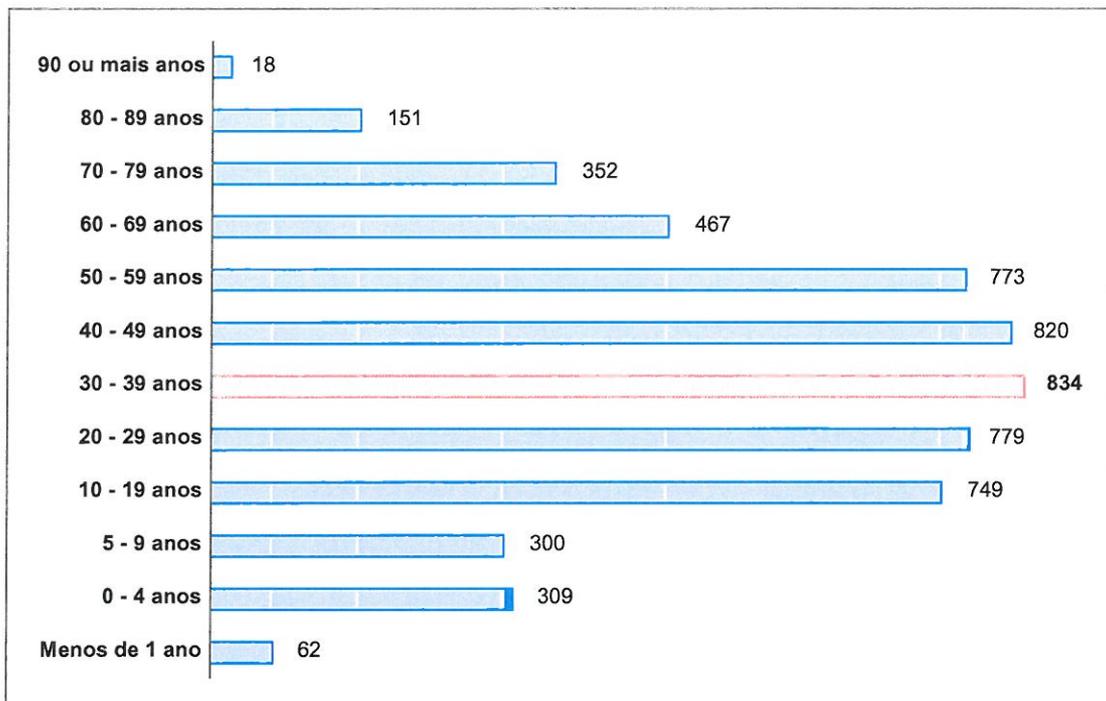


Fonte: INE | XV recenseamento geral da população; V recenseamento geral da habitação, 2011

No último período intercensitário houve um decréscimo da população residente, na ilha de Santa Maria, sendo as freguesias de Santo Espírito e Santa Bárbara as que registam os maiores números de decréscimo populacional. Paralelamente as freguesias de Almagreira e Vila do Porto viram a sua população aumentar.

Gráfico 5

População residente na ilha de Santa Maria, segundo o grupo etário 2011



Fonte: SREA | XV recenseamento geral da população; V recenseamento geral da habitação, 2011

A maioria da população mariense residente (2011) está integrada no grupo etário dos 20 aos 59 anos de idade.

Gráfico 6

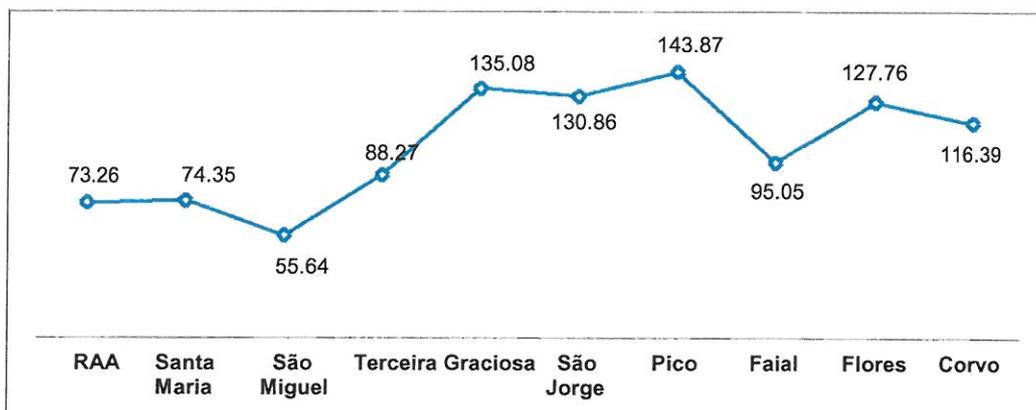
Índice de dependência demográfica na RAA, por ilhas 2011 (%)



Fonte: SREA | XV recenseamento geral da população; V recenseamento geral da habitação, 2011

Gráfico 7

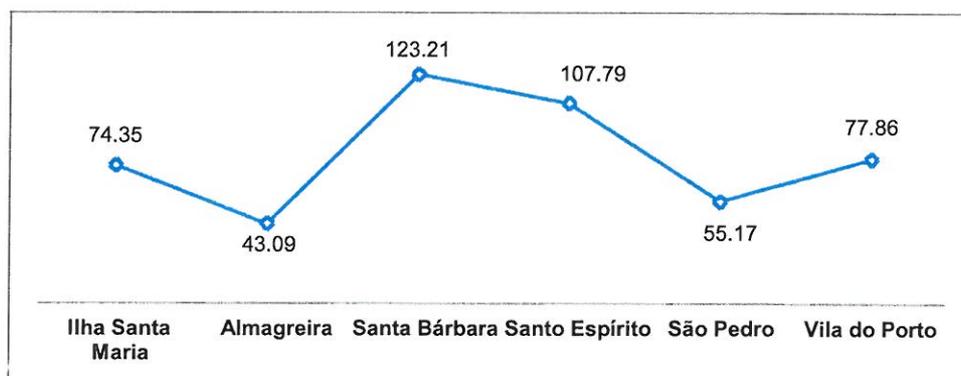
Índice de envelhecimento da população na RAA, por ilha 2011 (%)



Fonte: SREA | XV recenseamento geral da população; V recenseamento geral da habitação, 2011

Gráfico 8

Índice de envelhecimento da população residente na ilha de Santa Maria 2011 (%)



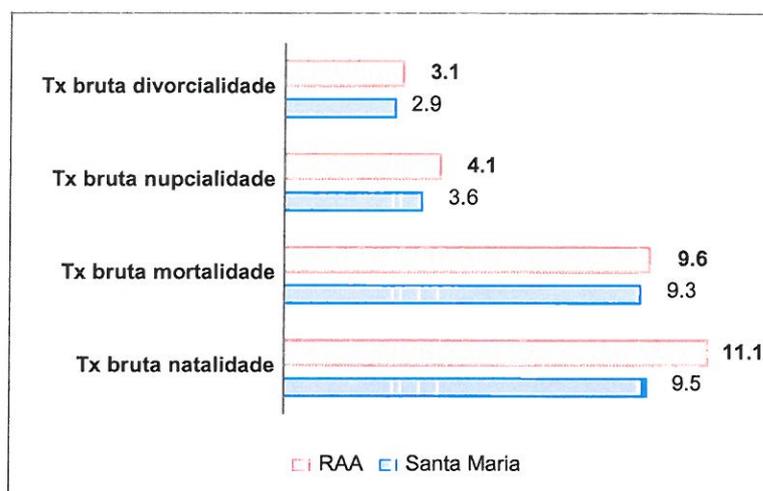
Fonte: SREA | XV recenseamento geral da população; V recenseamento geral da habitação, 2011

Quanto ao índice de envelhecimento² constata-se que este indicador na ilha de Santa Maria está relativamente próximo da média da RAA. Analisando o contexto ilha, verifica-se que existem grandes discrepâncias entre as freguesias, sendo a freguesia de Santa Bárbara e Santo Espírito as que registam um índice de envelhecimento preocupante.

² Relação entre a população idosa e a população jovem.

Gráfico 9

Taxa bruta de natalidade, taxa bruta de mortalidade, taxa bruta de nupcialidade e taxa bruta de divorcialidade da população na ilha de Santa Maria 2011 (%)

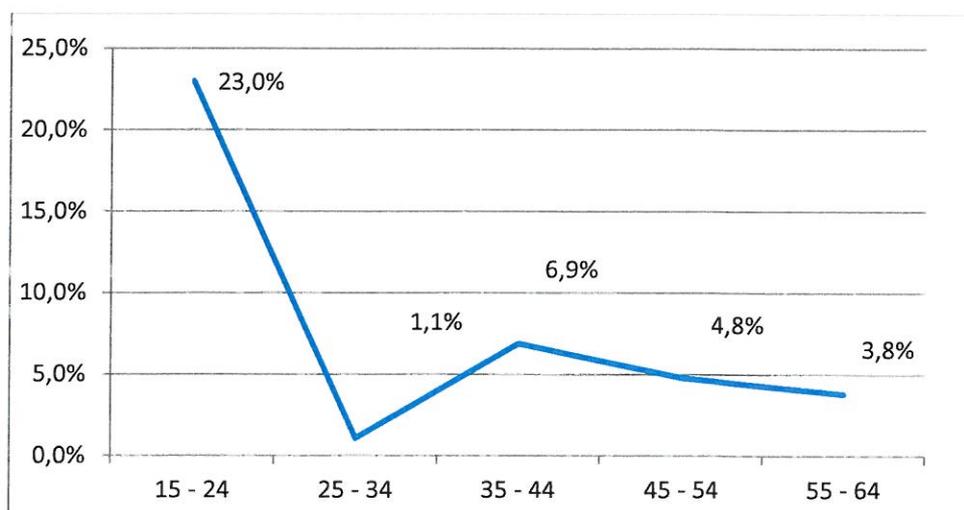


Fonte: PORDATA – Base de Dados Portugal Contemporâneo

Relativamente aos indicadores presentes no gráfico 9, constata-se que na ilha de Santa Maria estes encontram-se abaixo da média da RAA, sendo a taxa bruta de natalidade a que mais diferença apresenta.

Gráfico 10

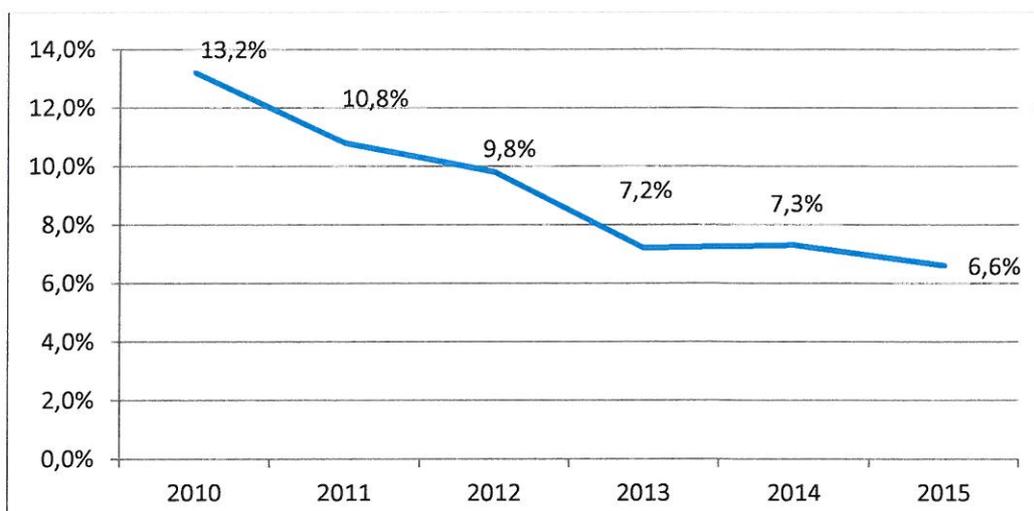
Desemprego em percentagem da população residente e por grupo etário na ilha de Santa Maria 2011 (%)



Fonte: INE | XV recenseamento geral da população; V recenseamento geral da habitação, 2011

Gráfico 11

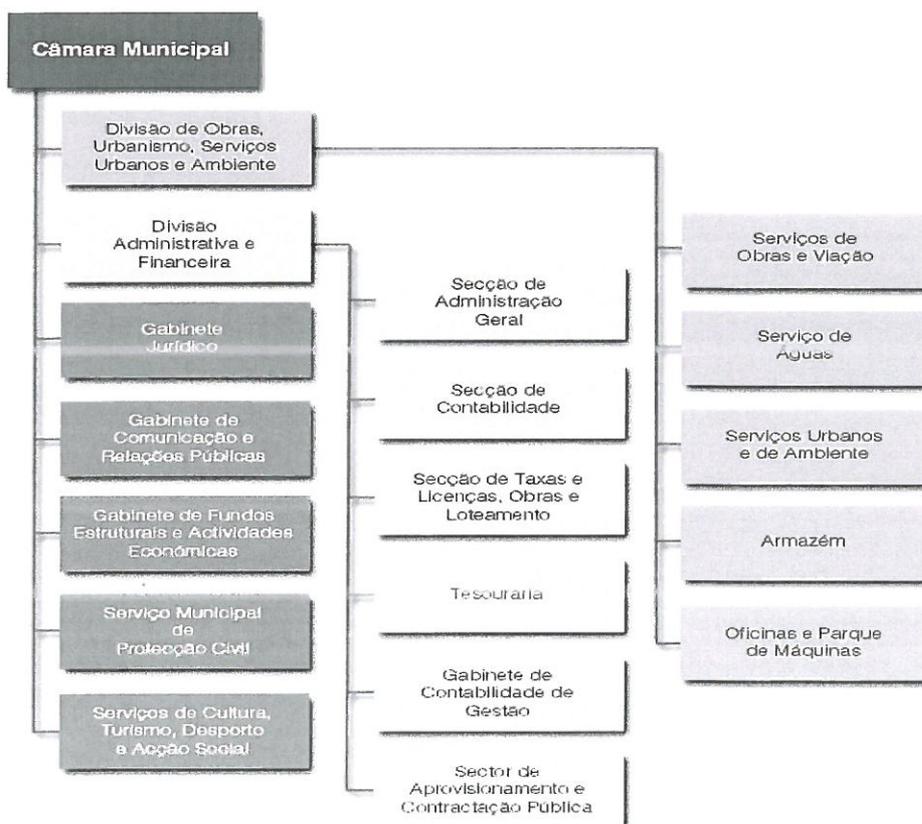
Beneficiários do RMG e RSI em percentagem da população residente na ilha de Santa Maria 2011 (%)



Fonte: PORDATA – Base de Dados Portugal Contemporâneo

4. Estrutura e Organograma da Autarquia

4.1 – ORGANOGRAMA



Fonte: Site CMVP

4.2 – COMPOSIÇÃO DA ESTRUTURA DOS SERVIÇOS MUNICIPAIS



A CMVP conta com 89 trabalhadores e trabalhadoras repartidos por 62 homens e 27 mulheres.

O executivo camarário é composto por quatro vereadores e uma vereadora, incluindo um presidente e um vice-presidente, em regime de não permanência.



A nível de dirigentes, está destacado um dirigente intermédio de 2º grau, responsável pela divisão administrativa e financeira.

A nível de carreiras profissionais, desagregam-se da seguinte forma:

Assistentes Operacionais: 64, dos quais 58 homens e 6 mulheres;

Assistentes Técnicos/as: 17, dos quais 1 homem e 16 mulheres;

Técnicos/as Superiores: 7, dos quais 2 homens e 5 mulheres;

Dirigentes intermédios: 1 homem;

Eleitos/as: 5, dos quais 4 homens e 1 mulheres.

COMPOSIÇÃO DA ESTRUTURA DOS SERVIÇOS MUNICIPAIS

Pessoal CMVP	AOP	AT	TS	Dirigente	Eleito/a(s)
Femininos	6	16	5		1
Masculinos	58	1	2	1	4
Total	64	17	7	1	5

5. ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO - OS PLANOS NACIONAIS 2014 - 2017

V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, 2014-2017;

V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, 2014-2017;

III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos, 2014-2017;



O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, 2014-2017, publicado na Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013 de 31 de Dezembro de 2013, prevê a transversalização da perspetiva de género como requisito de modernidade e boa governação em todos os sectores da administração pública, salienta ainda a importância das Autarquias Locais face à proximidade e dimensão identitária e estruturante do espaço onde se desencadeiam as vivências quotidianas, bem como a relevância de um desenvolvimento sustentável do território ao nível de ordenamento, com enfoque nas relações sociais.

Os Planos Nacionais para a Igualdade (PNI), têm vindo a assumir-se como instrumentos de Políticas Públicas de Promoção da Igualdade e enquadram-se nos compromissos assumidos por Portugal nos vários organismos Internacionais.

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014 -2017 (V PNI) enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal, designadamente no âmbito da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia. Destacam-se, pela sua relevância, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015 e a Estratégia Europa 2020 visando o reforço da promoção da Igualdade de Género.

O V PNI estrutura -se em torno das seguintes áreas estratégicas:

- 1) Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local;
- 2) Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas:
 - 2.1) Educação, Ciência e Cultura;
 - 2.2) Saúde;
 - 2.3) Juventude e Desporto;
 - 2.4) Inclusão Social e Envelhecimento;
 - 2.5) Ambiente, Ordenamento do Território e Energia;
- 3) Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- 4) Orientação Sexual e Identidade de Género;
- 5) Organizações não -governamentais;
- 6) Comunicação Social;
- 7) Cooperação.

Para que estas áreas estratégicas tenham impacto prático na sociedade é imprescindível a Administração Local, constituir-se um parceiro ativo. Assim, prevê-se o reforço da cooperação com os Municípios, enquanto agentes privilegiados para a descentralização das Políticas Públicas no domínio

da Igualdade de Género. Nesse sentido deverá, privilegiar-se, também no âmbito Autárquico, a territorialização da Dimensão da Igualdade de Género através da Elaboração e Desenvolvimento de Planos Municipais para a Igualdade, que têm constituído um dos domínios centrais da cooperação entre a Administração Central e as Autarquias locais e que, por isso, importa intensificar no quadro deste V PNI a Área Estratégica 1 – Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local.

Esta área Estratégica visa integrar a dimensão da Igualdade de Género a todos os níveis, em todas as áreas da ação governativa e em todas as fases do processo de decisão política. Por isso, a Integração da Dimensão da Igualdade de Género deve tornar -se um reflexo automático e permanente. Para um conhecimento efetivo da situação de facto das mulheres e dos homens e das relações de género, é indispensável dispor de dados desagregados por género. Assim sendo, o V PNI pretende que sejam desenvolvidos esforços para que os dados estatísticos recolhidos sejam desagregados por género e o seu tratamento e disseminação sejam efetuados de forma regular. A territorialização da dimensão da igualdade de género nas diferentes áreas de Política da Administração Local tem sido consubstanciada através de Planos Municipais para a Igualdade.

A área Estratégica 1 é composta por 13 medidas e tem os seguintes objetivos Estratégicos:

- Garantir a centralidade das Políticas para a Igualdade de Género na Estrutura da Governação;
- Promover a transversalidade das Políticas para a Igualdade de Género em todas as outras Políticas;
- Capacitar os (as) Agentes da Administração Pública Central e Local, através de Formação inicial e contínua;
- Recolher e tratar dados Estatísticos, Desagregados por sexo, e assegurar a sua disseminação regular;
- Reforçar a cooperação com as Autarquias através da elaboração e Desenvolvimento de Planos Municipais para a Igualdade.

Ainda que o V PNI, tal como os seus antecessores, seja o instrumento por excelência de concretização das Políticas Públicas de Promoção da Igualdade de Género e de Combate à Não Discriminação em função do sexo e da orientação sexual, nele não se esgota a totalidade da ação dos poderes públicos neste domínio.



Estes Instrumentos Nacionais, inspiram a necessidade de aprofundar a estratégia da Câmara Municipal de Vila do Porto, no desenvolvimento de uma ação integrada promotora da Cidadania, da Igualdade de Género e do combate às diferentes formas de Discriminação, seja em resultado da Idade, Sexo, Etnia, Religião, Deficiência, Orientação Sexual ou do Grau de instrução ou ainda do local de Residência, com base nos Diagnostico Interno e Externo, realizado em 2016, neste âmbito bem como no seguimento do trabalho que vem sendo promovido pela Autarquia de Vila do Porto.

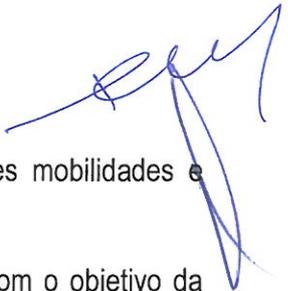


Destaca-se neste Percurso:

- Assinatura de Protocolo de Cooperação entre a Comissão Para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Vila do Porto;
- Nomeação do Conselheiro Municipal Para a Igualdade de acordo com Estatuto das Conselheiras /e dos Conselheiros Locais Para a Igualdade, Lei 39/2010 de 25 de maio de 2010;
- Realização do Workshop sobre a Elaboração de Planos Municipais Para a igualdade Estratégias de Intervenção, dirigida ao Executivo, Dirigentes, Técnicos da Autarquia e Outros Técnicos Parceiros Locais;
- Constituição do Grupo de trabalho de apoio à Estratégia da Autarquia na Elaboração no Diagnostico Interno e Externo, - O Plano Municipal Para A Igualdade;
- Participação no I Encontro Regional de Conselheiro/a(s), Ilha do Pico, setembro de 2016;
- Realização do Workshop sobre Parentalidade e Linguagem dirigida aos Dirigentes, Técnicos da Autarquia e Outros Técnicos Parceiros Locais;
- Promoção dos valores do projeto CIG – Vila do Porto na Radio, entre outros.

Considerando que a qualidade de vida e os níveis de participação, não são os mesmos para todas as pessoas, sendo que cada pessoa, cada grupo específico, tem necessidades e possibilidades distintas de acesso aos recursos, bens e serviços que possibilitam o bem-estar individual e coletivo, importa definir uma política global e transversal que envolva quer os vários sectores de intervenção da Autarquia quer os Parceiros Locais Empresas e outros, auscultando e envolvendo a comunidade no processo do Diagnóstico, como estratégia de base à disseminação e integração do mainstreaming de género, associando à promoção da Igualdade Cidadania e Não Discriminação.

A Câmara Municipal de Vila do Porto reconhece a transversalidade das Políticas Sociais, bem como a sua importância no planeamento na comunicação, consciente de que as pessoas constroem e reconstróem o espaço e, simultaneamente, são influenciadas por ele e com ele desenvolvem o seu



sentido de pertença, sendo que diferentes papéis sociais desencadeiam diferentes mobilidades e formas de acesso e utilização do espaço público e privado.

E com base nestas premissas que foi elaborado o Diagnóstico Interno e Externo com o objetivo da Elaboração do Plano Municipal Estratégia Municipal Para A igualdade 2016-2018.

Trata-se de um instrumento de Política Local que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando objetivos e metas a alcançar, dando prioridade à comunicação interna e externa e chegando à relação com a comunidade.



Como motor desta mudança que se quer de dentro para fora do município, a metodologia adotada na Elaboração do Diagnóstico, baseou-se na participação alargada dos vários intervenientes parceiros locais entidades, delineando uma agenda local para a igualdade e combate à discriminação que procura desassociar-se de uma agenda política fixa e muito formal, escutando as opiniões de homens e mulheres em espaços informais de participação indo ao encontro das necessidades reais dos Municípios.

5.1 LEI DE COMPETÊNCIAS DOS MUNICÍPIOS

Outra Legislação

De acordo com a Lei nº 75/2013 de 12 de Setembro, alínea q) do n.º 1 do artigo 33º compete à Câmara Municipal assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios da ação do Município, nomeadamente através da Adoção de Planos municipais, a referida Lei, estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias.

“q) Assegurar a integração da Perspetiva de Género em todos os domínios de Ação do Município, designadamente através da Adoção de Planos Municipais para a Igualdade;”

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010 de 25 de Maio indica que as Conselheiras e os Conselheiros Locais para a Igualdade têm por atribuição acompanhar e dinamizar a Implementação das Políticas Locais, para a Cidadania e a Igualdade de Género, através da execução das medidas previstas nas Estratégias Locais de Promoção de Igualdade, nomeadamente, O Plano Municipal para a Igualdade, e na criação de respostas no âmbito da Prevenção da Violência Doméstica e de Género, e outras formas de Discriminação.

5.2. CARTA EUROPEIA PARA A IGUALDADE

A Carta Europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local dirige-se às coletividades locais e regionais da Europa, que são convidadas a subscrevê-la, a tomar publicamente posição relativamente ao princípio de igualdade das mulheres e dos homens e a implementar, no seu território, os compromissos definidos na Carta. Para assegurar a implementação destes compromissos, cada signatário/a deve redigir um Plano de Ação para a Igualdade que estabeleça as prioridades.

A Carta foi redigida no âmbito de um Projeto (2005-2006) levado a cabo pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa em colaboração com os numerosos parceiros. O Projeto foi apoiado pela Comissão Europeia no quadro do 5º Programa de Ação Comunitária para a Igualdade das Mulheres e dos homens.

A Igualdade das mulheres e dos homens é um direito fundamental para todos e todas, constituindo um valor capital para a democracia. Objetivando-se a sua implementação e progressão futura, apesar deste direito estar legalmente reconhecido, é necessário aplicá-lo em todos os aspetos da vida: política, económica, social e cultural. No quotidiano, sabe-se que ainda persistem desigualdades entre mulheres e os homens no benefício dos mesmos direitos. Subsistem desigualdades políticas, económicas e culturais – por exemplo as disparidades salariais e a sub-representação em termos de política. Estas desigualdades são o resultado de construções sociais baseadas em numerosos estereótipos patentes na família, na educação, na cultura, nos media, no mundo do trabalho, na organização da sociedade. Trata-se de áreas nas quais é possível intervir adotando uma abordagem nova e operando mudanças estruturais.

As autoridades locais e regionais, que são as esferas de governança mais próximas da população, representam os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades e para promover uma sociedade verdadeiramente igualitária, que podem no seu campo de ação empreender ações concretas visando a igualdade entre mulheres e homens.

Este princípio aplica-se a todos os níveis de governança – europeu, nacional e local. Sendo que as coletividades locais e regionais da Europa exercem responsabilidades cujo alcance é variado, todas e todos podem e devem ter um papel positivo na Promoção da Igualdade através de ações suscetíveis de produzir um impacto na vida quotidiana das populações.

A Democracia Local e Regional deve permitir que sejam efetuadas as escolhas que melhor se adequem aos aspetos mais concretos da vida quotidiana como a habitação, a segurança, os

transportes públicos, o mundo do trabalho ou a saúde. Deste modo, a total implicação das mulheres no desenvolvimento e na implementação de políticas locais e regionais vai permitir que a sua vivência experimental, o seu saber fazer e a sua criatividade sejam devidamente tomados em consideração.

Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a Dimensão do Género nas suas políticas, Organização e Práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios.

6. PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE- ENVOLVIMENTO E COMPROMISSO PARA O FUTURO

O Prémio Viver em Igualdade destacou o Município de Vila do Porto como um dos Municípios referencia a nível nacional das boas práticas de cidadania, igualdade de género e não discriminação. Através do mesmo, a Autarquia lançou as bases de desenvolvimento estratégico de intervenção e comunicação neste âmbito, que se percorrem mais à frente.

Por este motivo, merece referência especial neste trabalho, motivo pelo qual desenvolvemo-lo nas linhas seguintes.

Assim, sintetiza-se a participação municipal no Premio da seguinte forma:

- i. Integração da perspetiva da igualdade de género, cidadania e não discriminação;
- ii. Estrutura da organização (número de homens e de mulheres, que integram a organização e funções desempenhadas);
- iii. Funcionamento (ex.: participação equilibrada nos processos de tomada de decisão, iguais possibilidades no acesso à informação e na progressão na carreira);
- iv. Atividades desenvolvidas, internas ou externas (número de iniciativas promovidas, número de pessoas abrangidas, número e tipo de produtos/materiais criados);
- v. Disseminação de boas práticas (número de materiais publicados e disseminados);

vi. Existência de medidas de política local nas áreas da igualdade de género, cidadania e não discriminação (Plano Municipal para a Igualdade, entre outros, etc...);

vii. Medidas de política local orientada para a diversidade e discriminação múltipla, tendo em conta a forma diversa como mulheres e homens sofrem os impactos da discriminação em função da sua raça ou etnia, idade, deficiência, religião, orientação sexual ou identidade de género.

Fonte: Site CIG regulamento do prémio viver em igualdade

6.1. INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO

No início do ano de 2015, a Câmara Municipal de Vila do Porto assumiu um compromisso através de **Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – (CIG)** de Elaborar um **Plano Municipal para a Igualdade, tendo nomeado para Conselheiro Local para a Igualdade**, o Dr. Nelson Silveira, Chefe de Divisão da Câmara Municipal. O Plano Municipal para a Igualdade é um compromisso político com a promoção da igualdade e qualidade de vida de mulheres e homens a nível local e um instrumento de política global, de carácter obrigatório conforme consta na al. u), do n.º 33, da Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro (estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais).

Em outubro, 2015, a CIG e a Câmara Municipal desenvolveram o **Workshop sobre a Elaboração de Planos Municipais para a Igualdade de Género**, que contou com a participação do Presidente e Vice-Presidente da Câmara Municipal, do Conselheiro Local para a Igualdade, dos membros do grupo de trabalho junto do Conselheiro, Cátia Pinheiro e Leonor Batista, de vários colaboradores deste organismo inseridos em áreas estratégicas do Município (área financeira, ação social, recursos humanos, linguagem, comunicação) e dos vários parceiros locais.

A primeira fase iniciou-se com o Diagnóstico Municipal Interno, onde foram aplicados 122 Questionários a todas as chefias e colaboradores e colaboradoras do Município.

A segunda fase incidiu sobre o conjunto das várias (50) entidades sedeadas no concelho, instituições particulares de solidariedade social, serviços públicos, entidades culturais, desportivas e recreativas.

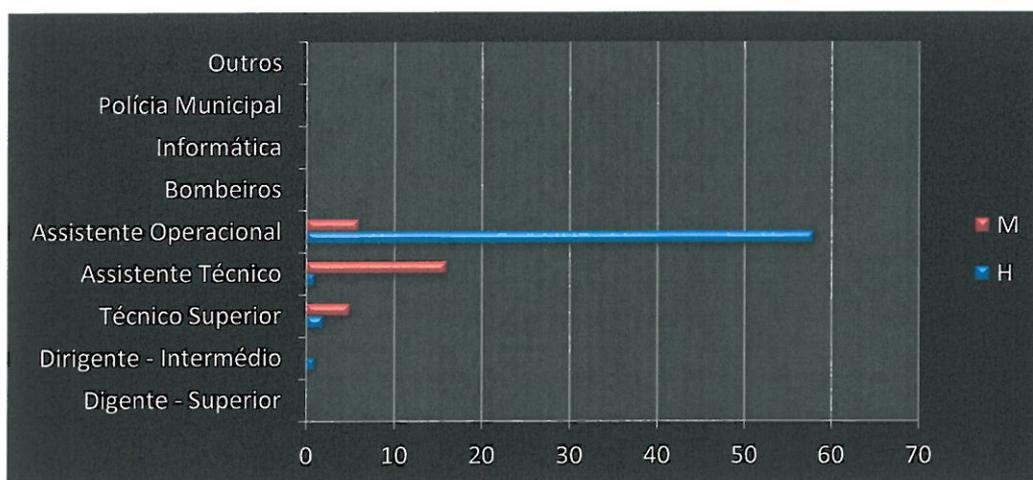
6.2. ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO

A CMVP tem promovido várias ações internas e externas no âmbito do V Plano Nacional para a Igualdade.

O corpo dos recursos humanos da CMVP constitui-se por 89 funcionários (as) divididos em 62 homens e 27 mulheres, o gráfico demonstra que os cargos de assistentes técnicos (as) e técnicos (as) superiores têm em maior percentagem mulheres.

Gráfico 10

Recursos Humanos por categoria e género



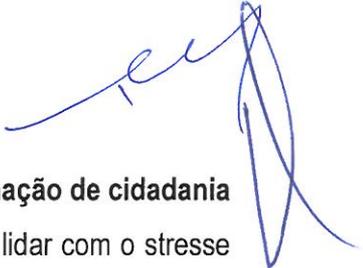
Fonte: CMVP, Balanço social ano 2015

Demonstração dos recursos humanos por faixa etária, sexo e cargo, aqui verifica-se que os homens entre os 40 anos e 64 têm maior expressão nos cargos de assistente operacional e assistente técnico.

Estes dados não consideram os elementos ao abrigo de programas ocupacionais e prestadores de serviços, num total de 73 elementos. Assim a CMVP tem a seu cargo um total de 162 elementos distribuídos por 89 elementos do quadro, 1 prestador de serviços e 72 elementos ao abrigo dos programas ocupacionais

6.3. FUNCIONAMENTO E PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA

A CMVP tem como política interna dar oportunidade a todos os cidadãos e cidadãs, através de procedimentos concursais, os quais são expostos no site da Camara Municipal de Vila do Porto, estando salvaguardadas as oportunidades integradas da perspetiva da igualdade de género, cidadania e não discriminação.



A Câmara providencia um **guia de Linguagem Inclusiva, além das ações de formação de cidadania e valorização pessoal, formações de primeiros socorros**, formação para saber lidar com o stress para garantir que homens e mulheres pertencentes ao quadro de pessoal desta Câmara Municipal estabeleçam relações interpessoais saudáveis e de respeito mútuo. E disponibilização de um **gabinete de apoio psicológico** aos trabalhadores, trabalhadoras e munícipes.



A CMVP criou **acessibilidades em todo o edifício e concelho** a pessoas com mobilidade reduzida e teve o cuidado de **alterar o regulamento de acesso à piscina municipal**, o acesso passou a ser inclusivo a todos os utentes promovendo a não discriminação seja pela mobilidade reduzida, aparência, idade entre outros.

A CMVP, para combate à discriminação económica candidatou-se à integração de elementos ao abrigo de **programas ocupacionais**, de forma a dar oportunidade de trabalho a homens e mulheres do concelho e valorizar desta forma a qualidade de vida das famílias desfavorecidas.

6.4. SÍNTESE DAS ATIVIDADES

ATIVIDADE	MATERIAL/FORMA	DIVULGAÇÃO
PROTOCOLO CIG SITE/Municipal	Protocolo	
Nomeação Conselheiro SITE/Municipal	Despacho	
Subsc. Carta Europeia Gab. Apoio psicológico	Deliberação Medida	Municipal Municipal
Workshop CIG SITE/Municipal	Medida	
Separador site mvp SITE/Municipal	Medida	
Divulgação Plano Municipal	Medida	Seminário Municipal
Protocolo Clube Lions * SITE/Municipal	Protocolo	

Orçamento participativo/jovem SITE/Municipal	Regulamento	
Atendimento prioritário PM DIAGNOSTICO	Medida	CMVP
EMAIL IGUALDADE SITE/Municipal	Medida	CMVP/Rede social
Apoios idosos/as /famílias/estudantes SITE/Municipal	Regulamento	
Apoio tradução CPCJ CMVP/Municipal	Medida	
Apoio atendimento estrangeiro CMVP/Municipal	Medida	
Spot Vídeo promocional	Medida	Municipal
Asas – Programa divulgativo**	Proposta	Municipal
Formação CIG/Parentalidade** CMVP/Municipal	Proposta	
Proposta horário de trabalho 35h**	Proposta	CMVP
Manual/panfleto linguagem CMVP/Municipal	Medida	
Rede regional de conselheiros**	Proposta	Regional
TERTULIAS**	Proposta	Municipal
WORKSHOPS inter culturais**	Proposta	Municipal
ATIVIDADES DESPORTIVAS**	Proposta	Municipal
PROJETO CIDADANIA ESCOLAS**	Proposta	Municipal

*Apoio ao tratamento de dependências

**Em curso

6.5. DISSEMINAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS

A CMVP tem promovido várias ações internas e externas no âmbito do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017), através de ações promocionais estratégicas, intervindo internamente e externamente.

A CMVP executou o **Diagnóstico Municipal Interno** entre os trabalhadores e trabalhadoras da Câmara, aplicou durante o corrente ano o **"Guia Orientador para uma Linguagem na Igualdade de Género"**, realizou o workshop intitulado: **"Elaboração de Planos Municipais para a Igualdade de Género"**, com participação da CMVP e da rede social instalada no concelho.

Externamente decorrem várias ações de sensibilização e consciencialização para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, através de intervenções em **festivais**, em **espaços públicos**, criando tempo de antena de rádio, divulgação e informação pública através de brochuras, debates e fóruns, vídeo com slogan. A seguir apresenta-se algum material promocional:

Lona com indicação **"EM AÇÃO PELA IGUALDADE"**



Implementando sinalética orientativa aos bons costumes cívicos: "Atendimento Prioritário"



Vila do Porto
EM AÇÃO PELA IGUALDADE



[Handwritten signature]

Filme utilizado em Eventos Culturais do Concelho:



[Handwritten mark]



Em parceria com o Clube Asas do Atlântico, divulgam-se as atividades.



Distribuição dos folhetos com informação dos contatos:



EM AÇÃO PELA IGUALDADE

PARTICIPE com sugestões e/ou ideias

MANIFESTE preocupações e/ou desafios

sobre o tema da cidadania e igualdade de género no Município.

Entre em contato com o Conselheiro Local através de:
igualdade@cm-viladoporto.pt 296 820 002 - 961 981 422



6.6. MEDIDAS DE POLÍTICA LOCAL NA ÁREA DA IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO

- APOIO À TRADUÇÃO AOS EMIGRANTES E MIGRANTES
- REVISÃO REGULAMENTAR COM VISTA A TRATAMENTO FAVORÁVEL A FAMÍLIAS NUMEROSAS, IDOSOS E JOVENS
- REGULAMENTO DO ORÇAMENTO PARTICIPATIVO MUNICIPAL
- REGULAMENTO MUNICIPAL DE TELEASSISTÊNCIA
- NORMAS REGULAMENTARES DE APOIO À ATIVIDADE DESPORTIVA

- REGULAMENTO DE APOIO NA COMPARTICIPAÇÃO MUNICIPAL DE MEDICAMENTOS E APARELHOS DE SAÚDE
- **REGULAMENTO DO CARTÃO MUNICIPAL DO IDOSO**
- REGULAMENTO MUNICIPAL DE APOIO À HABITABILIDADE DAS FAMÍLIAS
- REGULAMENTO MUNICIPAL DE APOIO À FORMAÇÃO DE JOVENS
- ATIVIDADES PARA A POPULAÇÃO SÉNIOR;
- SEMINÁRIO DAS FAMILIAS.

Fonte: CMVP/SITE

6.6.1. DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DA AUTARQUIA

O Diagnóstico Organizacional é a pedra base, e o ponto de partida para a elaboração de um Plano Municipal, e é fundamental para a definição de medidas e ações a implementar no âmbito da Igualdade de Género e Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Através do Diagnóstico, que tem por base aplicação de instrumentos desenvolvidos, obtêm-se um retrato da estrutura da organização da Autarquia, que permite identificar nas suas políticas e práticas situações de discriminação em função do sexo ou pouco facilitadoras da conciliação da vida Profissional Familiar e Pessoal.

Executado o Diagnóstico Interno, o Município tem em curso o Diagnóstico Externo visando concretização do Plano Municipal para a Igualdade.

No atual contexto, as políticas e objetivos estratégicos das organizações, nacionais e internacionais, atribuem especial relevância à igualdade de género, verificando-se um crescente reconhecimento dos benefícios associados a uma participação equilibrada de mulheres e homens na esfera pública e privada e a necessidade de aprofundar a perspetiva de género nos diferentes domínios da sociedade.

CMVP	Feminino	Masculino	Total
Trabalhadores e trabalhadoras *	50	112	162
Chefias	0	3	3

6.7. BOAS PRÁTICAS DE POLÍTICA LOCAL ORIENTADA PARA A DIVERSIDADE E DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA

Políticas Internas:

- A CMVP não discrimina o valor salarial entre os trabalhadores e trabalhadoras, aplicando equitativamente os níveis salariais em vigor; os suplementos regionais facultativos são aplicados a todos os trabalhadores e trabalhadoras inseridos/as nas categorias profissionais mais desfavorecidas salarialmente;
- Disponibiliza tolerâncias de ponto antes dos feriados nacionais e regionais a todos (as) trabalhadores (as);
- A CMVP beneficia o horário de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras que tenham a cargo familiares com deficiência.

Políticas Externas:

- As medidas são aplicadas através dos meios de sensibilização e consciencialização, já anteriormente explanadas;
- Com a adição informativa, sinalizado no site da CMVP há um separador de acesso a informação à atividade da Comissão Para a Cidadania e Igualdade de Género sobre a Cidadania e Igualdade de Género.

The screenshot shows the website of Vila do Porto, Câmara Municipal. A dropdown menu is open under the 'Intervenção Social' tab, listing various services such as 'Centro do Idoso', 'Grupos de Idosos', 'Idoso Ativo', 'Idoso Inativo', 'Jardim Sénior', 'Comemoração do Dia Mundial do Idoso', 'Albergue de Inicial Sénior', 'Regulamento Municipal de Apoio à Formação de Jovens', 'Regulamento de Apoio na comunidade municipal de intervenções e aparelhos de saúde', 'Projeto de Apoio ao Alívio do Tráfego', 'Projeto de Apoio ao Idoso que Reside em Casa', 'Centro Social de Vila do Porto', 'Centro de Apoio para a Inclusão e Qualidade de Género', and 'Comemoração Dia Internacional da Família'. Below the menu, there is a news article titled 'CAGARRINHOS ATIVOS EM EXPEDIÇÃO VERÃO (Em atualização)' dated 29 July 2018, with the source 'CMVP'. The article text states: 'Os Cagarrinhos Ativos em Expedição de Verão começaram ontem, dia 25 de julho e decorrerão até ao próximo sábado. Depois de bem instalados deu-se início às atividades programadas para a tão esperada Expedição, durante a manhã de hoje os Cagarrinhos tiveram uma sessão de esclarecimento junto dos...'. There is also a small logo for 'CAGARRINHOS ATIVOS' and a 'ÚLTIMAS NOTÍCIAS' section.

Fonte: Site da CMVP, separador intervenção social

7. RADIOGRAFIA SOCIAL

7.1 DIAGNÓSTICO INTERNO

7.1.1 METODOLOGIA DE TRABALHO

O Diagnóstico Municipal é a pedra base, e o ponto de partida para a Elaboração da Estratégia de Intervenção de Política Local no âmbito do Plano Municipal de Vila do Porto, e é fundamental para a definição de Medidas e Ações a implementar na Autarquia no âmbito da Igualdade de Género da Conciliação Entre a Vida Profissional Familiar e Pessoal.

O presente Diagnóstico Municipal assentou, em termos metodológicos, nos seguintes procedimentos, análise documental de fontes de informação relevantes, nomeadamente de alguns documentos internos da Autarquia de Vila do Porto, e Elaboração de Questionários de auto-aplicação, dirigido a uma amostra representativa de colaboradores e colaboradoras do Município, tratamento e análise dos resultados numa perspectiva de género, e ainda a identificação de práticas e culturas organizacionais promotoras da igualdade de mulheres e homens em contexto de trabalho.

A análise de Género da Autarquia de Vila do Porto permitiu caracterizar de uma forma genérica os recursos humanos afetos à Autarquia, que enquanto entidade empregadora procurou ser tão abrangente quanto possível, envolvendo as diferentes unidades orgânicas, e seus colaboradores e colaboradoras, e ainda os/as colaboradores/as dos diversos Programas Temporários tais como os Prosa, CTTS e Recuperar mediante aplicação de questionários disponibilizados.

No Diagnóstico Municipal, levado a cabo aos colaboradores e colaboradoras da Autarquia, foram utilizados 122 Inquéritos no período de março a junho de 2016, e contemplou as seguintes dimensões:

Perfil Socioprofissional, Sexo, Idade, Habilitações Escolares/Académicas, Situação Conjugal, Unidade Orgânica/Divisão;

Organização/Gestão da Atividade Profissional, Gestão de Carreiras e Remunerações, Horários de Trabalho, Diálogo Social e a Participação dos Trabalhadores/as, Respeito pela Dignidade no Local de Trabalho, Proteção na Parentalidade e Assistência à Família, A Comunicação Interna e Externa, a Perceção da Igualdade de Género e a Relação com a Comunidade.

Numa primeira fase, estes foram aplicados durante os momentos formativos decorrentes da execução do plano de formação interna da Câmara, tendo sido coordenada a sua aplicação pela Técnicas, Cátia Pinheiro e Armanda Andrade.

Posteriormente, foi feito o levantamento dos colaboradores e colaboradoras remanescentes.

Como eram maioritariamente colaboradores e colaboradoras da Divisão de Obras, Urbanismo, Serviços Urbanos e de Ambiente, foi possível agrupá-los em coordenação com o Sr. Encarregado José de Freitas,

e agendar alternadamente o preenchimento dos inquéritos por cada grupo, desta feita, com o acompanhamento e supervisão da Técnica Leonor Batista.

A recolha estatística decorreu durante o mês de outubro de 2016.

7.1.2 CARACTERIZAÇÃO SOCIAL DA ORGANIZAÇÃO

Reunidos e quantificados os resultados, sintetizam-se seguidamente alguns traços caracterizadores da organização e dos seus colaboradores e colaboradoras:

- A força laboral é predominantemente masculina. Com efeito, dos 122 inquéritos recolhidos, 84 foram preenchidos por homens;
- Deste universo de amostra, 62% das respostas foram dadas por colaboradores e colaboradoras acima dos 40 anos de idade, sendo que o grupo etário considerado dos 50 e até 59 configura o maior grupo etário da organização com 40 indivíduos;
- Apenas 23% detêm habilitações equivalentes ou superiores ao 12º ano e no total 8 % possuem qualificações superiores;
- Deste modo, resulta que 76,22% exerçam funções na organização inseridos na categoria de Assistente Operacional. No total, 36% da mão-de-obra da Câmara são trabalhadores e trabalhadoras recrutados/as ao abrigo de programas de ocupação temporária como os Prosa, CTTS e Recuperar, por exemplo;
- A modalidade de horário prosseguido é do tipo rígido, embora subsistam amiúde, outras modalidades, considerando a natureza do serviço efetuado e as condicionantes acerca da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Das 122 respostas obtidas, 11 sugeriam a prática de um horário diferente assente na jornada contínua. Esta sugestão é mais sentida pelas colaboradoras enquanto os colaboradores sugeriram horários flexíveis, em número residual;
- Em termos familiares, predomina o tipo de família nuclear com descendentes, embora o tipo de família alargada seja o terceiro tipo de família mais representado no diagnóstico municipal;
- Quanto ao estado civil, a maior parte é casado/a. Os/as solteiros/as ocupam o segundo grupo mais representado com 31 elementos.

7.1.2.1 – SERVIÇOS DE APOIO NO ÂMBITO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Os/as inquiridos/as manifestaram interesse em que fossem disponibilizados serviços de apoio às tarefas domésticas como engomadorias, serviços de costura bem como de outras reparações, mas também, equipamentos de apoio como ATL's e creches.

7.1.2.2 – PERCEÇÃO DA VIOLÊNCIA E DISCRIMINAÇÃO SENTIDA

Foram aplicados 122 inquéritos. Destes, 25 respostas indicavam serem vítimas de alguma forma de violência e/ou discriminação.

Curiosamente, esta percepção era indicada maioritariamente pelos homens.

No entanto, foi possível apurar que o tipo de violência e discriminação sentidas não tinham a ver com este âmbito de análise, antes, relacionavam-se com aspetos ligados à organização do trabalho e “incompreensão e mau relacionamento” com as chefias.

7.1.2.3 – IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO EM IGUALDADE DE GÉNERO

De acordo com as 86 respostas validadas, 38,37% dos inquiridos/as manifestaram conhecimento da existência de formação sobre cidadania e igualdade de género proporcionada pela autarquia.

No total, 18 colaboradores e colaboradoras referiram como importante que continue a ser realizada na organização.

No Capítulo 10, apresentam-se os gráficos ilustrativos da radiografia social da organização.

7.1.3 – ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS

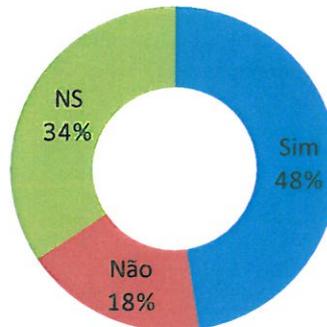
QUADRO I
ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DO ORGANISMO

	SIM	NÃO	NS
Nos Relatórios, Planos de Atividades, Regulamentos da Autarquia é expressa a Igualdade de Género enquanto valor a promover?	32	11	79
A Câmara implementa Medidas e Ações no âmbito da Igualdade de Género?	58	22	42
Na Câmara existe alguém ou equipa que se dedique às questões da Igualdade de Género?	27	25	70
Tem conhecimento na Autarquia da nomeação da Conselheira/o Municipal para a Igualdade?	20	36	66



Estratégia, Missão e Valores do Organismo

A Câmara implementa medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género?

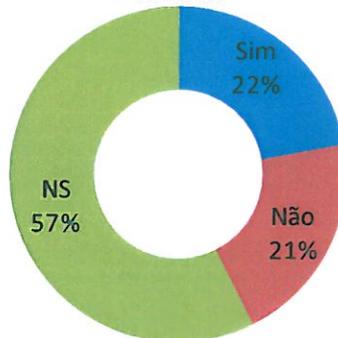


[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

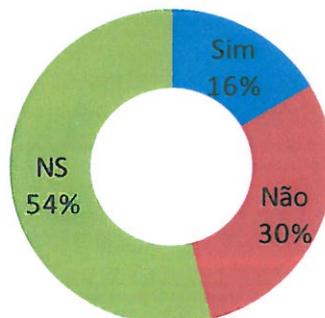
Estratégia, Missão e Valores do Organismo

Na Câmara existe alguém ou equipa que se dedique às questões da Igualdade de Género?



Estratégia, Missão e Valores do Organismo

Tem conhecimento na Autarquia da nomeação do/a Conselheiro/a Municipal para a Igualdade?



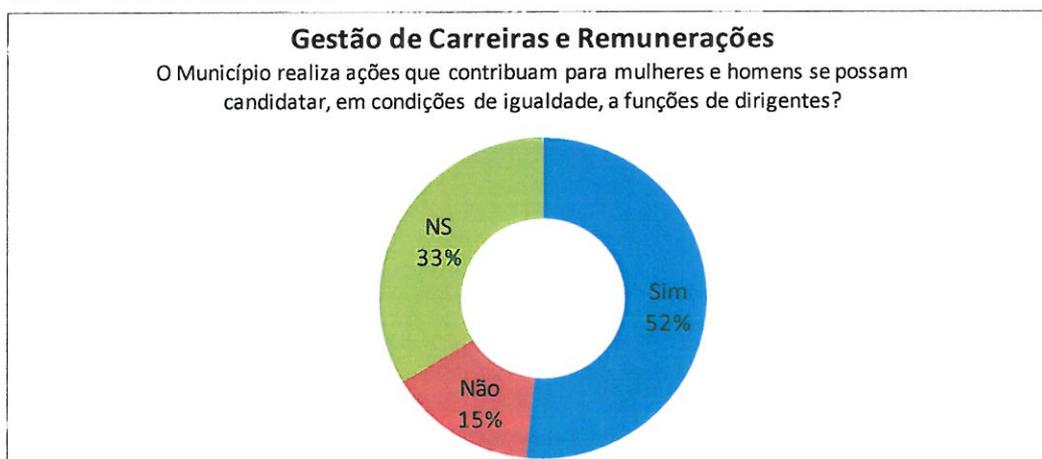
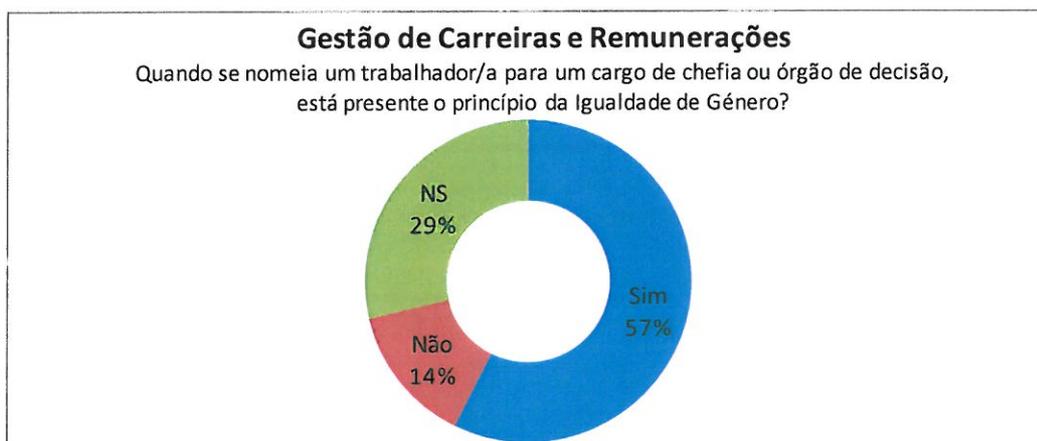
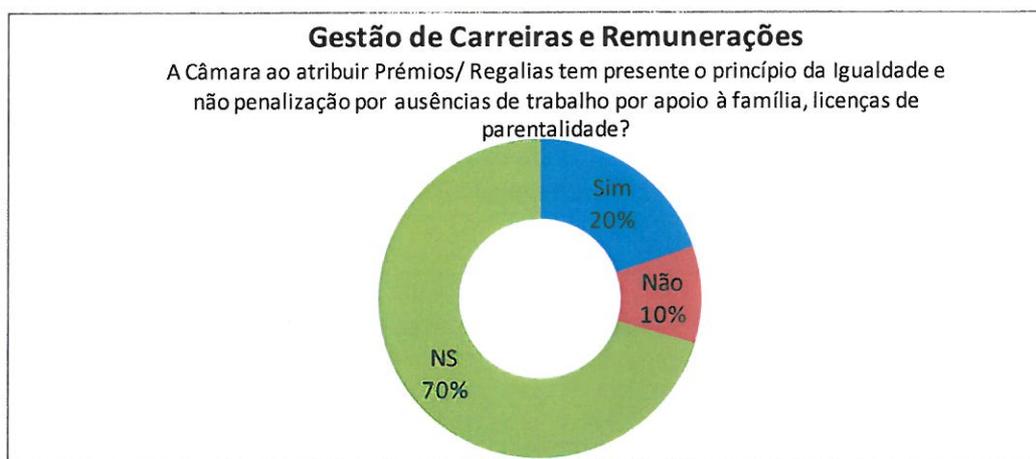
ANÁLISE:

No cômputo geral, não deverá gerar surpresa o nível de desconhecimento apurado que se extrai da análise do quadro I.

Com referência ao calendário de aplicação dos inquéritos, ainda não estava suficientemente divulgada, nessa altura, a intervenção autárquica nesta matéria. A formação dada pela CIG especializou-se apenas, e em primeira instância, aos protagonistas autárquicos e parceiros sociais, bem como e ainda, os aspetos comunicativos, sobretudo a nível do sítio eletrónico do Município e Boletim Municipal, não tinham sido concretizados senão de forma quase impercetível, reconheça-se.

QUADRO II
GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

	SIM	NÃO	NS
A Câmara ao atribuir Prêmios/ Regalias tem presente o princípio da Igualdade e não penalização por ausências de trabalho por apoio à Família, Licenças de Parentalidade?	24	12	86
Quando se nomeia um trabalhador/a para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da Igualdade de Género?	70	17	35
O Município realiza ações que contribuam para mulheres e homens se possam candidatar, em condições de igualdade, a funções de dirigentes?	63	18	41



ANÁLISE:

O quadro II revela maior nível de percepção sobre os princípios de funcionamento da organização.

A grande maioria das respostas deixa antever a existência de tratamento igualitário, uma preocupação da organização em proporcionar iguais condições de acesso a cargos dirigentes para homens e mulheres e, portanto, a inexistência de discriminação a este nível.

Com efeito, os cargos dirigentes têm sido desempenhados nesta autarquia tanto por homens como por mulheres, historicamente.

QUADRO III
DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

	SIM	NÃO	NS
Os/as trabalhadores/as apresentam sugestões sobre a Igualdade, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a Proteção na Parentalidade?	25	37	60
São realizadas reuniões com trabalhadores/as onde se abordem as questões de igualdade e conciliação da vida familiar e profissional?	17	64	41
É realizada uma avaliação que contemple a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho?	49	44	29
Tem conhecimento das atividades realizadas pelos outros serviços camarários, para além do serviço a que pertence?	46	60	16





ANÁLISE:

Constata-se o fraco nível de participação dos trabalhadores/as.

Porém, salienta-se o elevado nível de respostas positivas às questões seguintes, sem dúvida, influenciadas por um processo de avaliação de desempenho participado pelo encarregado e dirigente, onde é auferido o nível de satisfação dos trabalhadores/as perante as condições de trabalho existentes. Igualmente, é perceptível o grau de conhecimento de um plano de formação interno abrangente e envolvente, onde todos/as são chamados/as a frequentar e que versa o desenvolvimento pessoal e a integração da igualdade de género.

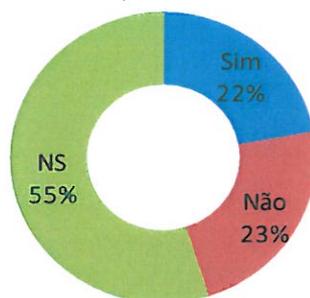
QUADRO IV

RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

	SIM	NÃO	NS
A câmara possui regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	27	28	67
Verifica-se no Município queixas formais de casos de Discriminação em função do sexo?	6	78	38
A entidade possui casas de banho adaptadas e local de Amamentação/fraldário para os/as trabalhadores/as e utentes que frequentam o Município?	45	57	20

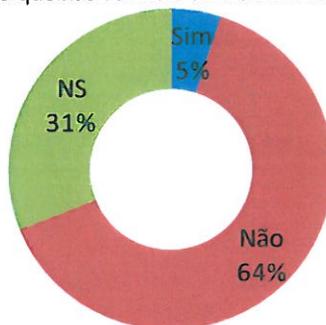
Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho

A Câmara possui regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?



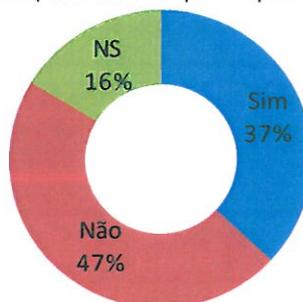
Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho

Verifica-se no Município queixas formais de discriminação em função do sexo?



Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho

A entidade possui casas de banho adaptadas e local de amamentação/ fraldário para os trabalhadores/as e utentes que frequentam o Município?



ANÁLISE:

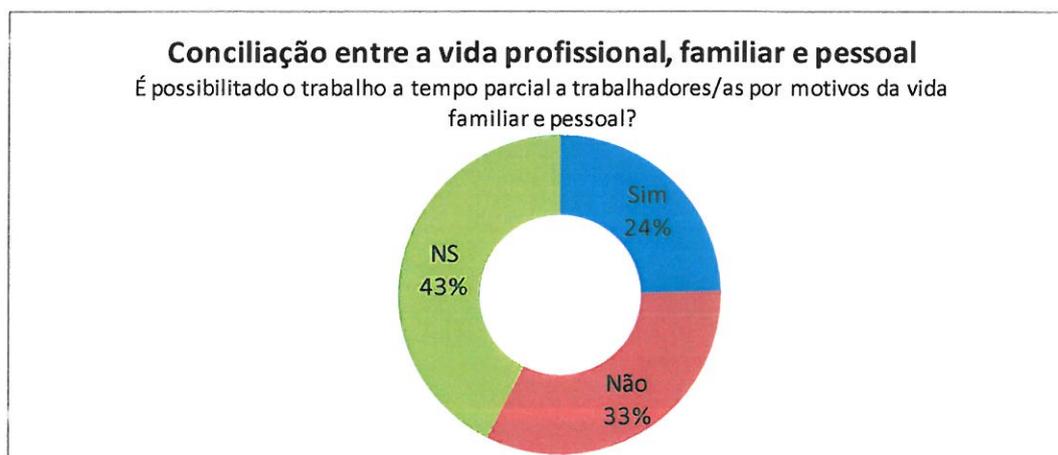
Mais uma vez o nível de perceção da regra escrita é vago, considerando o balanço demográfico da organização.

Este quadro reforça a dimensão residual do conhecimento ou perceção de situações entendidas como sendo de discriminação.

QUADRO V

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

	SIM	NÃO	NS
A opção por horários de trabalho flexível ou jornada contínua com vista à conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal é prática frequente?	28	56	38
É possibilitada a adaptação do horário de trabalho consoante a situação Familiar e Profissional?	44	40	38
É possibilitado o Trabalho a Tempo Parcial a trabalhadores/as por motivos da vida familiar e pessoal?	30	40	52



ANÁLISE:

Perante a análise casuística de cada situação, a prática de horários diferentes do Rígido poderá ser uma realidade. De uma forma geral, o Presidente apenas defere os requerimentos que lhe são apresentados decidindo em função das circunstâncias.

Interessa ressaltar que, em termos gerais existe a percepção de que poderão ser admissíveis outras modalidades de horário e que essa possibilidade não está afastada à partida.

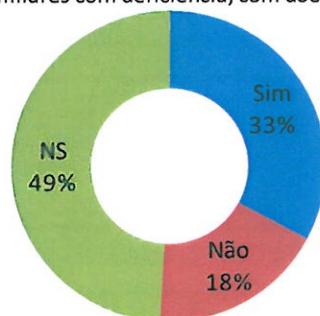
QUADRO VI

BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, E TRABALHADORES E SUAS FAMÍLIAS

	SIM	NÃO	NS
Existem medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica?	40	22	60
A câmara possui creche/espço para os filhos/as de trabalhadores/as por motivos do alargamento do horário de trabalho?	5	90	27
A câmara possui parcerias com clínicas/ginásios para beneficiar os/as trabalhaes/as em termos de saúde ou lazer?	16	62	44

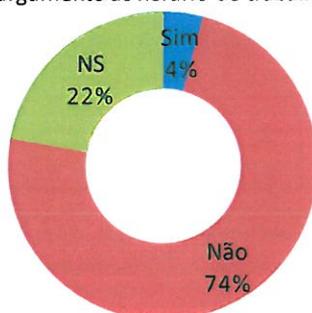
Benefícios Diretos a Trabalhadores e Trabalhadoras e suas famílias

Existem medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiência, com doença crónica?



Benefícios Diretos a Trabalhadores e Trabalhadoras e suas famílias

A Câmara possui creche/espço para os filhos/as de trabalhadores/as por motivos do alargamento do horário de trabalho?





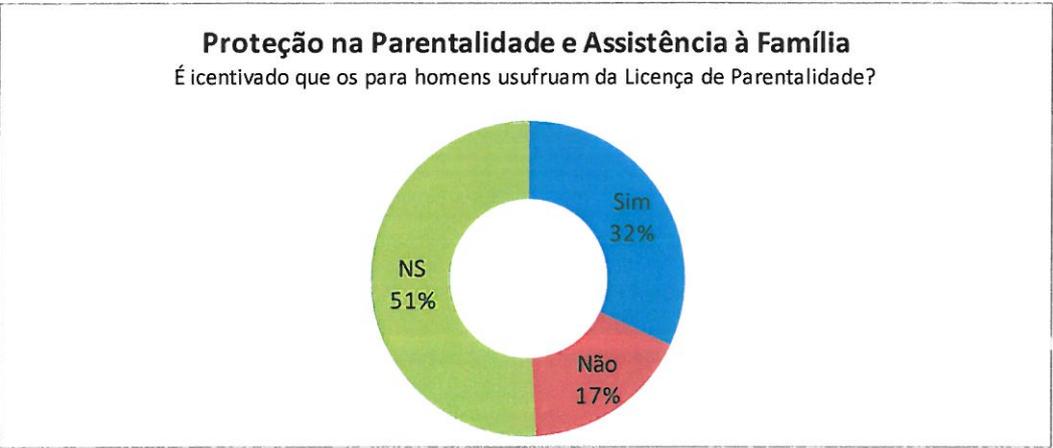
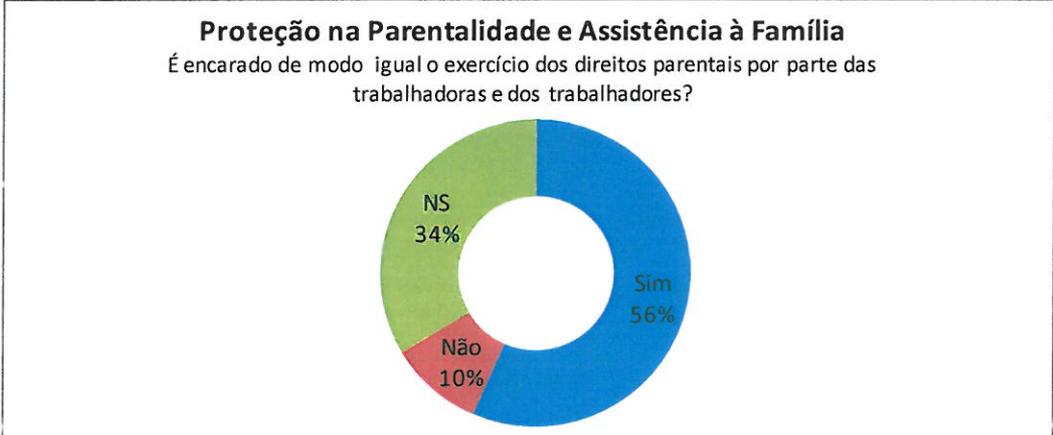
ANÁLISE:

Relativamente à questão 1, de facto não se observam essas valências na autarquia.

As respostas expressivas às questões seguintes estão em consonância com o que se verifica na realidade.

QUADRO VII
PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

	SIM	NÃO	NS
É encarado de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	69	12	41
É incentivado que os homens usufruam da Licença de Parentalidade?	39	21	62
É incentivado que os homens partilhem com as mulheres a Licença Parental?	35	18	69





ANÁLISE:

É maioritário o desconhecimento quanto ao incentivo e usufruto da licença da paternidade, porém, mais uma vez, nota-se uma percepção da atuação igualitária e não discriminatória por parte da Autarquia.

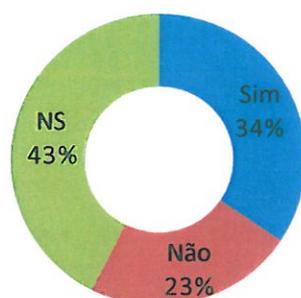
**QUADRO VIII
 COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA**

	SIM	NÃO	NS
A Câmara utiliza linguagem neutra e inclusiva nos seus documentos?	42	12	68
Os documentos internos são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	15	19	88
A Câmara divulga informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores/as sobre a igualdade de género?	42	28	52
Os transportes públicos satisfazem as suas necessidades profissionais e pessoais?	37	18	67



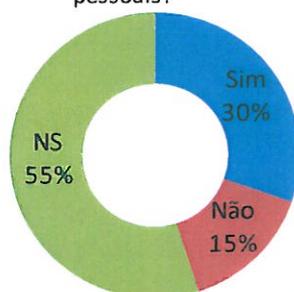
Comunicação Interna e Externa

A Câmara divulga informação sobre os Direitos e Deveres dos trabalhadores sobre a Igualdade de Género?



Comunicação Interna e Externa

Os transportes públicos satisfazem as suas necessidades profissionais e pessoais?



ANÁLISE:

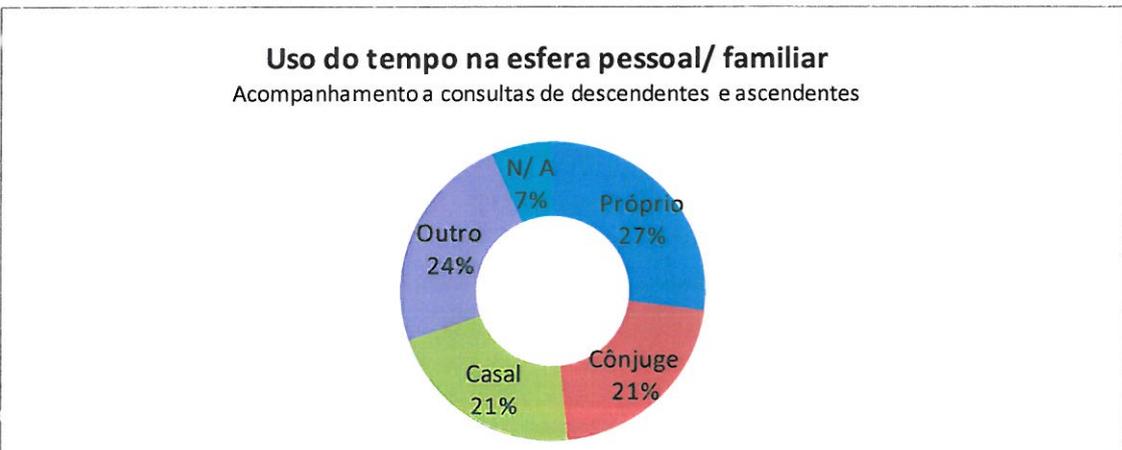
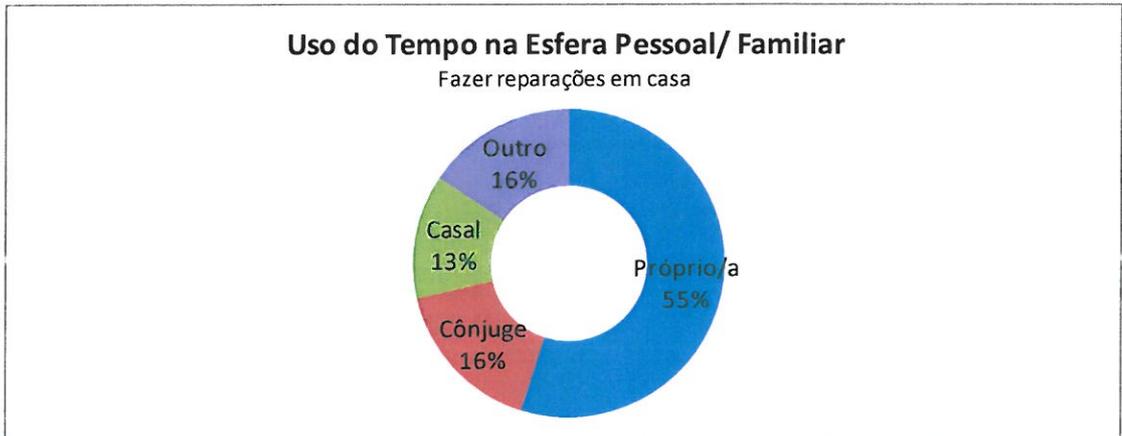
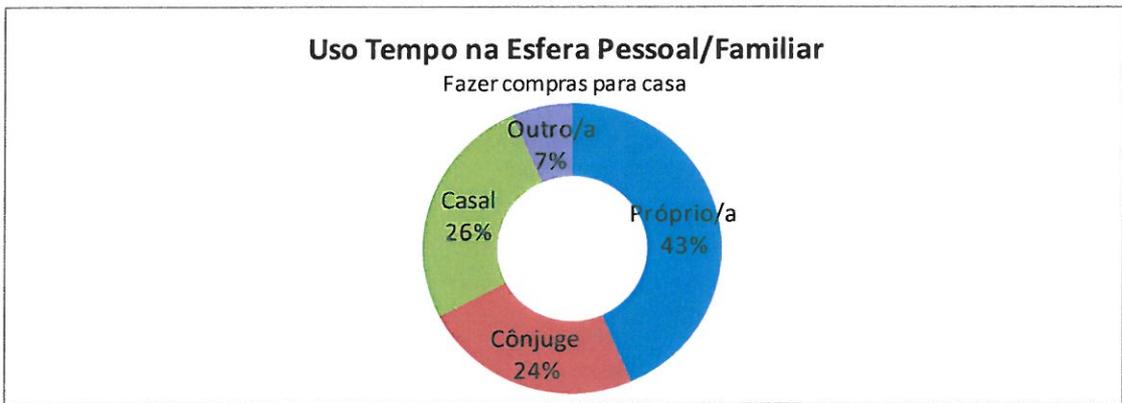
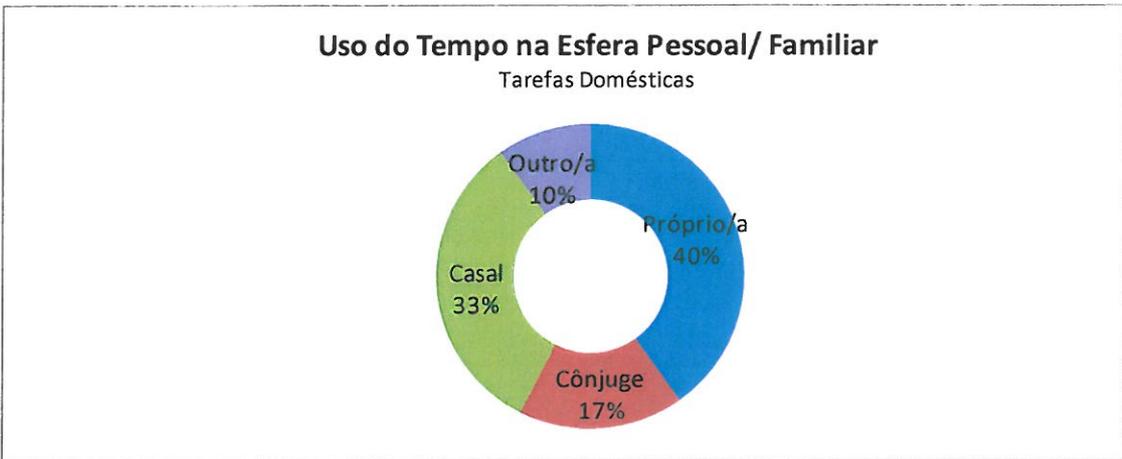
É possível concluir do grande desconhecimento sobre a utilização da linguagem inclusiva. De resto, à data da aplicação do questionário ainda não se tinha divulgado esse instrumento nem tinha havido formação.

QUADRO IX
USO DO TEMPO NA ESFERA PESSOAL/ FAMILIAR

	Próprio/a	Cônjuge/ Companheiro/a	O Casal	Outro	N/A
Tarefas Domésticas	49	21	40	12	
Fazer compras para casa	53	29	32	8	
Fazer reparações em casa	67	20	16	19	
Acompanhamento a consultas de descendentes e ascendentes	33	26	26	29	8
Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes	33	25	29	35	
Levar/ buscar crianças à escola	16	9	24	34	39
Acompanhamento filhos/as nos estudos, reuniões de pais e mães	16	18	19	28	41
Participar em atividades relacionadas com o voluntariado e participação cívica	35	4	16	25	42

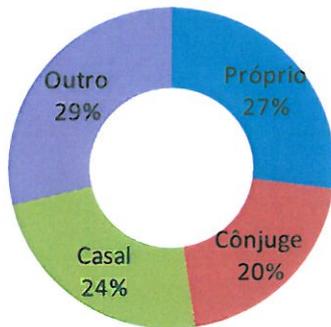
[Handwritten signature]

[Handwritten initials]



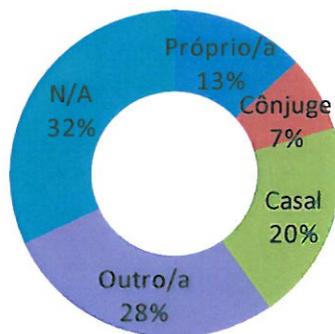
Uso do tempo na esfera pessoal/ familiar

Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes



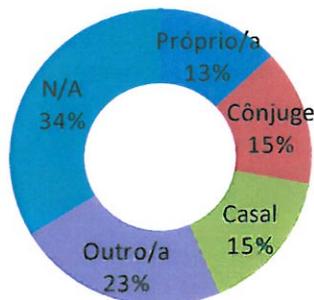
Uso do Tempo na Esfera Pessoal/Familiar

Levar/buscar crianças à escola



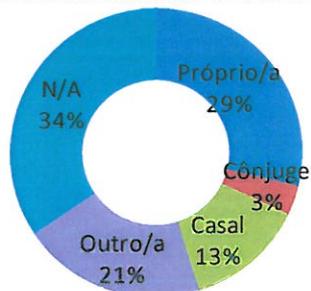
Uso do Tempo na Esfera Pessoal/Familiar

Acompanhamento filhos/as nos estudos, reuniões de pais e mães



Uso do Tempo na Esfera Pessoal/Familiar

Participar em atividades relacionadas com o voluntariado e participação cívica



ANÁLISE:

Existe uma predominância de uso do tempo na esfera pessoal e individual.

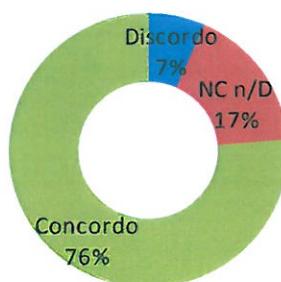
A partilha das tarefas domésticas pelo casal surge como segunda opção mais assinalada. No entanto, é possível auferir que as tarefas partilhadas pelo casal atingem percentagens reduzidas.

QUADRO X
PERCEPÇÃO ACERCA DA IGUALDADE DE GÉNERO

	DISCORDO	NC nem D	CONCORDO
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/as filhos/as tem vindo a aumentar?	8	21	93
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares?	8	13	101
Muitas mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira?	21	29	72
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres?	69	33	20
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira?	15	32	75

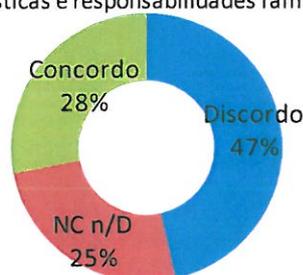
Percepção acerca da Igualdade de Género

A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos/as tem vindo a aumentar?



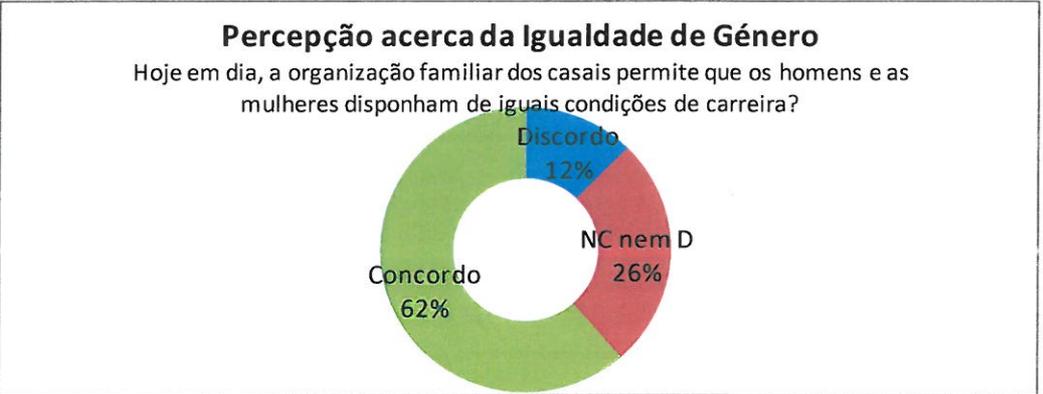
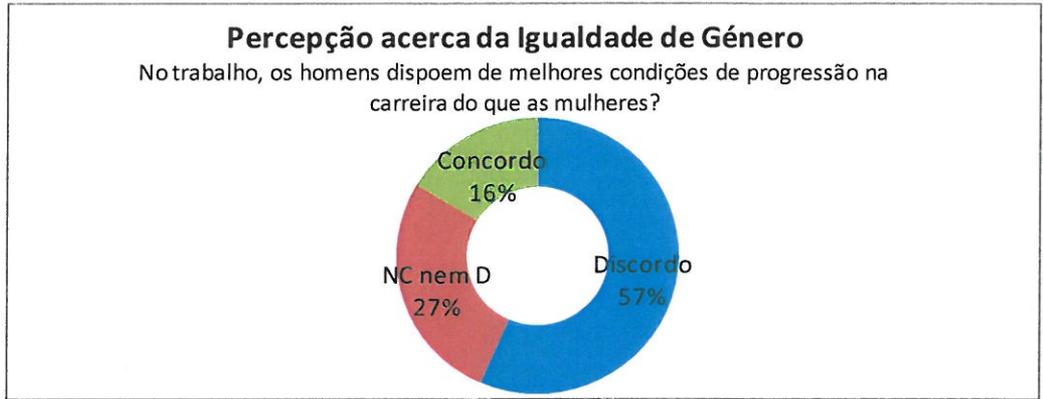
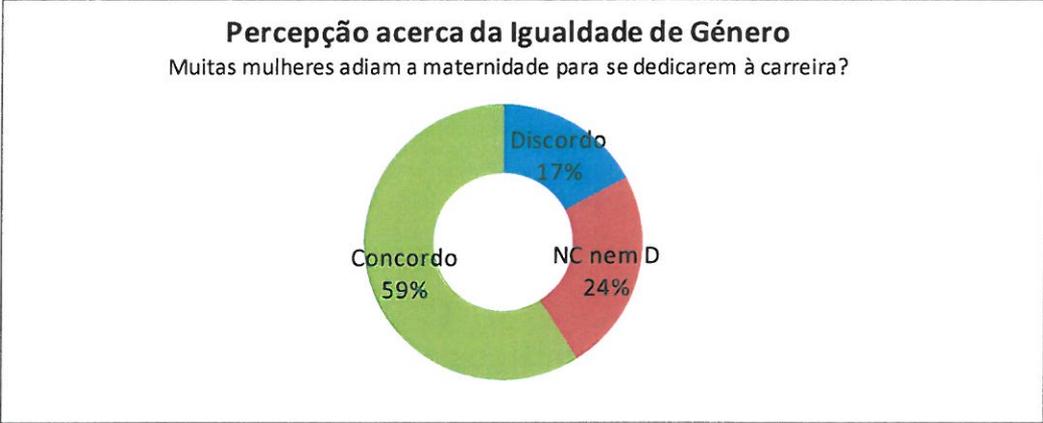
Percepção acerca da Igualdade de Género

As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares?



Handwritten signature

Handwritten signature



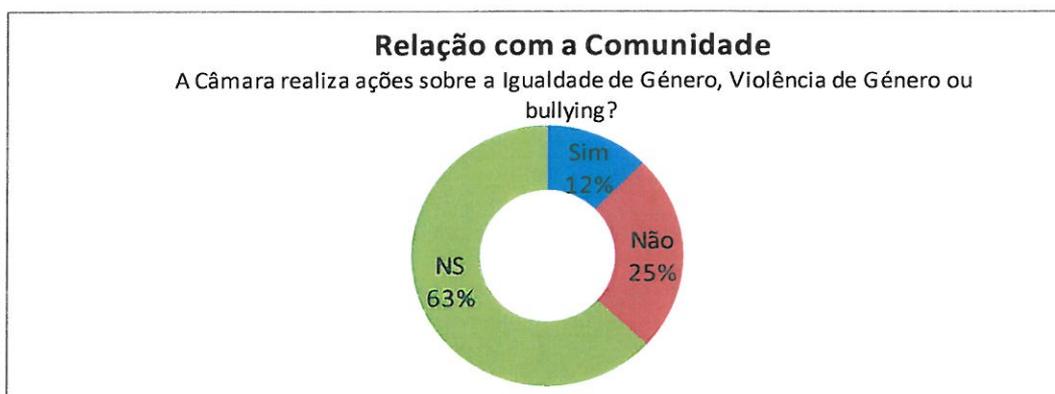
ANÁLISE:

Mesmo que a partilha de tarefas entre o casal não tenha sido a opção mais assinalada no quadro anterior, de entre as várias opções disponíveis, o quadro X revela que entre os inquiridos/as existe percepção de que os homens são hoje mais participativos nas tarefas domésticas, ainda que, o protagonismo continue a recair primordialmente na importância do papel da mulher, apesar de se focarem mais na carreira profissional.

A maior parte dos inquiridos/as assinala que homens e mulheres dispõem de condições igualitárias no que toca à progressão na carreira.

QUADRO XI
RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

	SIM	NÃO	NS
A Câmara realiza ações sobre a Igualdade de Género, Violência de Género ou Bullying?	15	30	77
A Câmara apoia iniciativas de Prevenção na Saúde dirigidas a Mulheres e Homens?	39	21	62
Está disponível um Gabinete de Atendimento para Apoio Social, Psicológico e Jurídico para os/as cidadãos/ãs?	53	10	59
Os transportes públicos locais satisfazem a sua necessidade pessoal e profissional enquanto cidadão/ã?	42	16	64





ANÁLISE:

Demonstra-se fraca perceção sobre intervenção autárquica nos domínios da sensibilização pela formação e prevenção, ao passo que, a existência do gabinete de apoio psicológico acaba por influenciar positivamente a resposta à questão 3.

7.2 DIAGNÓSTICO MUNICIPAL VERTENTE EXTERNA

7.2.1 METODOLOGIA

O Diagnóstico Municipal constituiu um importante instrumento de trabalho à Elaboração do Plano Municipal Cidadania e Igualdade do Município de Vila do Porto, que se desenha no presente documento, principalmente para aquela, que na sua estrutura, será a Vertente Interna. Não menos importante, o trabalho a desenvolver a nível concelhio, pelo Conselheiro Municipal e Equipa Técnica do Município, no âmbito da Estratégia Municipal a integração da Perspectiva de Género nas Políticas Locais, constitui um forte contributo ao desenho daquela que será a Vertente Externa do referido Plano Municipal.

Na Vertente Externa, foram distribuídos (52) Inquéritos por Questionário, a entidades sedeadas no concelho, de entre IPSS, Serviços Oficiais do Governo Regional, Parceiros Locais, Entidades Policiais e Judiciais, Entidades de natureza Desportiva, Cultura e Recreativa, tendo sido recepcionados/preenchidos (26), e foram aplicados nos meses de agosto a setembro de 2016.

As instituições/entidades locais inquiridas, quando questionadas sobre as iniciativas da Autarquia manifestam-se através das várias respostas. Aludem ainda, ter havido preocupação de envolver e estimular a Rede Social num esforço conjunto de Sensibilização e Participação ativa através da Formação em Parceria com a CIG.

7.2.2 – ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS

Parte I

Situação da Igualdade de Género no Concelho de Vila do Porto

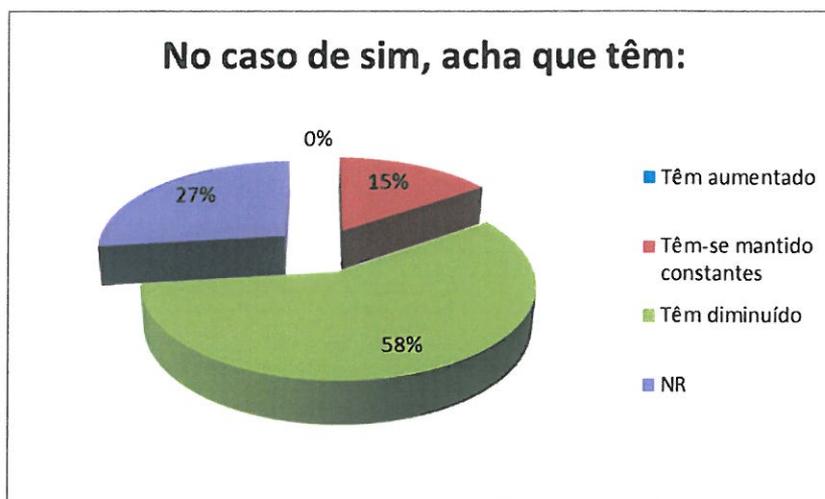
1 - Na sua opinião, existem situações de desigualdade de género no concelho de Vila do Porto?

NÃO	11
SIM	15
TOTAL	26



Caso sim, acha que:

Têm aumentado	0
Têm-se mantido constantes	4
Têm diminuído	15
NR	7
TOTAL	26



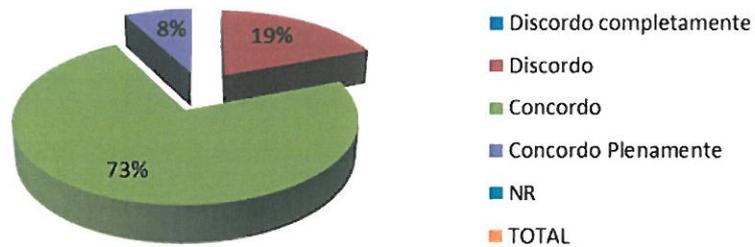
1.2 – Posicione-se de acordo com as seguintes afirmações:

	Discordo completamente	Discordo	Concordo	Concordo Plenamente	NR	TOTAL
As desigualdades de sexo no acesso ao emprego têm diminuído.		5	19	2		26
A representação do sexo feminino e do sexo masculino nas profissões encontra-se equilibrada/o.		12	14			26
Os equipamentos de apoio à família existentes no concelho de Vila do Porto são suficientes.		13	12		1	26
As situações de violência de género	1	13	11		1	26

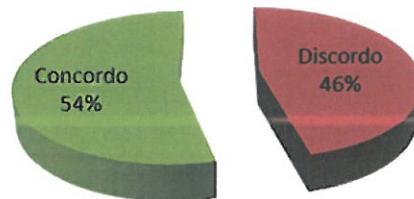
no concelho de vila do porto diminuíram.						
As acessibilidades e redes de transporte do concelho de vila do porto facilitam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.	1	10	13	1	1	26

Handwritten signature and scribbles in the top right corner.

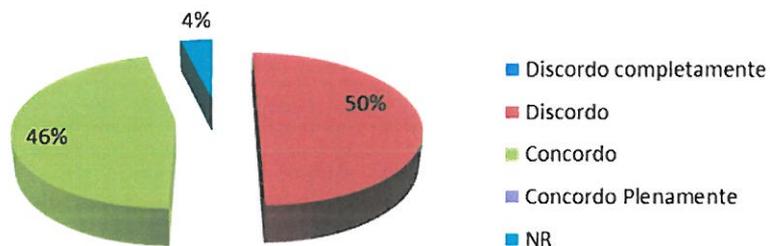
As desigualdades de sexo no acesso ao emprego têm diminuído?



A representação do sexo feminino e do sexo masculino nas profissões encontra-se equilibrada/o?

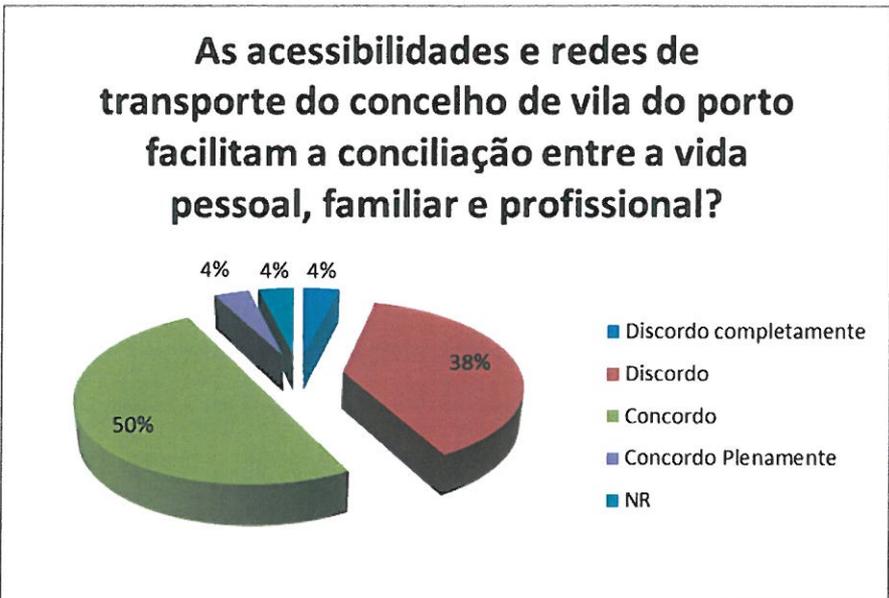
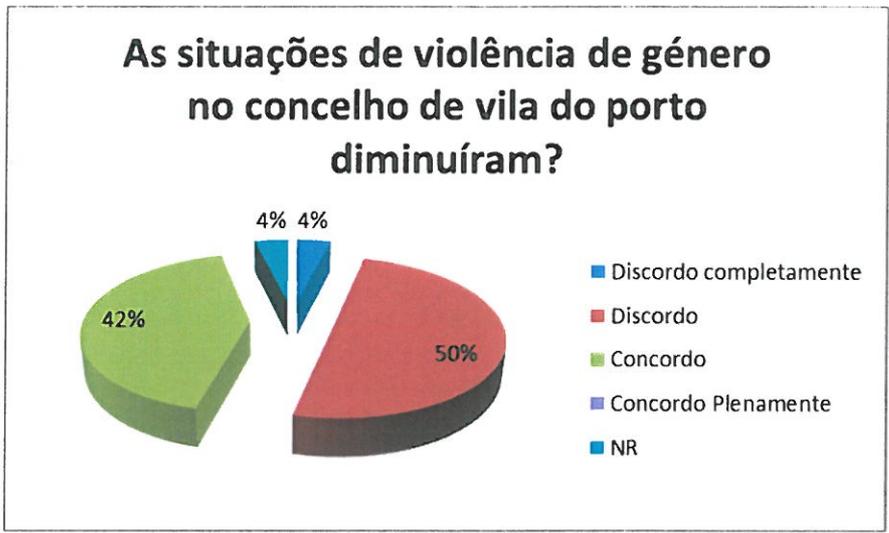


Os equipamentos de apoio à família existentes no concelho de Vila do Porto são suficientes?



Handwritten signature

Handwritten mark



ANÁLISE:

A resposta aos pontos 1 e 1.2 deixam antever uma evolução positiva no concelho. De facto, a maior parte dos inquiridos/as respondeu que havia desigualdade, no entanto, as mesmas têm vindo a diminuir, apesar das questões de violência gerarem ainda apreensão.

1.3 - Identifique as principais características do concelho de Vila do Porto que, na sua opinião, condicionam, de forma positiva ou negativa, uma efetiva igualdade de género.

Pontos Fortes	Pontos fracos
Justiça e imparcialidade em relação à	Discriminação dos sexos e sem favorecimento

igualdade de género	
NR	NR
NR	NR
Princípios cívicos inerentes nos transportes e nas filas de espera; Camada feminina ativa formada com licenciatura e outros.	Equitatividade na seleção de funções nos postos de trabalho; Desvalorização social em utentes em recuperação
NR	NR
NR	NR
Dimensão da ilha e nº de habitantes/proximidade; Criação do PLPCVD há 5 anos que veio desmistificar, através das acções dinamizadas muitos dos preconceitos e estigmas que existiam nesta área; Oportunidade que é dada tanto a Homens como a Mulheres no acesso ao emprego/programas ocupacionais	Dimensão da ilha e nº de habitantes/proximidade; Mentalidade e os padrões sociais e culturais, que demoram tempo a ser alterados e não se conseguem ver efeitos imediatos num ano, por exemplo.
NR	NR
NR	
NR	NR
Jovens	Meio Pequeno
NR	NR
NR	Cargos de Chefia Falta de informação
NR	NR
NR	NR
NR	NR
NR	Falta de Emprego Falta de incentivos aos jovens
As hierarquias nas empresas de serviços públicos estão de forma igualitária Homem/Mulher	NR
Entidades locais que trabalham com o intuito de sensibilizar, informar e "alterar" mentalidades e comportamentos; Algumas mudanças na organização dos casais, principalmente os mais jovens; Alguma abertura das entidades empregadoras no sentido de equilibrar a participação dos sexos em atividades que se encontram sub-representados.	Rede de transportes; Mercado de Trabalho; Falta de equipamentos destinados à família; Papéis sociais de género ainda muito vinculados.
No concelho de Vila do Porto penso existir uma tendência positiva no sentido de ser um concelho imparcial no que diz respeito à escolha/selecção entre homens e mulheres	Deveriam ser promovidas mais acções de formação/sensibilização e tertúlias acerca da questão discriminação entre géneros.

para ocuparem diversos cargos dentro da sociedade não fazendo discriminação entre géneros.	
Compromisso assumido pelo Município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e respetivo Plano Municipal e o seu impacto na dinamização das políticas locais para a igualdade	Combate à violência de género e à violência doméstica
NR	NR
Não se verifica situações que chamem a atenção para esta situação	

ed

la

2- Participação da organização nas questões de igualdade de género na comunidade

2.1- A Câmara desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da Igualdade de género e Violência de género?

SIM	20
NÃO	5
NR	1
TOTAL	26



Quais?

	Entidades	Total
Ações de formação/ sensibilização, seminários, tertúlias e outras iniciativas	IV; JFVP; SEG.SOCIAL; PSP; ACMA; AANDEBOL;	15

de informação, campanhas de marketing social, entre outras)	JFALMAGREIRA; DES.AGRARIO; AMIGOS MAIA; CPCJ; ARDE; BOMBEIROS; ASAS; JFSP; CRUZ VERMELHA.	
Parcerias comunitárias	AANDEBOL; DES.AGRARIO; AMIGOS MAIA; BOMBEIROS; ASAS; PM; CRUZ VERMELHA; NBA; FLORESTAIS.	9
Criação de redes, protocolos de cooperação, projectos de educação e prevenção	IV; PSP; AMIGOS MAIA; BOMBEIROS; ASAS; JFSP; NBA; NAV; FLORESTAIS.	9
Iniciativas que assegurem a continuidade e o sucesso do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino	CGD; AMIGOS MAIA; BOMBEIROS; CRUZ VERMELHA; NBA.	5
Criação e manutenção de redes de apoio social e entajuda familiar e a idosos/as	CGD; JFVP; SEG.SOCIAL; PSP; AANDEBOL; AMIGOS MAIA; BOMBEIROS; ASAS; JFSP; PM; NAV; FLORESTAIS.	12
Iniciativas de promoção e prevenção da saúde dirigidas a mulheres e a homens	CGD; ASAS.	2
Acesso e utilização de instalações de desporto e lazer promovendo atividades inclusivas (dirigidas a mulheres e homens)	CGD; JFVP; SEG.SOCIAL; PSP; AMIGOS MAIA; CPCJ; ASAS; PM; CRUZ VERMELHA; NBA; NAV; FLORESTAIS.	12
Ações de incentivo à participação na vida associativa e política local de mulheres e homens	CGD; PSP; AANDEBOL; DES.AGRARIO; CPCJ; JFSP; PM; NAV.	8
Iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência colectiva do domínio da igualdade de género	CGD; SEG.SOCIAL; BOMBEIROS; ASAS; PM.	5
Iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género e da conciliação da atividade profissional/familiar e pessoal	PSP; ASAS.	2
Iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da igualdade de género e da conciliação da atividade profissional/familiar e pessoal	CPCJ.	1

Acções que visem a promoção da atividade empreendedora do sexo sub-representado	BOMBEIROS.	1
---	------------	---

Handwritten signature



Handwritten mark

ANÁLISE:

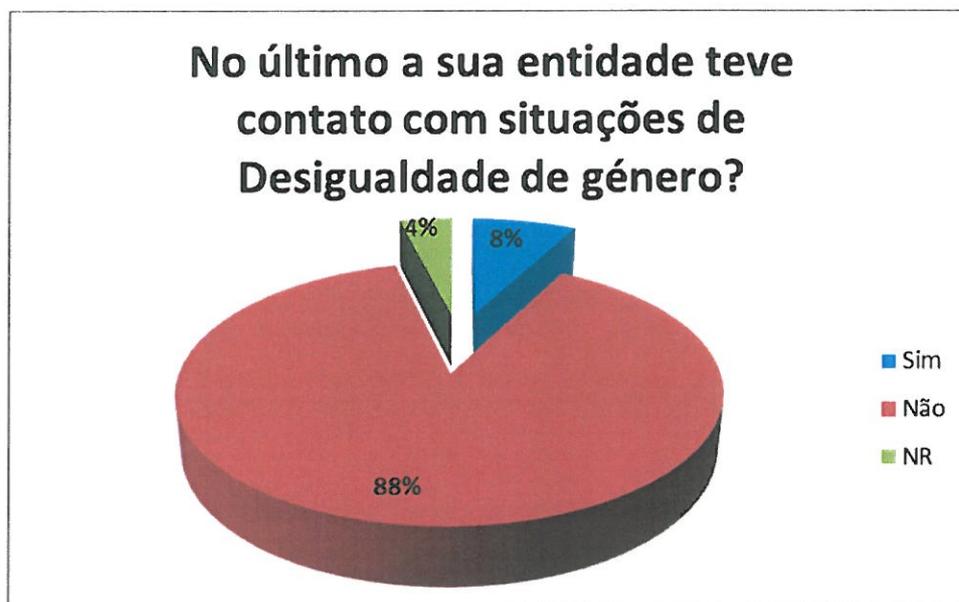
A percepção dos parceiros sociais sobre a iniciativa da Autarquia manifesta-se através das várias respostas. Tem havido preocupação de envolver e estimular a rede social num esforço conjunto de sensibilização e participação ativa através da formação em parceria com a CIG e outras atividades.

2.2. – No último ano a sua entidade teve contacto com situações de Desigualdade de Género?

Sim	2
Não	23
NR	1
TOTAL	26

Handwritten signature

Handwritten mark



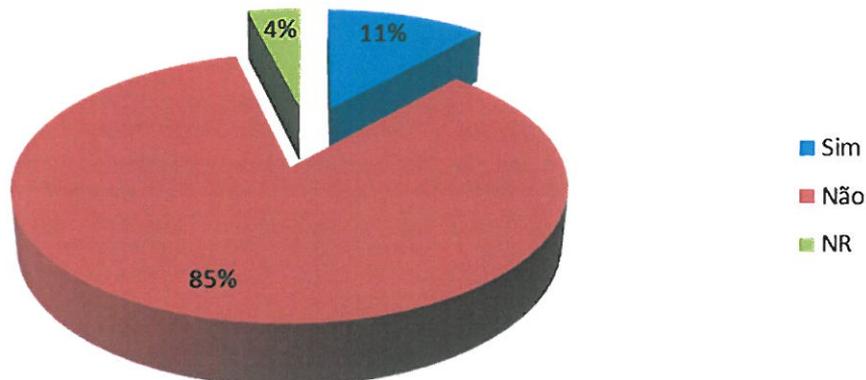
De que forma?

- Na atribuição e escolha de utentes em regimes de PROSA e RECUPERAR. As entidades deixam as mulheres para trás;
- Através de violência de género, especificamente situações de violência doméstica;

2.3 – No último ano a sua entidade teve contacto especificamente com situações de violência de género?

Sim	3
Não	22
NR	1
TOTAL	26

No ultimo ano a sua entidade teve contato especificamente com situações de violência de género?



De que forma?

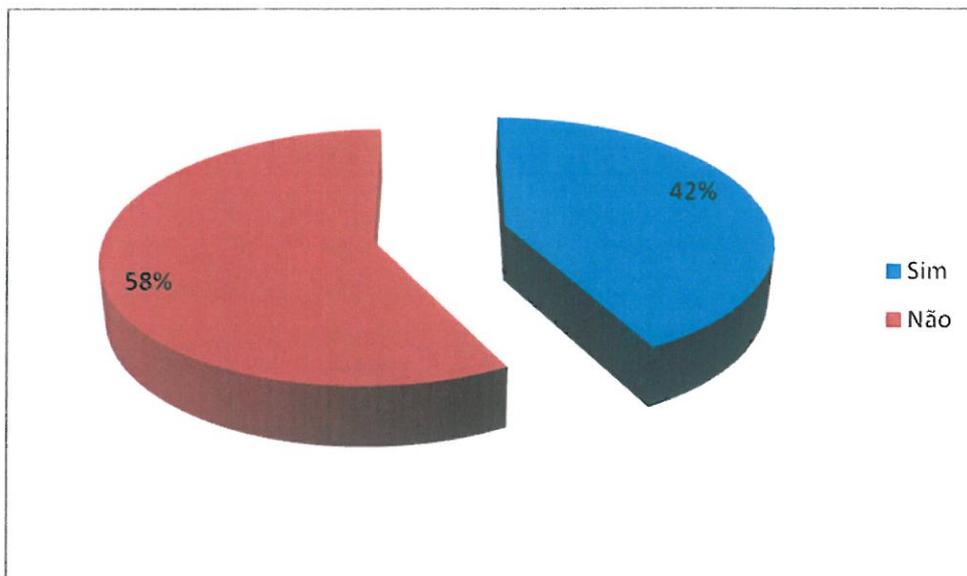
- Um homem ficou afectado emocionalmente pela recusa da sua companheira em partilha de vida conjugal, resultando num divórcio;
- Através de situações de violência doméstica;
- Assédio no local de trabalho.

Parte II

Situação da Igualdade de Género na Organização

1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos da instituição é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover?

Sim	11
Não	15
Total	26

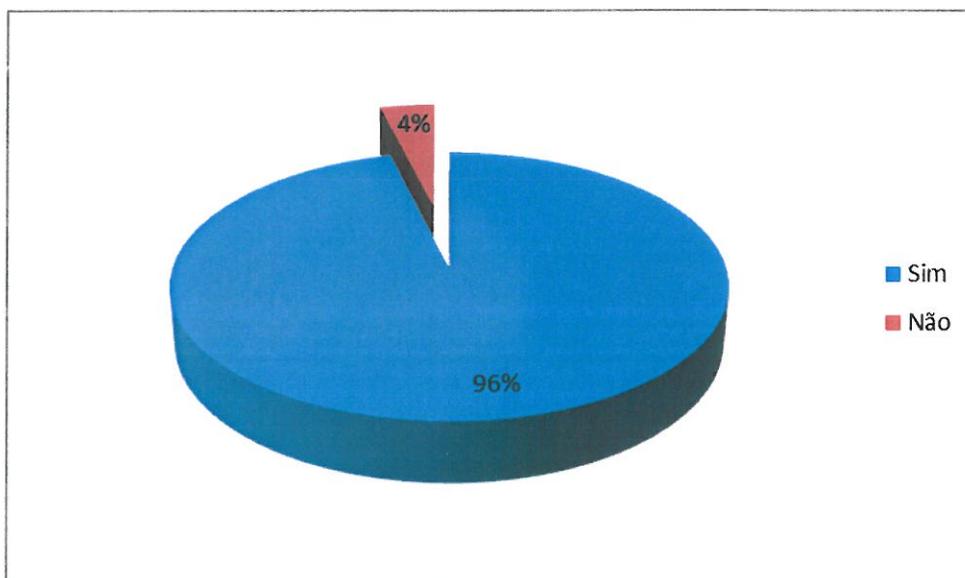


Handwritten signature

Handwritten signature

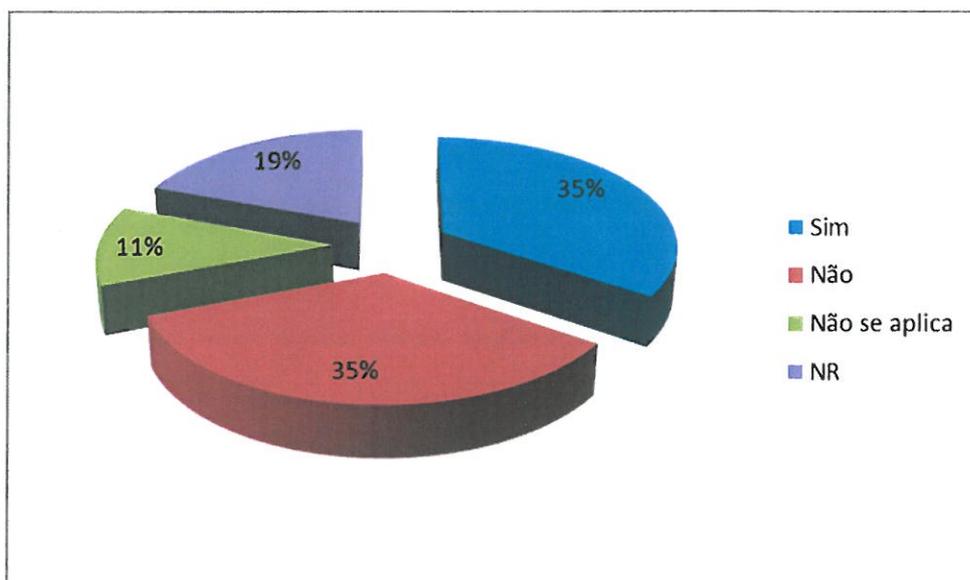
2. Os critérios e procedimentos de recrutamento e selecção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?

Sim	25
Não	1
Total	26



3. A candidatura e seleção de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada?

Sim	9
Não	9
Não se aplica	3
NR	5
Total	26

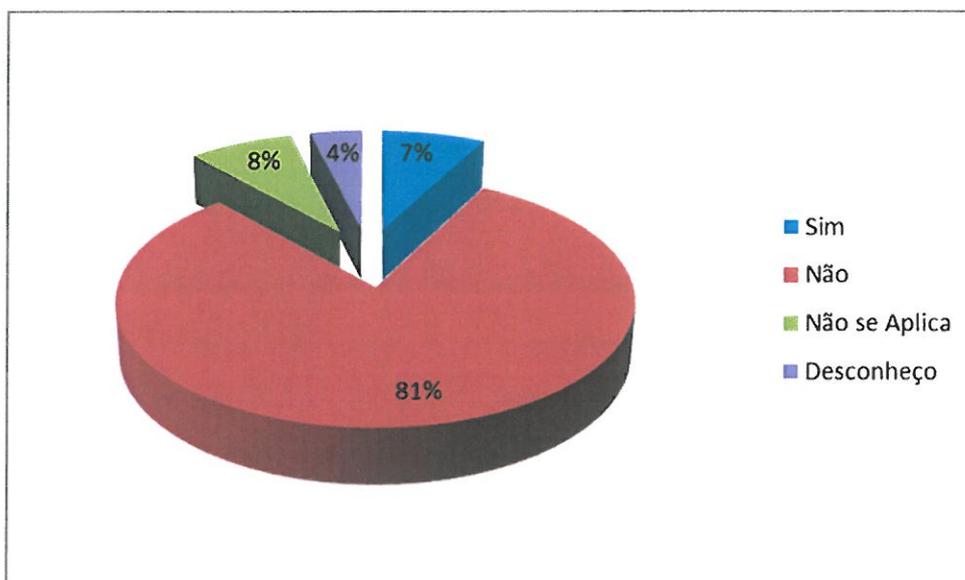


De que forma:

- Promovendo a formação, integração junto aos mais experientes. Mas, também considera-se que os trabalhos na junta são mais pesados para mulheres, sendo um critério de avaliação;
- Não especifica a necessidade de inclusão de homens e mulheres, simplesmente aceita candidaturas de ambos os sexos;
- Atendendo a que não é feito qualquer tipo de discriminação, indiretamente é feito esse encorajamento.
- Com idênticas funções e atribuições.
- Não existindo discriminação entre homens e mulheres para os vários cargos existentes dentro da entidade.
- A igualdade de género é sempre publicitada nos avisos de concursos de pessoal.

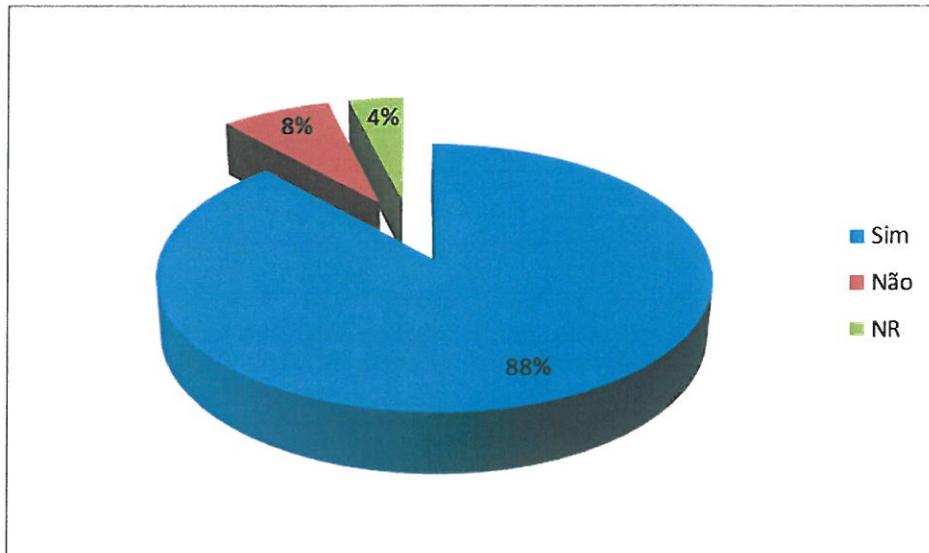
4. Os anúncios de oferta de emprego contêm elementos como “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”?

Sim	2
Não	21
Não se Aplica	2
Desconheço	1
Total	26



5. O organismo aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?

Sim	23
Não	2
NR	1
Total	26

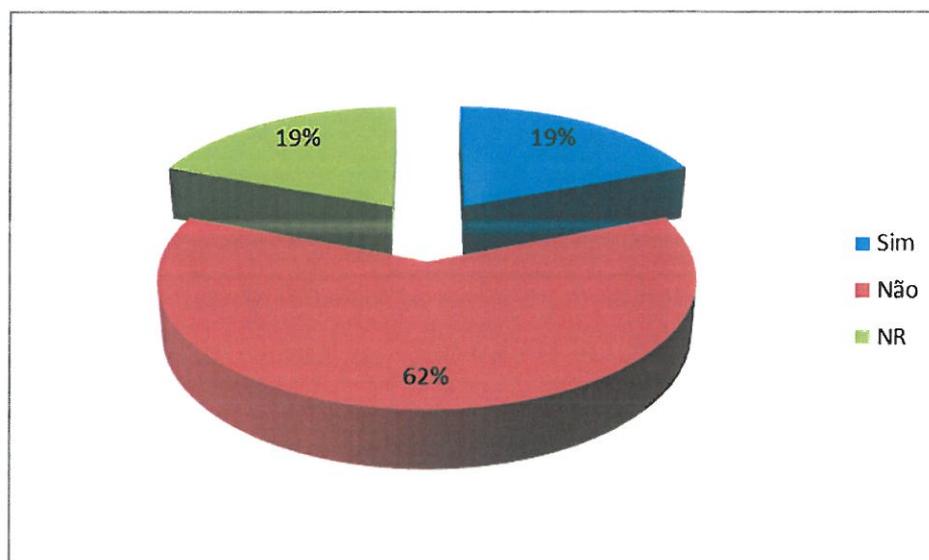


ANÁLISE:

As respostas às questões de 1 a 5 da parte II são encorajadoras. Se de facto, é minoritária a referência à igualdade de género nos documentos oficiais, não obstante, apresentam-se positivas as restantes respostas às questões seguintes. Formal ou informalmente, está patente o respeito pela igualdade de género no acesso às posições profissionais e o respeito pela condição feminina no desempenho das suas funções.

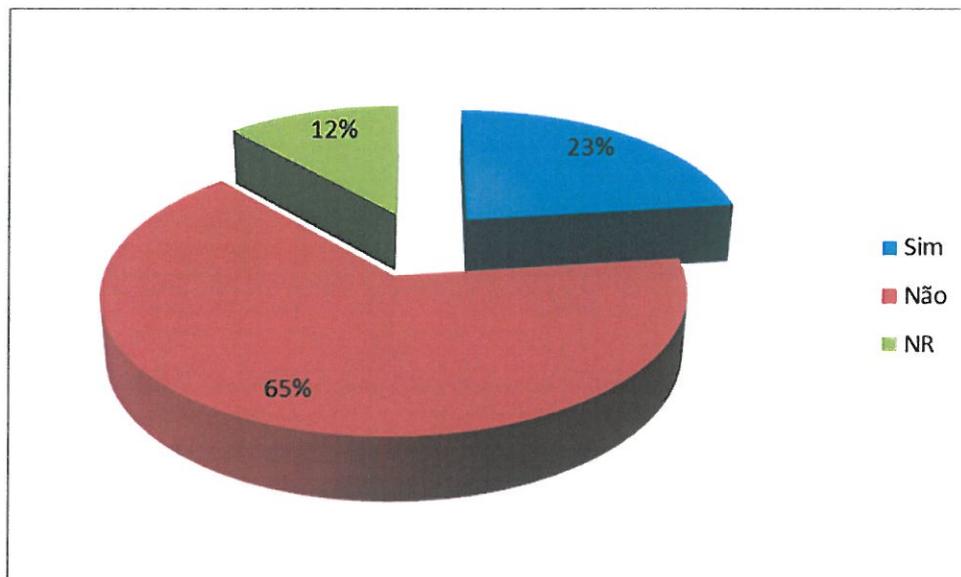
6. Na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da igualdade de género?

Sim	5
Não	16
NR	5
Total	26



7. A entidade incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade de género?

Sim	6
Não	17
NR	3
Total	26

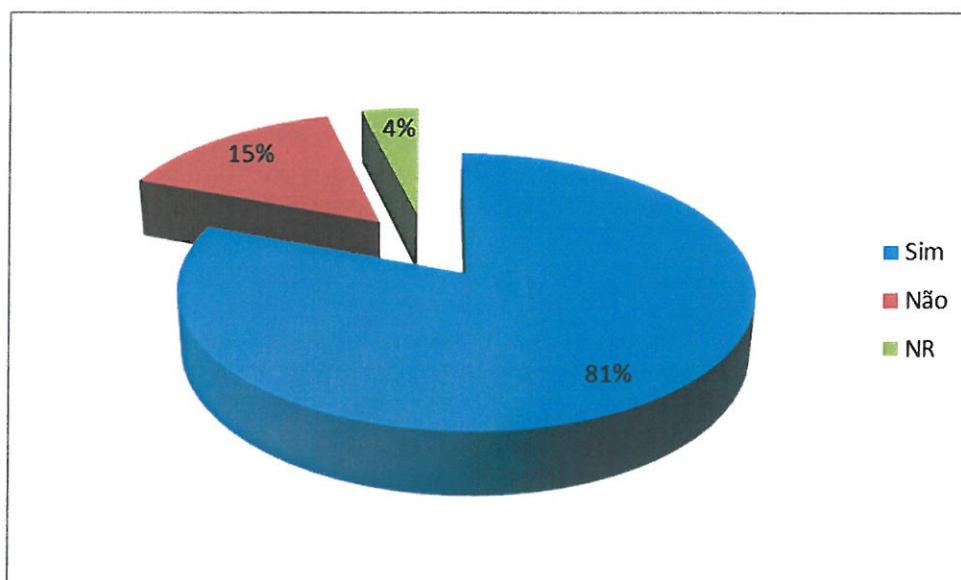


Sim, de que forma?

- Estabelecendo parceria com outros órgãos representativos (CIG) e ou contatos no sentido de facultar informação/formação/sensibilização aos técnicos dos pólos locais de violência doméstica, mas também aos parceiros e não só técnicos afetos directamente à gestão do pólo;
- Através de formações para a forma de combate à violência de género;
- Através da publicitação de acções de formação existentes, facilitando a sua frequência;
- De acordo com o plano de formação não apresentava formação disponível nessa área.

8. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pelo organismo, de modo igual, nos processos de Promoção e Progressão na carreira?

Sim	21
Não	4
NR	1
TOTAL	26

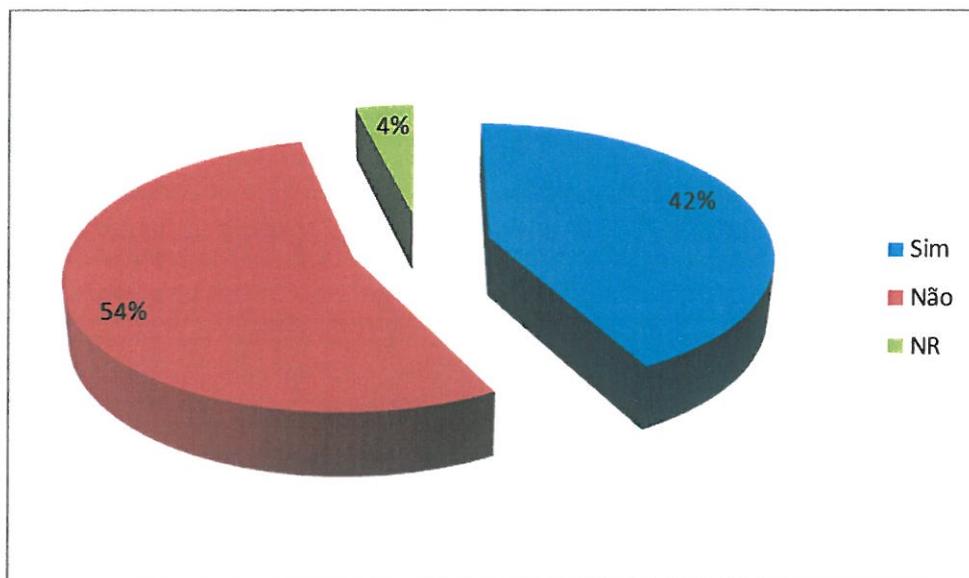


ANÁLISE:

São minoritárias as entidades que promovem formação na área. No entanto, existe abertura para reconhecer e valorizar o desenvolvimento de conhecimentos apreendidos em áreas não formais (que não estão diretamente relacionados com desempenho da função) e que estimulem a integração de princípios e valores inerentes à melhoria da perspetiva da igualdade de género.

9. As pessoas que trabalham na organização são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, e a conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e a Proteção da Parentalidade?

Sim	11
Não	14
NR	1
TOTAL	26

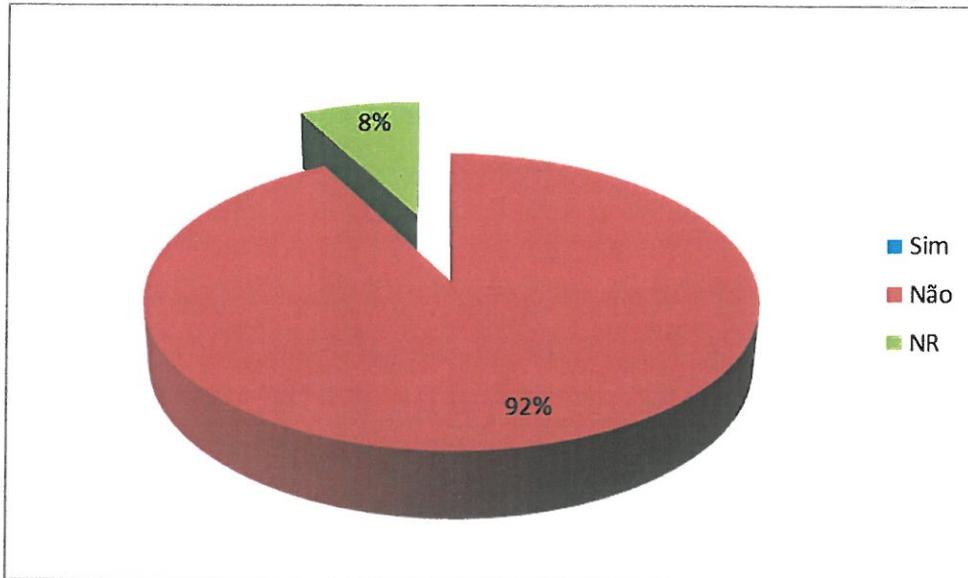


De que forma?

- A cada ano é feito um relatório anual de atividades no qual constam contributos e são identificados constrangimentos e os profissionais são livres de emitir a sua opinião nesta matéria ou outras que considerem terem de ser reforçadas ou então revistas;
- Contribuindo com a sua opinião;
- Através de reuniões entre colaboradores e direção;
- Todos os colaboradores/as, são incentivados a apresentar sugestões em todas as áreas, incluindo a mencionada.

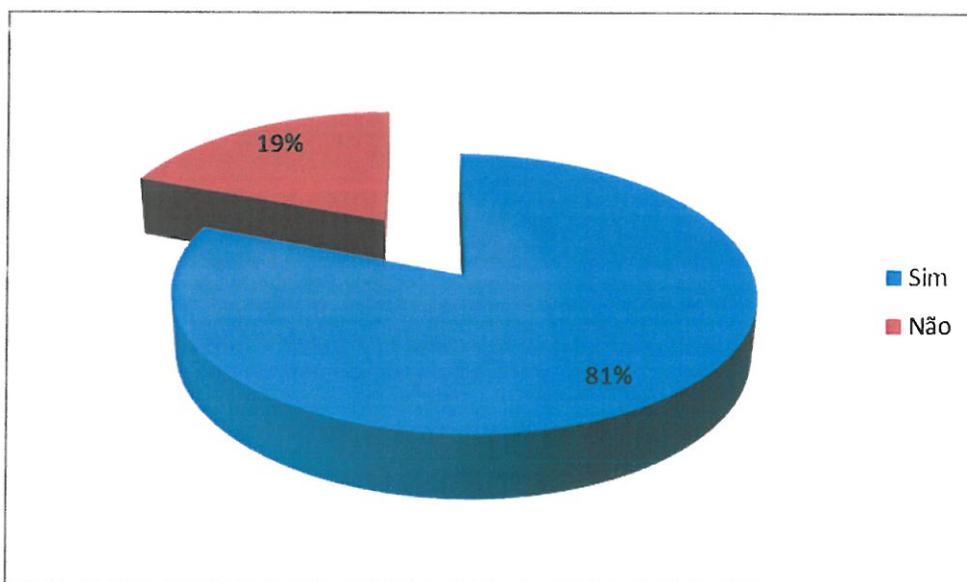
10. Existem na entidade queixas formais de casos de situação de Discriminação em função do sexo?

Sim	0
Não	24
NR	2
Total	26



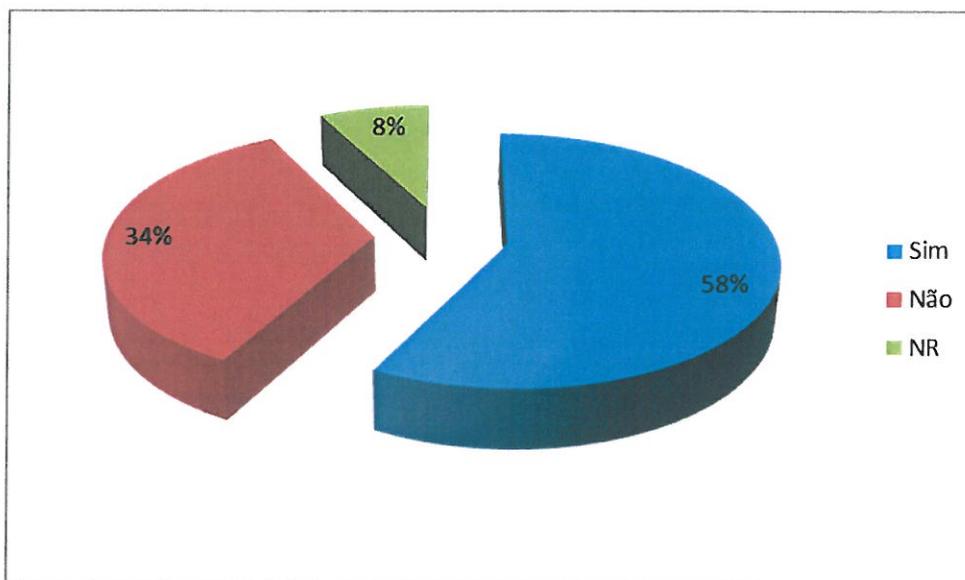
11. É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitamento?

Sim	21
Não	5
Total	26



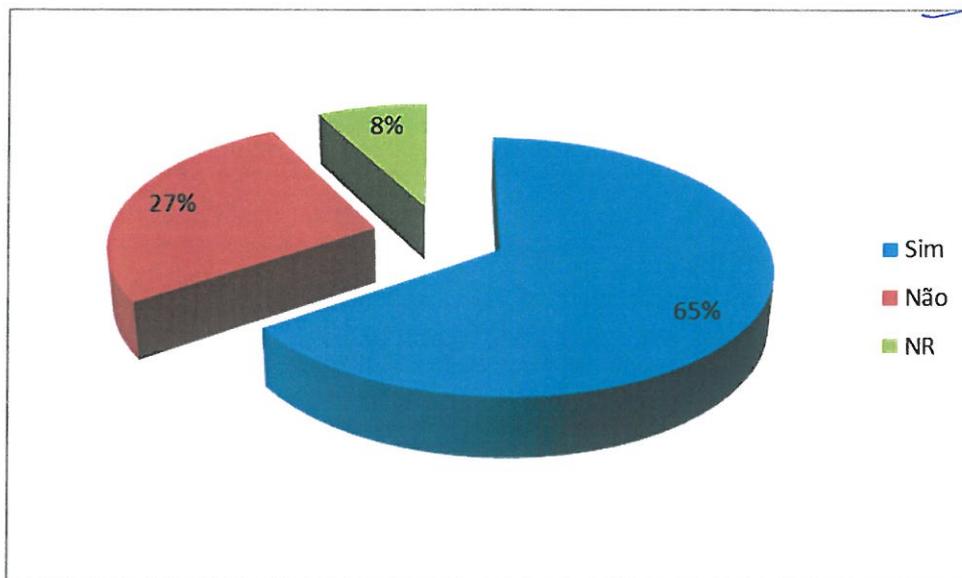
12. A entidade possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?

Sim	15
Não	9
NR	2
Total	26



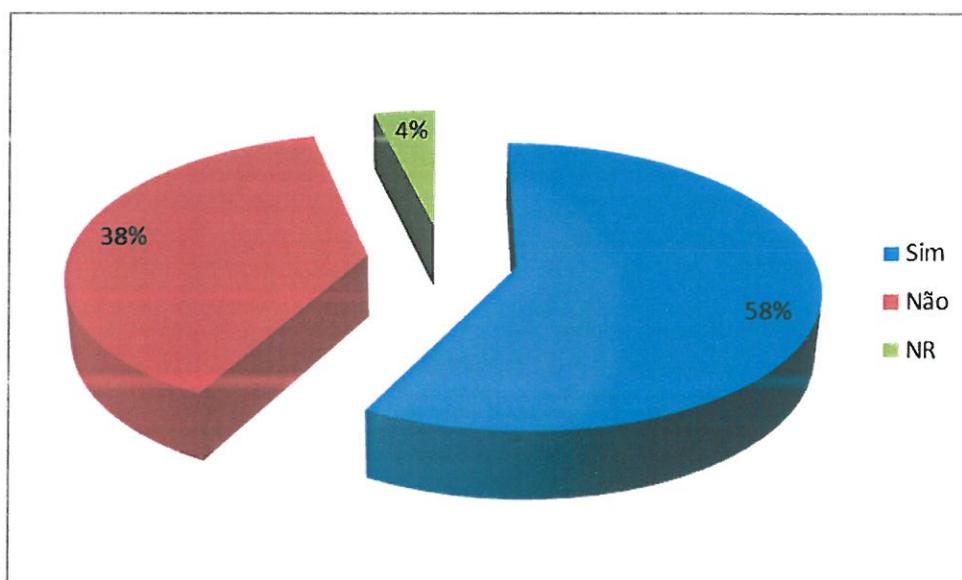
13. Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros (se aplicável), são consideradas as necessidades de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?

Sim	17
Não	7
NR	2
Total	26



14. A entidade possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista na conciliação entre a vida Profissional e Pessoal?

Sim	15
Não	10
NR	1
Total	26

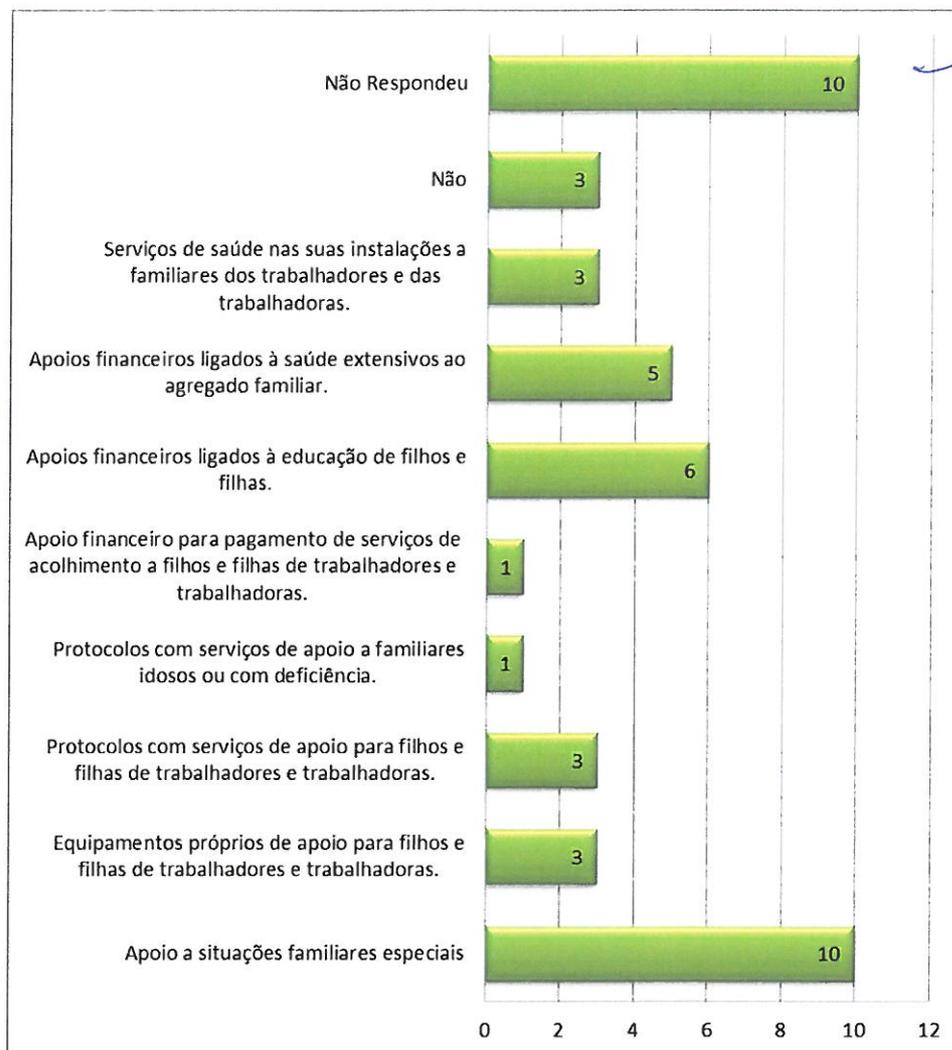


ANÁLISE:

Da análise das últimas questões, resulta que as entidades auscultadas facilitam a prática de horários que possam ser conciliadores com a vida familiar e estão, de um modo geral, abertas a essa possibilidade.

15. A Entidade atribui benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais? Quais? (pode assinalar mais do que uma resposta)

Apoio a situações familiares especiais (famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)	IV; CGD; SEG.SOCIAL; ASS. ANDEBOL; DES. AGRARIO; CPCJ; JFSP; PM; NAV; SEC. ECONOMIA	10
Equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras. (creches, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros)	CGD; SEG.SOCIAL; NAV.	3
Protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras. (creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de estar, ginásios)	SEG.SOCIAL;PSP;BOMBEIROS.	3
Protocolos com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência. (Apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).	SEG.SOCIAL.	1
Apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, amas, babysitters)	SEG.SOCIAL.	1
Apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas. (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónias de férias)	CGD; SEG.SOCIAL; PSP; PM; NOVO BANCO; NAV.	6
Apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)	CGD; SEG.SOCIAL; PSP; DESPORTO; NAV.	5
Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras.	CGD; SEG.SOCIAL; NAV.	3
Não		3
Não Respondeu		10

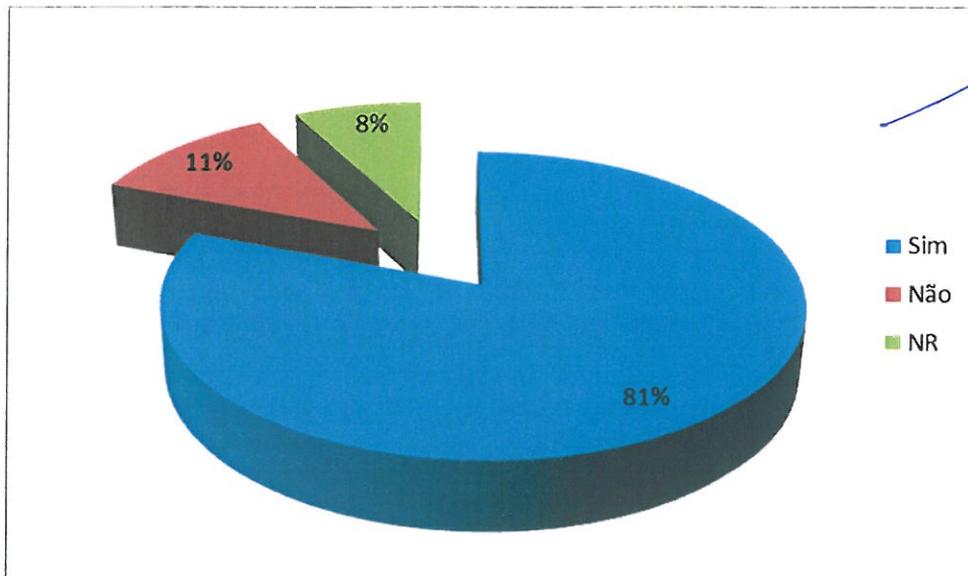


ANÁLISE:

As dez entidades respondentes proporcionam serviços de apoio ou benefícios diversos aos seus trabalhadores/as cumulativamente com os designados por lei.

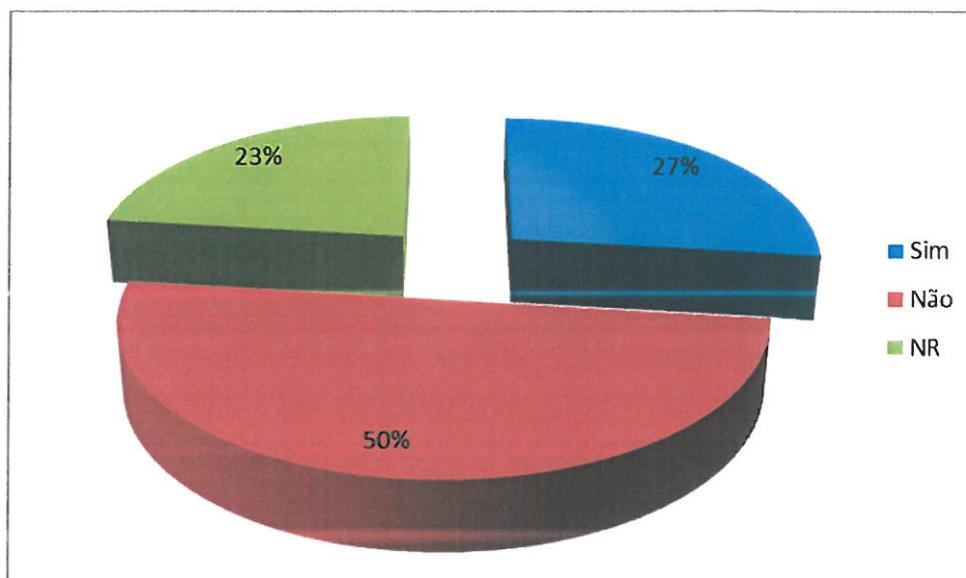
16. A entidade encara de modo igual o exercício dos direitos da Parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?

Sim	21
Não	3
NR	2
Total	26



17. A entidade incentiva os homens a gozar o período de Licença Parental previsto na Lei?

Sim	7
Não	13
NR	6
Total	26



De que forma?

- Através dos Serviços de Segurança Social;
- Não se pode dizer que se incentiva, mas está na lei e está previsto e não há objeções quando é pedido e ou necessário;

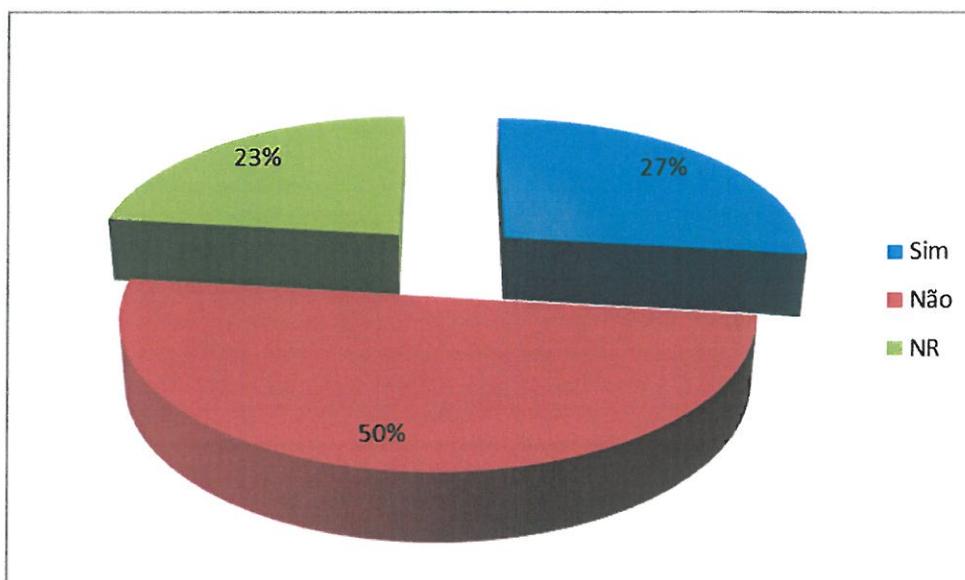
- Não incentiva propriamente, porém não prejudica nem interfere no desejo por parte do homem de gozar o período de licença parental;
- Autorizando esta licença;
- Se for caso, podem solicitar o gozo do período de licença parental.

[Handwritten signature]

18. A entidade incentiva os homens ao uso de parte do tempo da licença da Parentalidade que pode ser partilhada com a mãe?

[Handwritten signature]

Sim	7
Não	13
NR	6
Total	26



De que forma?

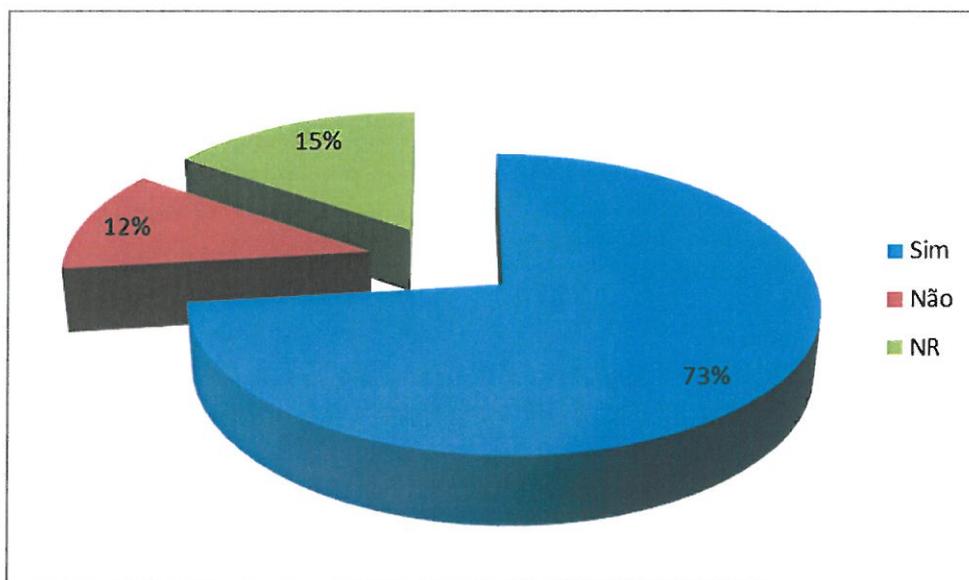
- Através dos Serviços de Segurança Social;
- Não se pode dizer que se incentiva, mas está na lei e está previsto e não há objeções quando é pedido;
- Autorizando a mesma.

ANÁLISE:

Não se pode concluir que haja incentivo ao gozo da Licença parental, porém, sendo uma prerrogativa legal, as entidades não se opõem a que seja aplicada, naturalmente.

19. A entidade encara de modo igual o exercício dos direitos de Assistência à Família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?

Sim	19
Não	3
NR	4
Total	26

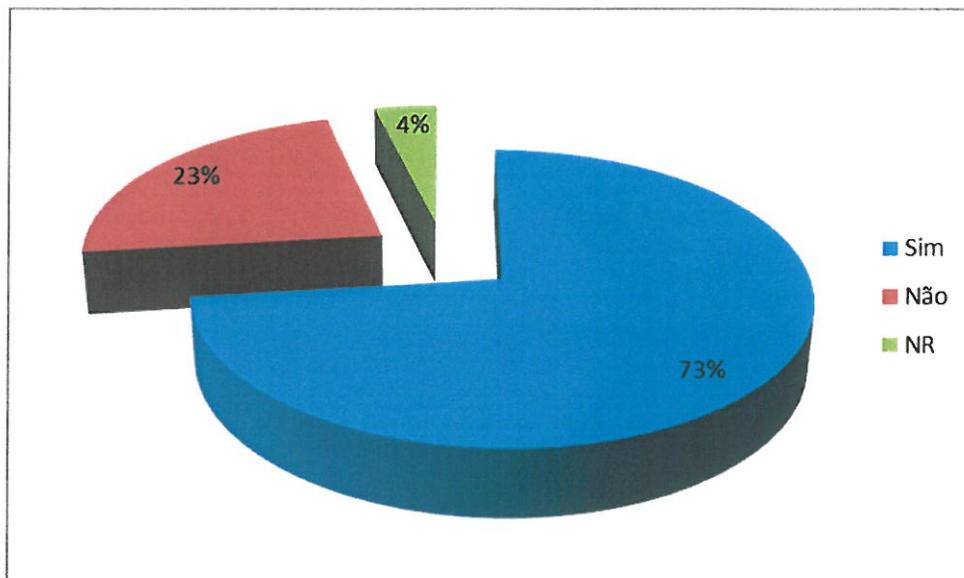


De que Forma?

- Não coloca qualquer entrave na pessoa a gozar do direito de assistência à família;
- Aceitando os documentos que comprovam a ausência para Assistência à família;
- Com os mesmos direitos e deveres;
- Dando possibilidade de quer colaboradores/as exercerem o seu direito de assistência à família;
- Das formas previstas na legislação.

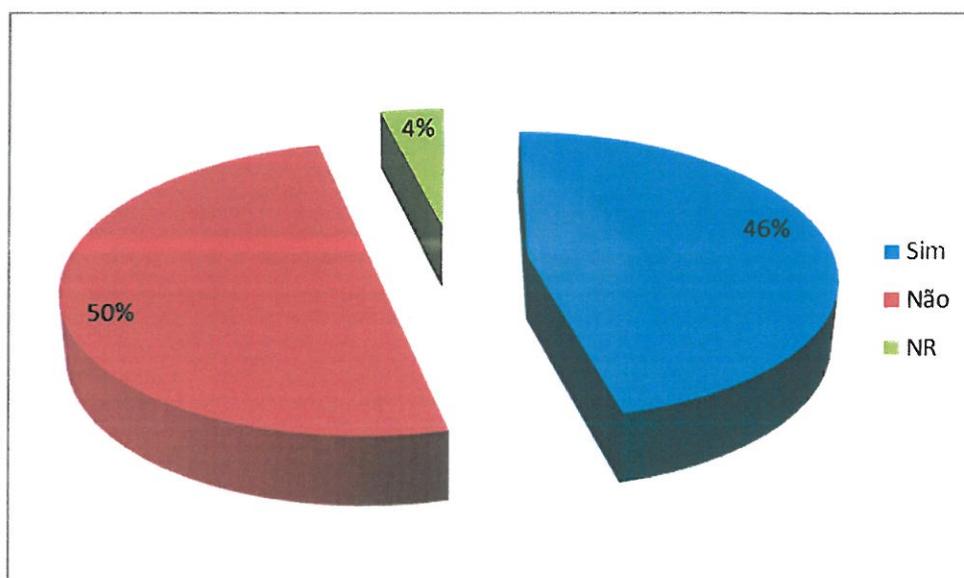
20. A entidade utiliza Linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades?

Sim	19
Não	6
NR	1
Total	26



21. A entidade divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matérias de Igualdade e não Discriminação em função do sexo, e da Parentalidade?

Sim	12
Não	13
NR	1
Total	26



ANÁLISE:

O uso de linguagem inclusiva e não discriminatória revela um bom princípio de atuação, no entanto, a maior parte das entidades não divulga informação em matéria de igualdade aos seus trabalhadores/as.

Por fim, faz-se referência a sugestões de melhoria avançadas pelos parceiros sociais:

Junta de Freguesia de Vila do Porto – “Atenção que este organismo e as várias juntas têm vários operários em prestação de serviços e uma funcionária em tempo parcial. Muitas destas questões não são possíveis de aplicar”.

Delegação dos Serviços de Ilha de Santa Maria da Secretaria Regional Seg. Social – “Existem questões que julgo deveriam ser mais abertas ou semiabertas, dando a oportunidade do inquirido poder de forma livre dizer o que pensa sobre o assunto. Para além disso, acho que falta a opção “Não Sabe”, “Não se aplica”, “Não responde”, pois considero, na minha opinião pessoal, que está demasiado “radical”, por exemplo nos primeiros quadros: «discordo completamente», «Discordo» e deveria haver um meio-termo «Nem concordo, nem discordo» e explicar o porquê. Sugiro que se considerarem o façam no futuro (aplicação de inquérito), após algum período de implementação de ações.

Asas – Alguns pontos não foram respondidos devido à direcção actual do Clube Asas do Atlântico não ter tido nenhuma situação conforme referidas.

8. ESTRATÉGIA MUNICIPAL PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNICÍPIO DE VILA DO PORTO | EIXOS DA INTERVENÇÃO NO BIÉNIO 2017/2018

A proposta de estratégia municipal de integração da perspectiva da igualdade de género na vida da comunidade local assenta no desenvolvimento de **3 Eixos primordiais de Intervenção**:

- **EIXO I - IMAGEM E COMUNICAÇÃO;**
- **EIXO II - FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL;**
- **EIXO III INTERVENÇÃO PARA A MUDANÇA.**

8.1 IMAGEM E COMUNICAÇÃO

OBJETIVOS

8.1.1 Objetivo Estratégico 1

Promover a criação de uma imagem associada à promoção da cidadania, igualdade de género e não discriminação por forma a gerar melhor identificação com esse desígnio superior, melhor capacidade de penetração em grupos jovens, reconhecimento geral e maior perceção local.

8.1.1.1 Objetivos Operacionais de Curto Prazo

- Desenvolver Logotipo e *slogan* associados à referência “Município de Vila do Porto” sempre que usada para divulgação ao exterior;
- Criar lona de exposição em atividades recreativas e culturais promovidas pelas associações culturais e pela Autarquia que integre o logotipo e *slogan*;

Recursos exigíveis: concretização através da contratação pública e/ou serviços da autarquia (gabinete de informática, gabinete de comunicação);

Meta: apresentação de uma imagem inovadora, simbólica e cativante; estar presente.

8.1.2 Objetivo Estratégico 2

Desenvolver uma estratégia de comunicação integradora dos meios de comunicação autárquica para ampla divulgação dos conteúdos noticiosos relacionados com o conselheiro/a, as atividades de sensibilização realizadas ou outros conteúdos produzidos pela CIG.

8.1.2.1 Objetivos Operacionais de Curto Prazo

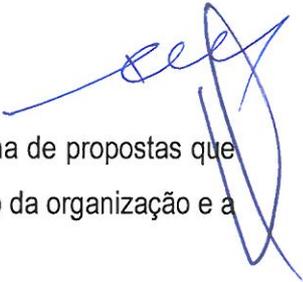
- Criar email associado ao Conselheiro e divulgar os seus contatos através dos meios de comunicação disponíveis na Autarquia;
- Conceber página de facebook associada ao trabalho do Município exclusiva para divulgação de conteúdos CIG, atividades de sensibilização realizadas e outros conteúdos de cariz informativo de natureza formal, a partir de agências noticiosas ou ONG's, ou informal da responsabilidade da equipa do projeto;
- Utilizar a página oficial da internet da Autarquia e boletim municipal para divulgação de intervenções de cariz institucional;
- Criar separador na página oficial da internet do Município para arquivo das notícias de cariz institucional;
- Promover a divulgação das atividades de sensibilização em mupis, inclusive;
- Assinalar através dos meios informativos da Autarquia a comemoração das datas nacionais e internacionais simbólicas e alusivas, de entre as quais se destaca o Dia Municipal Para a Igualdade dia 24 de outubro;
- Atualizar documentos oficiais externos da Autarquia fazendo referência a distinções e prémios, eventualmente, obtidas/os;
- Participar na Rádio Clube Asas do Atlântico de forma regular para divulgação das atividades;
- Produzir material informativo alusivo (pins, crachás, canetas, folhetos, etc)

Recursos exigíveis: concretização a partir da contratação pública e /ou serviços da autarquia (gabinete de informática, gabinete de comunicação); disponibilização do conselheiro/a e membros da equipa.

Meta: assumir formas de comunicação com recurso a redes sociais e a presença nos média para atingir uma mais forte implantação/divulgação do projeto no concelho.

8.1.2.2 Objetivos Operacionais de Médio Prazo

- Promover a Eliminação dos Estereótipos de Género na Linguagem através da Elaboração e Implementação de um Folheto sobre Linguagem Inclusiva/Neutra na Comunicação Interna a Elaborar pela Autarquia;
- Comunicar, divulgar Folheto sobre Linguagem Inclusiva/Neutra aos Parceiros Sociais e Empresariais do concelho e sensibilizá-los para a sua aplicação;

- 
- Disponibilizar uma “Caixa de Sugestões” nos serviços da Autarquia para recolha de propostas que possam consagrar Boas Práticas e visem a melhoria contínua do funcionamento da organização e a qualidade de vida dos colaboradores/as;
 - Promover a criação de material informativo sobre a Licença Parental e divulgá-lo interna e externamente;
 - Promover a divulgação de informação sobre os direitos da Criança;

Recursos exigíveis: aceder a material informativo produzido pela CIG e/ou conceção a partir dos serviços da Autarquia (gabinete de informática, gabinete de comunicação);

Meta: promoção e integração da perspetiva de género nos aspetos comunicacionais da Autarquia na envolvente da Vertente Externa (Parceiros sociais); maior interesse, esclarecimento e satisfação dos/das Colaboradores/as; e no apoio à Conciliação Entre a Vida Profissional Vida Familiar e Pessoal.

8.1.2.3 Objetivos Operacionais de Longo Prazo

- Promover a revisão dos regulamentos municipais por forma a expressarem uma linguagem inclusiva e não discriminatória de género;
- Implementar um gabinete/destacar funcionários/as para prestar apoio à tradução de procedimentos e documentos internos a munícipes/utentes estrangeiros/as dos serviços municipais;

Recursos exigíveis: Recursos humanos da autarquia.

Meta: Promoção e integração da perspetiva de género nos aspetos comunicacionais da Autarquia e Parceiros Sociais/Locais; maior esclarecimento e satisfação dos utentes dos serviços municipais.

8.2 FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL

8.2.1 Objetivo Estratégico

Incentivar o desenvolvimento pessoal dos colaboradores/as através das ações formativas melhorando as respostas internas e externas para a integração da perspetiva da igualdade de género, com recurso inclusive, a parcerias fomentando o trabalho em rede;

8.2.1.1 Objetivos Operacionais de Curto Prazo

- Dinamizar plano de formação interno assente no desenvolvimento das competências pessoais e de relacionamento;
- Aplicar questionários aos colaboradores/as para auscultar do interesse e natureza de ações formativas pretendidas;
- Promover ações formativas na área de cidadania e igualdade de género e não discriminação, em parceria com a CIG;
- Incentivar a realização de workshops sobre técnicas de relaxamento aos colaboradores/as da Autarquia;
- Proporcionar com regularidade ações formativas sobre suporte básico de vida e segurança geral aos colaboradores/as da Autarquia como forma de incentivar a cooperação, ajuda e respeito mútuo;

Recursos exigíveis: colaboradores/as da autarquia, gabinete de psicologia, técnicos/as CIG, formadores/as em regime de parceria (CEFAPA, IPSS's do concelho).

Meta: incremento dos níveis de satisfação pessoal no trabalho; diminuir impacto das fontes de stress laboral; fomento da formação em rede.

8.2.1.2 Objetivos Operacionais de Médio Prazo

- Fomentar workshops em parceria com a Associação de Pais visando aspetos educativos ligados à justa repartição de tarefas domésticas;
- Integrar a perspetiva da igualdade de género na cadeira de "Cidadania" do curso de Ensino Secundário;
- Realizar uma ação formativa sobre preparação psicológica para a gravidez.

Recursos exigíveis: colaboradores/as da autarquia, gabinete de psicologia, e técnicos/as da rede social instalada no Concelho;

Meta: Estimular e desenvolver trabalho em rede com os parceiros sociais e entidades oficiais sedeadas no concelho; fomentar educação para a igualdade de género;

8.2.1.3 Objetivos Operacionais de Longo Prazo

- Sensibilizar e realizar no concelho uma ação de formação sobre tratamento e cuidados/assistência na terceira idade;
- Sensibilizar e realizar no concelho uma ação de formação sobre cuidados paliativos;

Recursos exigíveis: colaboradores/as da autarquia, gabinete de psicologia, em parceria com os/as técnicos/as da rede social instalada no concelho;

Meta: Estimular e desenvolver trabalho em rede com os parceiros sociais e entidades oficiais sedeadas no concelho; promover a inclusão e coesão social.

8.3 INTERVENÇÃO PARA A MUDANÇA VERTENTE EXTERNA

8.3.1 Objetivo Estratégico 1

Estimular a sensibilização e a integração da igualdade de género na vida da comunidade local através de iniciativas criativas e diferenciadas, fomentando parcerias com a rede social, incluindo o setor empresarial do concelho.

8.3.1.1 Objetivos Operacionais de Curto Prazo

- Marcar presença nos festivais de verão do concelho através de campanhas que mobilizem meios audiovisuais e outro material de cariz informativo;
- Marcar presença nos festivais de verão do concelho através de espaços de debate/sensibilização;
- Realizar anualmente pelo menos três tertúlias temáticas e em diferentes locais do concelho;
- Marcar presença no desporto através da realização de pelo menos um torneio misto com atividade de sensibilização associada, em parceria com o Serviço de Desporto de Ilha.

Recursos exigíveis: contratação pública, serviços e meios materiais da Autarquia em parceria com os/as técnicos/as da rede social instalada no concelho;

Meta: Estimular formas criativas de intervenção de grande alcance e desenvolver o trabalho em rede com os parceiros sociais e outras entidades oficiais sedeadas no concelho;

8.3.1.2 Objetivos Operacionais de Médio Prazo

- Promover e participar em iniciativas de sensibilização que integrem o Marketing Social, designadamente, nas campanhas de lançamentos de novos utensílios/equipamentos de utilização doméstica, em parceria com o setor empresariado local;
- Realizar uma exposição sobre a evolução da questão do Género em Portugal, em parceria com o Museu da Ilha de Santa Maria;

Recursos exigíveis: recursos humanos e logísticos da Autarquia em parceria com os/as técnicos/as das entidades parceiras e serviços oficiais instalados no concelho;

Meta: Concretizar formas polivalentes de intervenção e consolidar estratégia de trabalho em rede com os parceiros sociais e outras entidades oficiais sedeadas no concelho, envolvendo setor empresarial;

8.3.2 Objetivo Estratégico 2

Manifestar a integração da igualdade de género nos vários domínios da vida social, através da implementação e difusão de princípios e boas práticas tanto na organização dos serviços autárquicos, bem como, em sentido mais lato, na comunidade.

8.3.2.1 Objetivos Operacionais de Curto Prazo

- Assegurar flexibilidade na implementação de várias modalidades de horários no funcionamento da organização;
- Conceder tolerâncias de ponto aos colaboradores/as da organização nas datas e comemorações mais simbólicas;
- Promover atividades de convívio entre os colaboradores/as, em parceria com o Centro Cultural Recreativo e Desportivo da Câmara Municipal de Vila do Porto;
- Fomentar projetos de atividades para jovens em férias, em parceria com os serviços de desporto e outros, sedeados na ilha;
- Incentivar a realização de atividades com a população idosa com vista a um envelhecimento saudável e ativo;
- Acompanhar a Saúde no Trabalho, através da verificação regular do estado de saúde dos colaboradores/as;
- Promover parcerias com entidades locais no sentido de acompanhar os trabalhadores/as no tratamento de dependências;
- Considerar a discriminação positiva nos regulamentos tarifários para populações carenciadas;
- Estudar/Promover alteração ao Orçamento Participativo no sentido de valorizar projetos que induzam benefícios gerais à conciliação da vida familiar, profissional e social no concelho.

Recursos exigíveis: Contratação pública e recursos humanos e materiais da Autarquia e técnicos/as das entidades parceiras e serviços oficiais instalados no concelho;

Meta: Indução de boas práticas no funcionamento interno da organização autárquica; difusão das mesmas à envolvente externa com vista à melhoria dos níveis de satisfação geral.

8.3.2.2 Objetivos Operacionais de Médio Prazo

- Participar nas edições bienais do Prémio Viver em Igualdade da CIG;
- Analisar a disponibilização aos colaboradores/as de uma tarde livre por semana para a conciliação da vida familiar mantendo a prática do horário semanal de 35H;
- Promover o II Encontro Regional sobre Boas Práticas de Cidadania, Igualdade de Género e Não Discriminação, em parceria com a CIG;
- Acompanhar a evolução das condições de acessibilidade presentes no concelho.

Recursos exigíveis: Recursos humanos e materiais da Autarquia e técnicos/as das entidades parceiras e serviços oficiais instalados no Concelho;

Meta: Indução de boas práticas no funcionamento interno da organização autárquica; melhorar níveis de motivação e satisfação laboral através do incremento das políticas de conciliação entre vida familiar e profissional; aumento do nível de perceção geral do envolvimento municipal na área CIG.

8.3.2.3 Objetivos Operacionais de Longo Prazo

- Promover a instalação nos Serviços Municipais de serviços de apoio às atividades domésticas (engomadoria, costura, amas);
- Promover a instalação nos equipamentos municipais e no concelho de fraldários, em parceria com a rede social sediada no concelho;
- Propiciar condições favoráveis ao exercício da atividade desportiva regular aos seus colaboradores/as, tanto nos equipamentos municipais, bem como, nos Ginásios do concelho, fomentando para tal parcerias com o setor privado.

Recursos exigíveis: recursos logísticos da Autarquia, em parceria com técnicos/as das entidades parceiras e empresariado local;

Meta: Execução de boas práticas no funcionamento interno da organização autárquica e melhorar níveis de satisfação laboral e conciliação da vida familiar com profissional;

8.3.3 Objetivo Estratégico 3

Promover a Medição e Avaliação das atividades concretizadas para auferir da sua eficácia.

8.3.3.1 Objetivo Operacional Único

- Auferir nível de perceção no ano de 2018 através da realização do diagnóstico interno e externo e, consecutivamente após cada biénio de intervenção;

Recursos exigíveis: recursos humanos e logísticos da Autarquia em parceria com os/as técnicos/as da rede social instalada no concelho e outros serviços oficiais.

Metas:

Atingir nível de perceção global sobre a integração da perspectiva de género na vida da comunidade local acima dos 50%, no ano de 2018;

Atingir nível de perceção global sobre igualdade de direitos e de oportunidades profissionais para homens e mulheres acima dos 50%, no ano de 2018;

Atingir nível de satisfação com boas práticas internas de conciliação da vida familiar com a profissional acima de 50%, no ano de 2018;

Atingir nível de satisfação com boas práticas de conciliação da vida familiar com a profissional no Concelho, acima de 50%, no ano de 2018;

Atingir índices de coesão social elevados;

Sociedade mais justa e equilibrada.

CONCLUSÃO

A conclusão que apresentamos procura salientar alguns dos resultados do Diagnóstico Municipal Interno e Externo da Igualdade de Género na Câmara Municipal de Vila do Porto, enquanto entidade empregadora, incorporando alguma reflexão crítica. São, também, adiantadas algumas propostas a título de sugestões orientadoras da intervenção, para o Biénio 2017 – 2018.

Caracterizar os recursos humanos da Autarquia de Vila do Porto numa perspetiva de género e identificar práticas e culturas organizacionais promotoras da igualdade de mulheres e de homens em contexto de trabalho é, à partida, um desafio. Desafio não para a investigação mas, antes, para a reflexão que importa suscitar com os resultados do Diagnóstico Interno e Externo.

Nas últimas décadas do século XX assistimos a uma (r)evolução silenciosa no mundo do trabalho: por um lado, com a disseminação massiva das novas tecnologias e com a globalização dos mercados económicos e de trabalho e, por outro lado, com a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, o aumento da qualificação dos postos de trabalho e a competitividade à escala mundial. Estes fatores modelaram o mercado de trabalho, passando-se da produção estandardizada de produtos e serviços numa lógica organizativa rígida para uma produção de produtos e de serviços mais adaptados às necessidades coletivas e individuais.

Assim, nesta (r)evolução, o Género, entre as demais dimensões que entram em jogo, é uma dimensão pertinente a considerar na (re)organização dos recursos humanos das entidades empregadoras, públicas e privadas. Tomando por referência as relações de género, “o género - entendido com uma construção social criada a partir das diferenças biológicas, está socialmente incrustado nas várias instituições da sociedade e é, simultaneamente, (re)construído e (re)negociado através dos discursos e das práticas” (como refere Sara Falcão Casaca, 2009). O Género é, pois, não apenas resultado de um contexto estrutural e estruturante mas, também, resultado das interações que se estabelecem a nível da (Região, País, Contexto Histórico) (nas relações quotidianas e nas interações que se estabelecem entre Agentes sociais e Locais e Instituições); isto é, tem uma dimensão relacional.

Assim, o Género, enquanto categoria estruturante dos seres humanos e de diferenciação social, constrói-se sobretudo nas relações sociais que determinam o modo como o Género – Feminino e o Género masculino - pode ser. Isto é, são as relações sociais de Género que balizam as formas de ser feminino e do ser masculino.

É tendo por base esta reflexão, que avançamos na compreensão dos resultados obtidos neste Diagnóstico Municipal da Igualdade de Género na Câmara Municipal de Vila do Porto enquanto entidade empregadora, percorridas no Capítulo 7, de onde se destaca um dado - na Câmara Municipal de Vila do Porto trabalham mais homens do que mulheres.

Este é um dado interessante que não concorre para a realidade portuguesa da composição por sexo da Administração Pública Local.

A nossa reflexão aponta para características de Género distintas, para elas importa almejar a perfeição, para eles é a objetividade que se coloca na execução das suas funções. Neste sentido, a socialização de Género impacta na forma como mulheres e homens entendem o seu trabalho e impacta, necessariamente, no desempenho profissional de cada um/a.

E olhando para algumas das propostas de intervenção tais como as medidas de apoio à Conciliação entre a Atividade Profissional e a Vida Familiar e Pessoal, a Estratégia da Comunicação/Informação para o caminho de uma Linguagem respeitadora da Igualdade entre homens e Mulheres – a Linguagem Inclusiva. As medidas de Promoção da Igualdade de Género identificadas pelas/os trabalhadoras e trabalhadores – nomeadamente, as que promovam essas medidas e as que promovam a participação dos homens na vida familiar - verifica-se que o que as pessoas mais valorizam corresponde ao que as pessoas mais sentem como desigual.

Hoje, tem-se consciência da necessidade de desenvolver e implementar políticas e medidas de Igualdade promotoras da igualdade entre mulheres e homens; e tem-se consciência de que mesmo num setor de emprego, como o público, onde as políticas de emprego estão mais balizadas persiste a necessidade de dirigir essas políticas e medidas para os próprios recursos humanos das entidades públicas. Nos tempos de crise em que vivemos atualmente, algumas pessoas percecionam este investimento como dispendioso e pouco necessário. Porém, maior será o investimento numa sociedade não conforme às expectativas e necessidades de todas as pessoas – mulheres e homens; afinal, "algo só é impossível até que alguém duvide e acabe por provar o contrário".

E, nesse sentido, adiantaram-se as Estratégias Municipais para o Biénio 2017 -2018.

Por fim, nos capítulos anteriores procurou-se encontrar soluções para concretizar a realidade de um protocolo firmado com a CIG e já em curso.

Cientes de que há um longo caminho a percorrer, no que toca ao despertar da consciência coletiva para a problemática da paridade de género, constituíram-se equipas, elencaram-se rumos de intervenção e comunicação por forma a gerar a maior sensibilização possível na comunidade mariense, balizadas pelo indispensável sentido crítico da ação e seu alcance, paradigma invocador da mais premente e contínua evolução.

A fase presente, atenta agora na necessidade de estabelecer “pontes de contato” com a rede social instalada no concelho, de forma a promover a cooperação edificante, esbater desconhecimentos e desconfianças, com vista a gerar um desígnio comum.

Estes serão os desafios que se colocam ao Município de Vila do Porto.

Por fim, o coordenador do projeto formula um agradecimento sincero.

Na prossecução deste trabalho, foi crucial a colaboração prestada pelos técnicos/as da Autarquia e outros que voluntariamente empenharam-se neste projeto, em relação aos quais presto o devido destaque:

Eng.^a Ana Cristina Rodrigues, colaboradora voluntaria Projeto CIG/CMVP

Dra. Armanda Andrade, Técnica Superior CMVP

Dra. Cátia Pinheiro, Coordenadora Gabinete de Psicologia CMVP 2015/16

Dra. Micaela Coutinho, Colaboradora CMVP 2015/2016

Dra. Leonor Batista, Técnica da Cruz Vermelha Portuguesa

Dra. Susana Freitas, Colaboradora Gabinete de Comunicação CMVP

10. ANEXO – Quadros e Gráficos da Radiografia Social da Organização

1. Caracterização segundo o Género

	Masculino	Feminino	
	84	38	
TOTAL			122

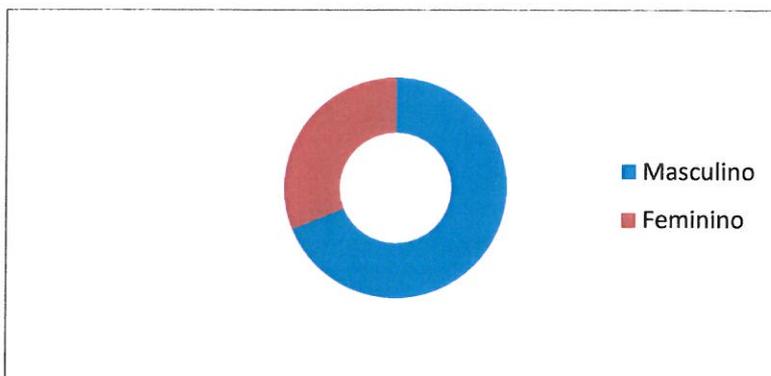


Gráfico 1 – Caracterização por Género

2. Caracterização dos Trabalhadores/as segundo os níveis de escolaridade

	Até 6º ano	9º ano	11º ano	12º ano	Curso profissional	Licenciatura	NR	
	64	25	5	14	3	10	1	
TOTAL								122

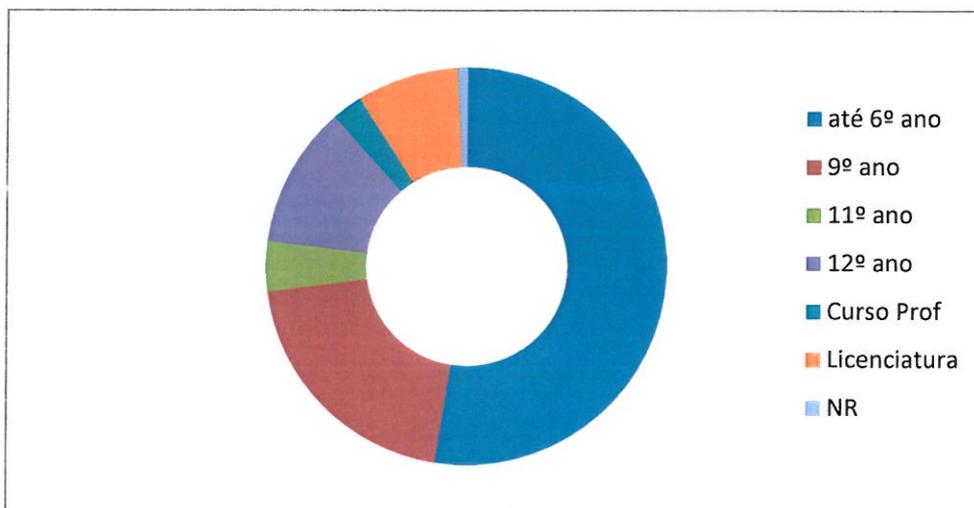


Gráfico 2 - Caracterização por escolaridade

Handwritten signature

Handwritten signature

	>29	30>39	40<49	50<59	60 +	
TOTAL	12	27	36	40	7	122

3. Caracterização dos trabalhadores/as segundo a Idade

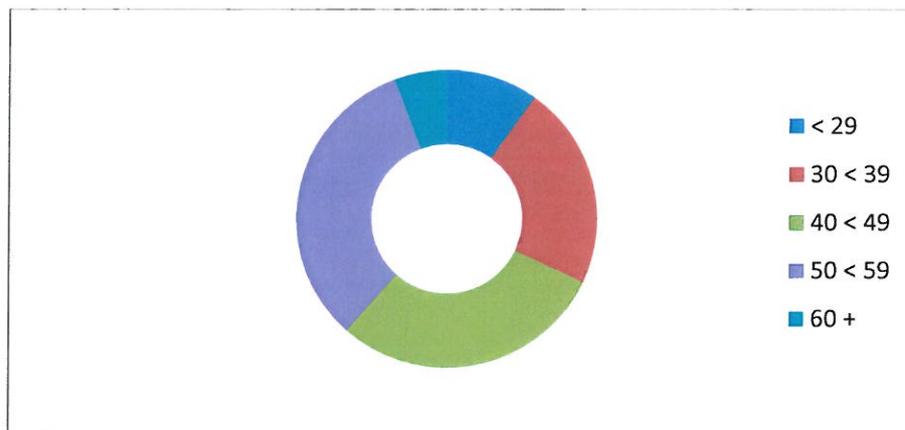


Gráfico 3 – Caracterização por idade

4. Caracterização dos trabalhadores/as de acordo com o Estado Civil

	Casado	Solteiro	Divorciado	União de Facto	
TOTAL	65	31	16	10	122

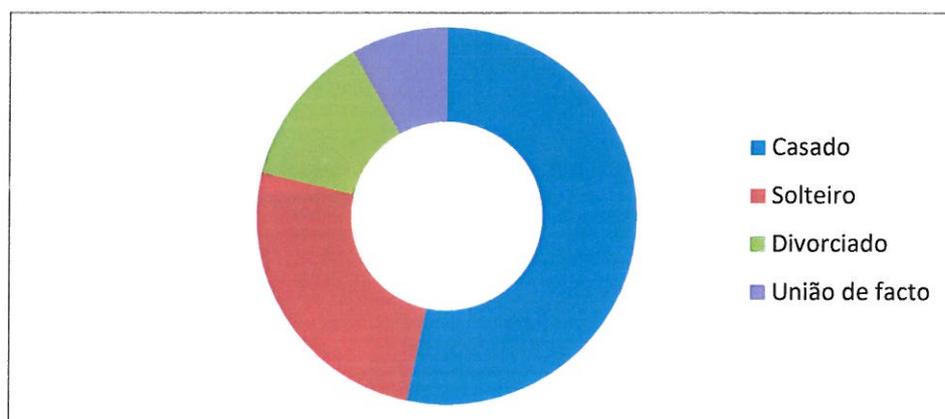


Gráfico 4 – Caracterização por Estado Civil

5. Repartição dos Trabalhadores/as de acordo com a Categoria Profissional

Handwritten signature

	Assistentes Operacionais	Assistentes Técnicos/as	Técnicos/as Superiores
TOTAL	93	20	9
	122		

Handwritten signature

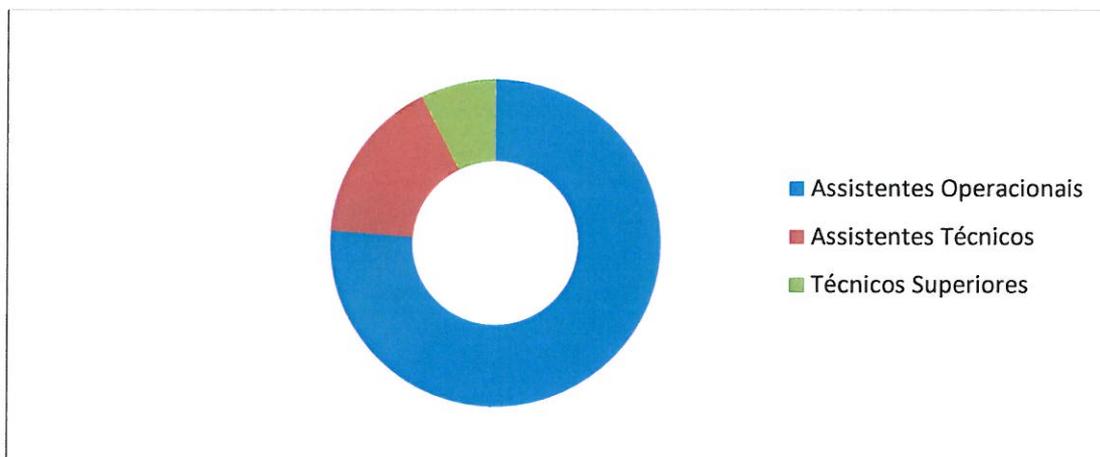


Gráfico 5 – Caracterização por categoria profissional

6. Caracterização por tipos de Vínculos Laborais

	Ocupação temporária	Indeterminado	NR
TOTAL	44	77	1
	122		

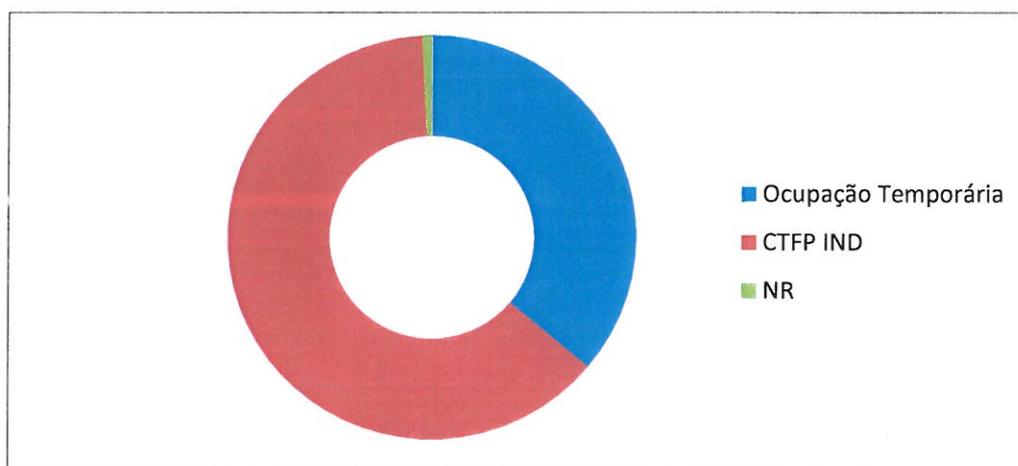


Gráfico 6 – Caracterização por modalidade de contrato

7. Caracterização por Numero de Trabalhadores/as com Dependentes

Handwritten signature and scribbles in blue ink.

	SIM	NÃO
TOTAL	68	54
		122

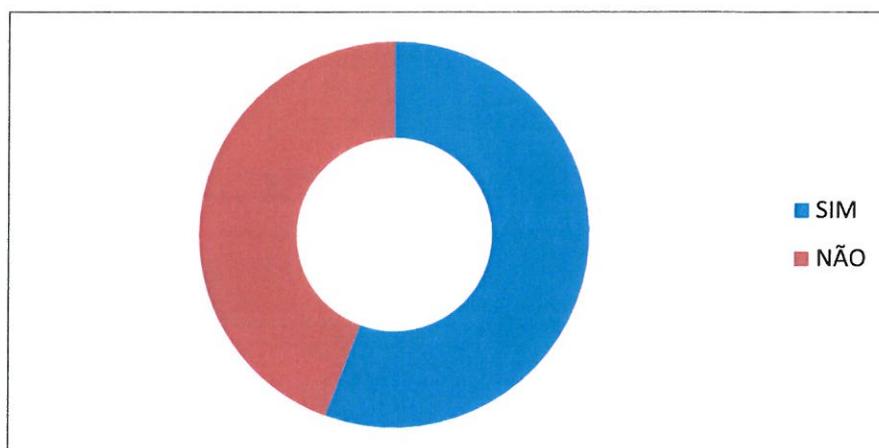


Gráfico 7 – Caracterização por Trabalhadores/as com dependentes

8. Caracterização por tipos de Agregados Familiares

	Sozinho	Nuclear	Alargada	Mono	NR
TOTAL	23	70	13	10	6
					122

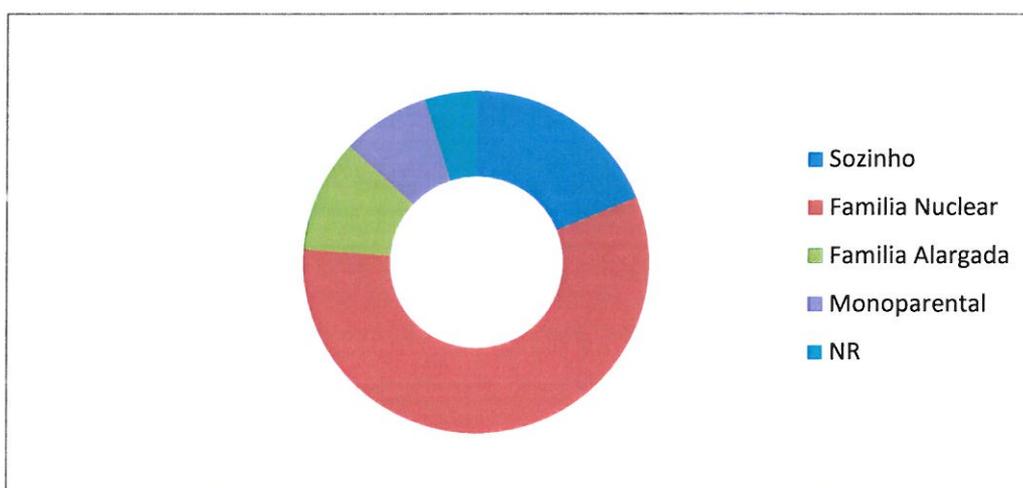


Gráfico 8 – Caracterização por tipo de agregados familiares

9. Caracterização por Modalidade de Horário Exercido

[Handwritten signature]

	Rígido	Contínua	Flexível	Outros	NR	
	104	2	13	2	1	
TOTAL						122

[Handwritten mark]

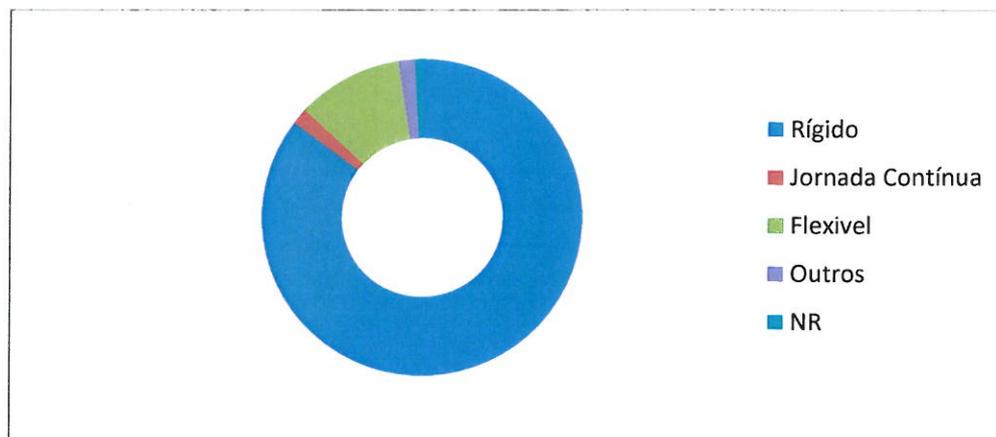


Gráfico 9 – Caracterização por modalidade de Horário

10. Enumeração dos Serviços de Apoio Familiar sugeridos

	Apoio Doméstico	Equipamentos de Apoio	Babysitting	Colónia de Férias	Voluntariado	NS/NR	
	26	21	3	9	5	58	
TOTAL							122

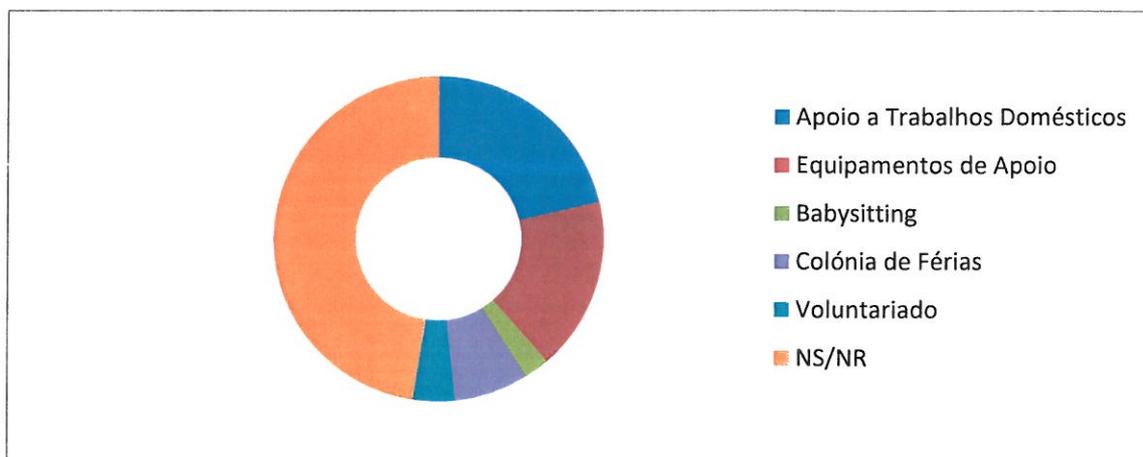


Gráfico 10 – Caracterização dos serviços de apoio pretendidos

11. Enumeração das Vítimas de Violência/Discriminação

	SIM	NÃO	NR
TOTAL	25	95	2

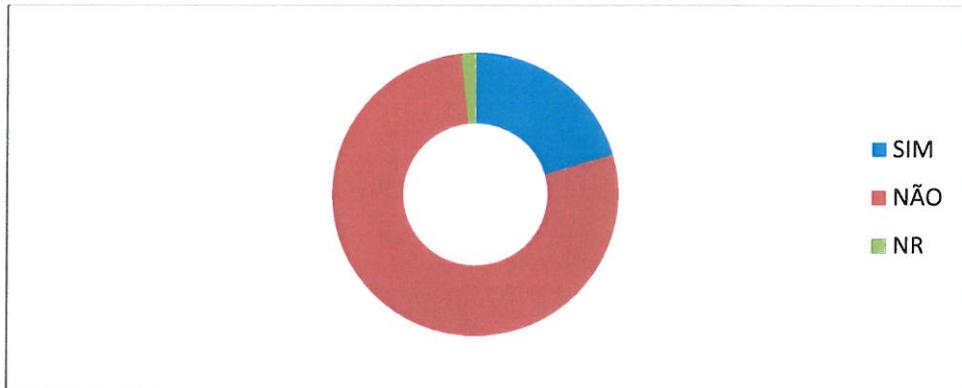


Gráfico 11 – Caracterização por Vítimas de Violência

12. Conhecimento de formação CIG

	SIM	NÃO	NS/NR
TOTAL	33	53	36

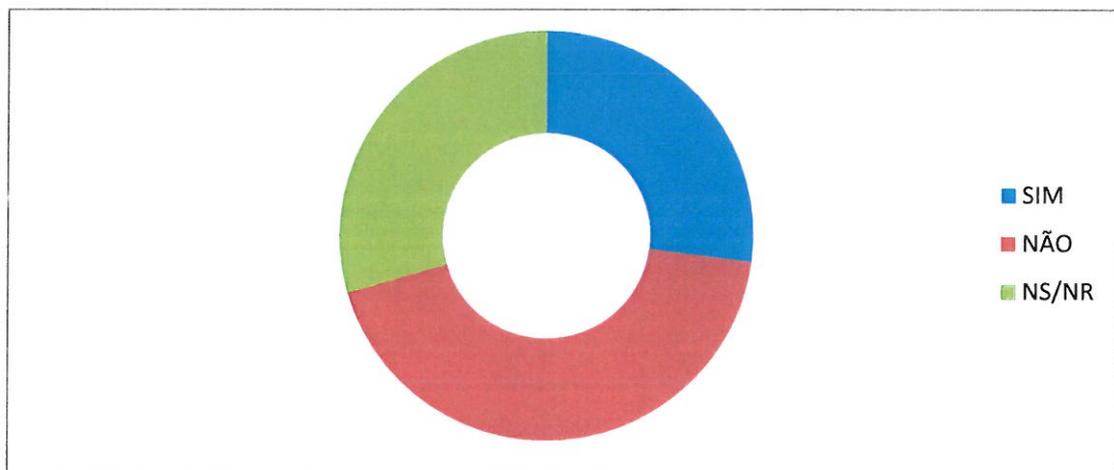


Gráfico 12 – Caracterização do nível de conhecimento sobre formação CIG