



Assembleia Municipal da Póvoa de Lanhoso

Ponto Dois (15'):

- a) Informação da Câmara Municipal sobre o Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades 2022-2026 e Relatório de Diagnóstico elaborado no âmbito do Projeto IGUALDADES.
- b) Informação da Câmara Municipal sobre os apoios prestados no âmbito do regulamento para atribuição de apoios às Juntas de Freguesia ou Uniões de Freguesias do concelho da Póvoa de Lanhoso - Câmara Amiga das Freguesias.

DELIBERAÇÃO:

--

Ponto Seis

Proposta da Sra. Vereadora com a área da promoção da igualdade para aprovação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades 2022-2026, bem como tomada de conhecimento do Relatório de Diagnóstico elaborado no âmbito do Projeto IGUALDADES.

Seguidamente foi presente proposta da Sra. Vereadora com a área da promoção da igualdade do seguinte teor:

“PROPOSTA:

Considerando que:

Os Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, considera-se que a Administração Local tem como duplo papel a dinamização de políticas internas, de gestão de recursos humanos e, por outro lado, a promoção e dinamização de iniciativas comunitárias e políticas favorecedoras da eliminação de desigualdades e discriminações.

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no Artigo 33º, nº 1, alínea q), que refere que compete à Câmara Municipal “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”. O presente documento corresponde à Fase 2-Elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género e de Oportunidades da Póvoa de Lanhoso que se inscreve na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio e que se encontra alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.




Em face do exposto, **propõe-se**, que a Câmara Municipal delibere aprovar a presente proposta para aprovação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades 2022-2026, bem como tomada de conhecimento do Relatório de Diagnóstico elaborado no âmbito do Projeto IGUALIDADES, conforme se anexa à presente proposta, fazendo dela parte integrante.

Póvoa de Lanhoso, 26 de janeiro de 2023.

A Vereadora com a área da promoção da igualdade,

Maria de Fátima Duarte Vieira Moreira, Dra.”

**DELIBERAÇÃO: O PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E OPORTUNIDADES 2022-2026 FOI APROVADO POR UNANIMIDADE.
A CÂMARA MUNICIPAL FICOU INTEIRADA DO RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO ELABORADO NO ÂMBITO DO PROJETO IGUALIDADES.
REMETA-SE À ASSEMBLEIA MUNICIPAL PARA CONHECIMENTO.**

<p>Informação n.º 01 /2023</p> <p>Para: Exma. Sra. Vereadora da Educação</p> <p>Despacho-</p> <p> (Dra. Maria de Fátima Moreira)</p> <p>Data: 17.01.2023</p>	<p>DESPACHO DO SR. PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL</p> <p> <u>25/01/2023</u>  (Dr. Frederico Castro)</p>
---	--

ASSUNTO: Aprovação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e de Oportunidades, elaborado no âmbito da candidatura AVISO Nº POISE – 22-2020-03 – tipologia de Operações 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

Os Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, considera-se que a Administração Local tem como duplo papel a dinamização de políticas internas, de gestão de recursos humanos e, por outro lado, a promoção e dinamização de iniciativas comunitárias e políticas favorecedoras da eliminação de desigualdades e discriminações.

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no Artigo 33º, nº 1, alínea q), que refere que compete à Câmara Municipal “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”. O presente documento corresponde à Fase 2-Elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género e de Oportunidades da Póvoa de Lanhoso que se inscreve na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio e que se encontra alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Em face do exposto, propõe-se ao órgão executivo a aprovação da proposta do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades 2022-2026, bem como a tomada de conhecimento do Relatório de Diagnóstico elaborado âmbito do Projeto IGUALIDADES , documentos que acompanham a presente informação técnica.

A Chefe de Divisão de Educação e Serviços Sociais



(Maria José Martins Lourenço)



PÓVOA
DE LANHOSO
Município



PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E OPORTUNIDADES DA PÓVOA DE LANHOSO

Ficha técnica

Designação do Projeto: IGUALIDADES

Título: Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso – 2023-2026

Versão final: janeiro de 2023

Entidade proprietária: Município da Póvoa de Lanhoso

Equipa técnica do Projeto

Apoio informático: André Cruz

Coordenação: Carla Melo

Gestão de Diagnóstico, Gestão e Criação de Conteúdos para as Redes Sociais: Joana Silva

Especialista: Sandra Saleiro

Projeto promovido pela Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, no âmbito da Tipologia de Operações 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade do POISE-Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o organismo intermédio.

Este documento é propriedade do Município da Póvoa de Lanhoso, pelo que a reprodução, na íntegra ou em parte do mesmo, deverá fazer referência à fonte.

Índice

Mensagem.....	3
Introdução	4
Caracterização do Concelho	6
Estratégia Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	12
Plano de Ação.....	19
Eixos de Intervenção	21

Mensagem Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades

A igualdade não é só um direito humano básico. A igualdade é, também, um dos pilares para a construção de uma sociedade livre. Por isso, é indiscutível que um direito como este deve ser exercido e respeitado por todos e todas. Promovê-lo não é apenas um trabalho da justiça ou do governo, mas uma obrigação de cada um/uma de nós: dos cidadãos e das cidadãs, das autarquias, das instituições, da sociedade.



A Póvoa de Lanhoso tem assumido este compromisso como uma das suas prioridades. Nos últimos anos, o Município apostou em políticas de igualdade de género e no combate a todas as formas de violência exercidas sobre as pessoas.

Enquanto órgão autárquico, procuramos envolver todos e todas os/as trabalhadores/as, assim como entidades parceiras do município, nos Planos Municipais para a Igualdade de Género e Oportunidades. No âmbito desta aposta, dinamizamos um conjunto de iniciativas transversais a diferentes áreas, dedicadas à própria Autarquia, mas também direcionadas à comunidade.

Promovemos ativamente a igualdade de direitos e liberdades, a igualdade de oportunidades de participação, o reconhecimento e a valorização de mulheres e homens, em todos os domínios da sociedade: do político ao económico, do laboral ao pessoal e familiar.

A estratégia municipal da Póvoa de Lanhoso, espelhada neste Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades, traduz a nossa missão e ambição nas políticas de proximidade.

A Póvoa de Lanhoso vai continuar a trabalhar para todos e para todas.

O Presidente da Câmara Municipal,



Frederico de Oliveira Castro

Introdução

(...) todas as políticas devem ter em conta, de maneira sistemática, e em todo o seu processo de planeamento, definição, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens, e as relações hierarquizadas subjacentes. Pretende-se, assim, que a definição das políticas, planos ou programas de cada departamento governamental e autarquia integre a perspetiva do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH, e do combate à discriminação em razão da OIEC em todas as fases.

(in, Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, 2030)

A Igualdade entre Mulheres e Homens e a Não Discriminação é um princípio reconhecido na Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) como uma das tarefas fundamentais do Estado Português (art.º 9º), o qual deve, não só, garantir o direito à Igualdade mas, também, assumir a sua promoção, o que significa igualdade de direitos e liberdades, igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade - político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Seguindo este princípio e a Convenção de Istambul, a autarquia da Póvoa de Lanhoso, inclui nas suas políticas públicas de intervenção prioritária a promoção da igualdade e o combate a todas as formas de violência exercida sobre o ser humano, tendo elaborado o seu primeiro Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação entre 2011 e 2013.

A elaboração do segundo Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso, tal como no primeiro, sustentou-se totalmente nos resultados do diagnóstico realizado.

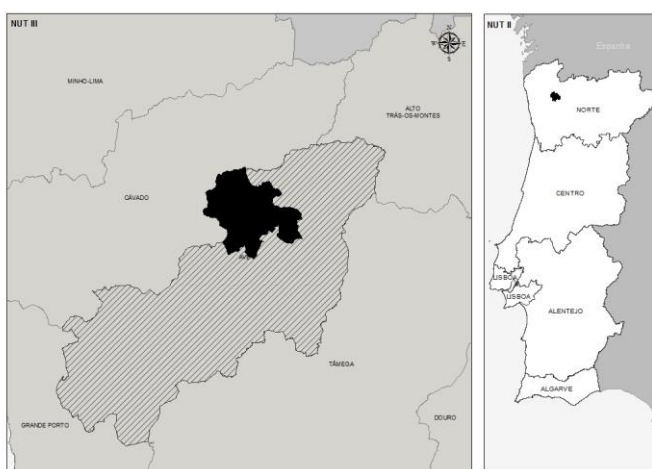
O diagnóstico incidu na vertente interna e externa, tendo para o efeito sido utilizados diferentes métodos de recolha de informação, recorrendo ao *Kit* de ferramentas para diagnósticos participativos, desenvolvido no âmbito do projeto *Local Gender Equality* (Ferreira & Almeida, 2016).

Este trabalho, permitiu identificar as assimetrias entre homens e mulheres que ainda existem e persistem no território da Póvoa de Lanhoso, registar sugestões dos colaboradores e colaboradoras da Autarquia, assim como de um vasto conjunto de profissionais que representam instituições de diferentes áreas, e ainda, de cidadãos e cidadãs anónimas que vivem, trabalham e/ou estudam no Concelho.

Caracterização do Concelho

O Município da Póvoa de Lanhoso (MPL) está situado no Minho, Distrito de Braga, na região Norte e sub-região do Ave. É limitado a Noroeste pelo Município de Amares, a Este por Vieira do Minho, a Sudeste por Fafe, a Sudoeste por Guimarães e a Oeste por Braga.

Mapa 1: Localização Geográfica



FONTE: Carta Administrativa Oficial de Portugal 2018 e INE

O Concelho é constituído por 29 freguesias, sendo 22 freguesias e 7 uniões de freguesias (UF), designadamente: UF de Águas Santas e Moure; de Ajude, Friande e Verim; de Calvos e Frades; de Campo e Louredo; de Esperança e Brunhais; de Fonte Arcada e Oliveira; Freguesias de Covelas. Freguesia de Ferreiros; Garfe; Geraz do Minho; Lanhoso; Monsul; Póvoa de Lanhoso; Rendufinho; Santo Emilião; São João de Rei; Serzedelo; Sobradelo da Goma, Taíde; Travassos e Vilela. Como sede do Concelho figura a Freguesia de Póvoa de Lanhoso ou, como nome alternativo, Nossa Senhora do Amparo. Dispostos pelo Concelho tem vários pontos de interesse e valor arquitetónico dotados de rara beleza e considerados Monumentos do Património Nacional.

Tendo em conta os dados dos Censos 2021¹, a população residente no concelho da Póvoa de Lanhoso era, em 2021, 21 886 pessoas, sendo 10411 homens e 11475 mulheres.

Tendo como ano de referência o ano de 2018², a relação de masculinidade, no concelho, era 89,9%. O índice de dependência de pessoas idosas situava-se nos 27,1%, sendo este um índice que desde de 2001 tem aumentado gradualmente. O índice de dependência de jovens situa-se nos 18,4%. O índice de envelhecimento era em 2001, 74,5%, em 2016, 132,1% e em 2018, 146,6%. Quanto ao índice de longevidade, era em 2011, 40,5% em 2016, 52,7% e em 2018 50,7%.

Com base nos dados dos Censos 2021, a população residente no Concelho da Póvoa de Lanhoso, encontrava-se dividida da seguinte forma:

Tabela 1: População residente, segundo grupos etários e sexo

Total			0 - 14 anos			15 - 24 anos			25 - 64 anos			65 ou mais anos		
HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
21886	10411	11475	3750	1838	1732	2679	1341	1338	11803	5607	6196	3834	1625	2209

Tabela 2: Por grandes grupos etários (2001 -2018)³

	0-14 Anos	15-64 Anos	65 ou mais Anos
2001	4485	14884	3341
2018	2721	14746	3989
2021	3570	14482	3834

¹ Consultado a 18 de maio de 2022, em <http://censos.ine.pt>

² Dados consultados no site da PORDATA

³ Dados consultados no site da PORDATA e Censos 2011 e Censos 2021

Comparando os dados do último momento censitário com os dados anteriores, poder-se-á constatar que a população residente com menos de 14 anos aumentou face a 2018, porém, encontra-se em número inferior aos apurados nos Censos 2011. Quanto à população residente com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos, regista-se um ligeiro decréscimo (14884 em 2011 e 14482 em 2021). Já na faixa etária da população residente com mais de 64 anos de idade, verifica-se um aumento de aproximadamente 500 pessoas. Em 2011 eram 3341 e em 2021, 3834 pessoas. Em 2021 o índice de envelhecimento atinge o valor mais alto desde 1960, situando-se nos 183,4, enquanto que em 2011 era 107,3.

A densidade populacional encontrava-se em 2021 inferior à data de 1960. Em 2021 registava-se, em média, 161,7 indivíduos por Km².

No concelho da Póvoa de Lanhoso, em 1960 existiam 5086 famílias e em 2021, 7923. Em 1960, 12,7% das famílias eram unipessoais e em 2021, estas, representam 17,8% do total das famílias. Quanto às famílias com duas pessoas, estas representavam 16,2% das famílias em 1960 e 32,5% das famílias em 2021.

Educação/ Escolaridade da População⁵

Fazendo uma análise comparativa entre os dados dos Censos 2011 e dos Censos 2021, no Concelho regista-se uma tímida evolução quanto ao número de pessoas analfabetas com 10 ou mais anos de idade. Segundo a fonte citada, em 2011, residiam no Concelho da Póvoa de Lanhoso, 982 mulheres analfabetas e 523 homens na mesma situação.

⁴ Dados consultados no *site* da PORDATA em 18 de maio de 2022

⁵ Consultado no *site* da PORDATA em em dezembro de 2022

Em 2021, residiam no Concelho 632 mulheres analfabetas e 321 homens na mesma situação. Em 2021 as mulheres analfabetas representavam 66,32% do total da população analfabeta com 10 ou mais anos de idade e os homens 33,68%. A taxa de analfabetismo passou de 23,4% na década de 80 do século XX, para 7,6% no Século XXI.

Com maior ou menor variação, apenas com instrução ao nível dos 1º e 2º ciclo é que encontramos os homens em maior número do que as mulheres, podendo afirmar-se que as mulheres, detêm, portanto, maior capital escolar do que os homens, porém, também são mais mulheres quem não tem qualquer escolaridade.

Tabela 3: População residente segundo o nível de instrução mais elevado e completo e sexo

Total		Nenhum		Básico						Secundário		Pós-Secundário		Superior	
				1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo							
HM	H	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H
21886	10411	5019	2194	6488	3290	3766	1978	3170	1515	2054	923	145	69	1244	442

Um dado curioso é o de que no ano de 1960 existiam no Concelho 38 homens portadores de cursos superiores e 1 mulher com o mesmo nível de ensino, algo que está em contraposto com a realidade no ano de 2021. Ressalva-se a este respeito, a significativa assimetria de género das pessoas com curso superior, sendo 442 homens e 802 mulheres qualificação académica superior.

No ano letivo 2021-2022, na rede escolar pública, cooperativa e privada, encontram-se matriculadas nas escolas do Concelho:

Tabela 4: Alunos e alunas matriculadas no ano letivo 2021-2022, por nível de ensino:

Nível de Ensino	Número de Alunos/as
Pré-Escolar público	385
Pré-Escolar privado	81
1º Ciclo	752
2º Ciclo	428
3º Ciclo	639
Secundário Regular	333
Secundário Profissional	311
Total	2929

População emigrante

A Póvoa de Lanhoso é um Concelho historicamente associado a uma forte emigração. Nas décadas de 60 a 80 do século XX, os/as Povoenses emigravam para a França, Alemanha ou Canadá. Primeiro iam os homens e mais tarde, num número significativo de casos, juntavam-se-lhes as esposas. Daí até à atualidade, os/as Povoenses elegem preferencialmente a Suíça, a França ou o Luxemburgo para recomeçarem a sua vida e em muitos casos emigram em casal, registando-se uma grande mudança de paradigma no que era e é a vida de emigrante.

População Estrangeira com estatuto legal de residência

Tem-se registado uma ligeira e gradual ascensão, quanto ao número de população estrangeira a residir legalmente no Concelho. Porém, uma análise rápida quanto ao sexo das pessoas revela

alterações. No ano de 2008, no Concelho da Póvoa de Lanhoso, com estatuto legal de residência, viviam 124 pessoas, (54 mulheres e 70 homens). Os países de origem com maior relevância eram o Brasil com 35 pessoas e outros países da Europa, para além de França e Alemanha, com 15 pessoas. Os dados da PORDATA indicam que em 2018 residiam no concelho, 164 pessoas estrangeiras com estatuto legal de residente (apenas mais 20 do que em 2008). Destas, 78 são do sexo masculino e 86 do sexo feminino. O Brasil (39), A Roménia (32), a China (27) e a França (10) são os países de origem destes/as residentes. Em 2020, a população estrangeira com estatuto legal de residência representava 1,4% da população residente. Em 2021, eram 299 as pessoas que compunham a população estrangeira com estatuto legal residente no concelho, sendo 160 homens e 139 mulheres.

Tabela 5: População estrangeira com estatuto legal de residente: total e por algumas nacionalidades

País de origem	Número de pessoas
Espanha	16
França	24
Itália	28
Reino Unido	4
Ucrânia	8
Roménia	32
Outros países	56
Angola	3
Cabo Verde	4
Moçambique	3
Outros países africanos	5
Brasil	109
Outros países americanos	4
China	29
Índia	1
Outros países asiáticos	1

Estratégia Municipal para a Igualdade e Não discriminação

A estratégia Municipal para a Igualdade assenta no empenho em territorializar as políticas públicas de promoção da Igualdade. Orientando-se pelos princípios e objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e os demais planos e instrumentos existentes, o Município da Póvoa de Lanhoso estabelece um conjunto de iniciativas a nível interno, tendo em conta o bem-estar organizacional da Câmara Municipal e a nível externo, direcionado à comunidade. A execução destas ações objetiva uma mudança nos comportamentos sociais e a universalização de valores e princípios através de maior conhecimento das temáticas.

O Município desenvolve já trabalho nestas áreas, quer pelos serviços que presta, quer pela participação e adesão a iniciativas e protocolos. Ao nível dos serviços, o SIGO – Serviço para a Promoção de Igualdade de Género e de Oportunidades – que teve início em 2010, integrando-se na Divisão de Educação, Serviços Sociais e Saúde. Podendo dizer-se que se destaca em duas vertentes – a interventiva e a preventiva, na primeira assegura a prestação de serviços de apoio à vítima, tais como: o acompanhamento, aconselhamento e encaminhamento de vítimas de violência doméstica. Na vertente preventiva assume o desenvolvimento de iniciativas relacionadas com os Direitos Humanos, nomeadamente versando sobre as temáticas da violência doméstica, na conjugalidade, na terceira idade, no namoro, da igualdade de género e oportunidades, mutilação genital feminina, discriminações múltiplas, deficiências, migrações e *Bullying*.

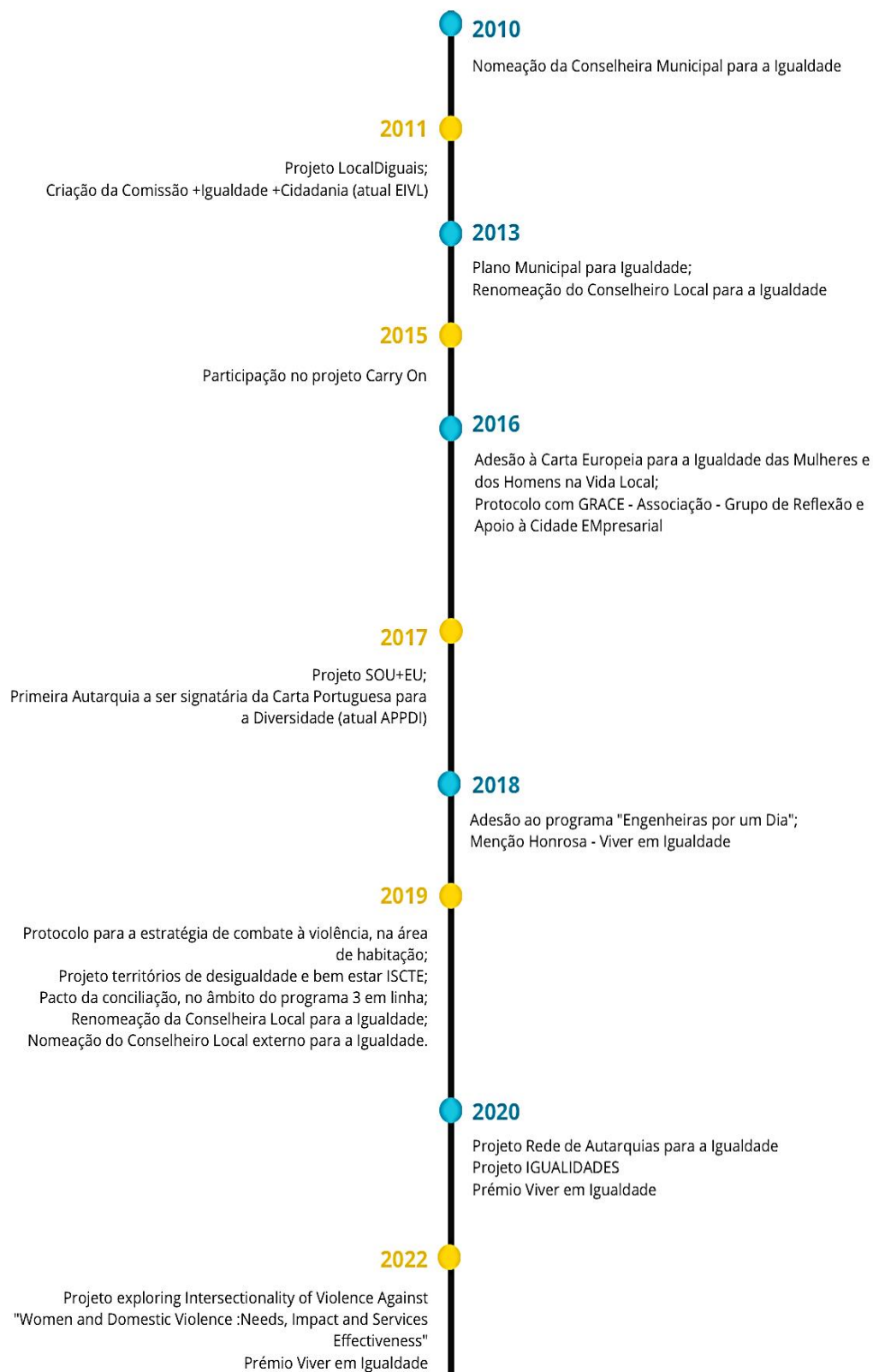
O SIGO é uma resposta da Autarquia que integra a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica e de Género.

Este serviço foi criado em 2010, tendo àquela data características diferenciadoras das demais respostas existentes no país e no estrangeiro. O SIGO é uma resposta autónoma, que sem beneficiar de qualquer financiamento, sustentado numa rede de entidades parceiras, para além do atendimento presencial, conta com uma linha telefónica de atendimento permanente, o que permite que a qualquer hora e dia, realize atendimentos e apoie em situações de emergência, algo que é da responsabilidade da Autarquia. Baseada numa rede de entidades parceiras, este serviço está apto a prestar apoios aos níveis de alimentação, vestuário e calçado, jurídico, psicológico, psiquiátrico, médico e de enfermagem, sem ter que recorrer ao SNS. Na vertente preventiva, que é permanentemente materializada através de ações de sensibilização e/ou eventos dirigidos a públicos alvo, que são tão latos como a incidência junto das crianças do ensino pré-escolar, até aos seniores, da Universidade Sénior e Centros de Convívio ou de Dia, passando pelos jovens em contexto escolar ou a comunidade em geral e profissionais de diversas áreas, através da realização de seminários, tertúlias e *workshops*.

A atividade do SIGO é sempre baseada nas orientações emanadas da tutela da Cidadania e Igualdade, algo que é preconizado através de protocolos aos quais a Autarquia se vinculou ao longo dos anos. A linha cronológica seguinte, permite visualizar alguns dos maiores projetos em que o Município da Póvoa de Lanhoso se fez presente através do SIGO, desde logo, em 2009, quando a 18 de setembro, assinou protocolo com a CIG.

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

SIGO



Sendo o papel da Administração Pública Local essencial na eliminação de desigualdades e discriminações pela relação de proximidade com as populações que serve, é necessária uma abordagem diferente e diferenciadora na forma de fazer política, integrando a perspetiva da igualdade de género de modo transversal e intersectorial a todas as áreas de intervenção política e pública a nível local. Promover a igualdade não pode ser um trabalho solitário, mas antes realizado com o envolvimento de múltiplos atores e áreas de influência na sociedade, trabalhando-se como um todo, desde logo envolvendo os recursos humanos, a área financeira e a educação, não descurando o urbanismo, planeamento ou a área social e administrativa.

Por sua vez a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – ENIND - estabelece as Autarquias como entidades responsáveis e ou envolvidas nos objetivos e nas medidas das mesmas. Os objetivos: 1.4 – Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens – IMH – na Administração Pública; 1.5 – Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, toda a administração pública; 1.7 – Integrar a perspetiva da IMH nas relações internacionais de cooperação; 2.3 – Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; 2.4 – Promover a representação equilibrada na tomada de decisão, são todos aqueles que envolvem diretamente a Autarquia. No entanto o papel interventivo da autarquia não se encerra aqui, uma vez que se envolve também como parceira social em muitos outros objetivos, como por exemplo: no combate à segregação das profissões (objetivo específico 2.1); na eliminação das disparidades de rendimentos entre mulheres e homens (objetivo específico 2.2) e no objetivo 7, o de integrar a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens no combate à pobreza e exclusão social, mais

concretamente na promoção do empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosos/as, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana (objetivo específico 7.1).

A promoção da Igualdade de género, o combate à discriminação, a desocultação do fenómeno da violência doméstica e de género, o tráfico de seres humanos e a realidade da mutilação genital feminina, são áreas que, portanto, o Município da Póvoa de Lanhoso tem vindo a trabalhar permanentemente no Concelho.

A Territorialização

As ações e medidas são pensadas e desenvolvidas tendo em conta as especificidades, necessidades e lacunas territoriais.

As Parcerias

A sustentabilidade do trabalho desenvolvido nesta área tem por base o envolvimento e a coresponsabilização das entidades parceiras envolvidas.

A Interseccionalidade

A discriminação resulta do cruzamento e interseção de vários fatores. Para minimizar este impacto, as ações e medidas propostas é importante ter em consideração o cruzamento do sexo com todos os outros fatores promotores de discriminação, tais como a orientação sexual, identidade e expressão de género, as características sexuais, a nacionalidade, a origem racial e étnica, a deficiência e a idade.

A Participação

O sucesso do trabalho desenvolvido está intimamente ligado com a relação estabelecida entre ouvir a população e desenhar ações que respondam, de facto, às suas reais necessidades, para que nelas possam participar e assim tirar o maior proveito.

O Mainstreaming

Atuar tendo em conta as especificidades e características de todas as pessoas, de modo a que todas fruam de uma verdadeira liberdade de ações e escolhas em igualdade.

A Cooperação

Desenvolver uma atividade consertada e cooperativa entre diferentes áreas de intervenção de modo a que os problemas identificados possam obter as respostas necessárias sem que se verifique a sobreposição de intervenientes.

A Transversalidade

A atuação e contributos para a elaboração, implementação e execução de um plano requer o envolvimento e a participação das pessoas de todas as áreas de trabalho e atuação que integram uma Autarquia.

A Coerência

A base do trabalho desenvolvido rege-se pelos princípios fundamentais, concorrendo e estando em linha com a documentação e orientações nacionais e internacionais. Aqui encontram-se documentos basilares tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos; Plataforma de Ação de Pequim; Declaração de Istambul;

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2030 e os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável 2030.



Plano de Ação

Principais necessidades identificadas

Governança, Gestão de Pessoas e Bem Estar Organizacional

- Dificuldade na conciliação entre as diferentes esferas da vida (profissional, pessoal e familiar);
- Insuficiente formação em horário de trabalho;
- Inexistência de procedimentos em caso de assédio moral e sexual no local de trabalho;
- Baixa utilização do uso de linguagem inclusiva em todos os meios de comunicação da Autarquia;
- Reduzida ação na integração laboral de novos colaboradores/as;
- Inexistência de acordos com entidades culturais e recreativas;
- Inexistência de ações que visem o desenvolvimento de habilidades e competências dos colaboradores/as.

Educação, Formação e Emprego

- Fraca perceção em matéria de igualdade entre homens e mulheres nas entidades;
- Baixa qualificação de alguns colaboradores/as;
- Fraca disseminação de materiais em matéria de igualdade nos estabelecimentos escolares.

Saúde

- Negligência própria no que diz respeito aos cuidados de saúde, por falta de tempo;
- Inexistência de atividades de promoção da ergonomia, atividade física e relaxamento.

Urbanismo e Mobilidade

- Sentimento de insegurança ao circular sozinho/a na via pública em horário noturno;
- Fraca cobertura de transportes públicos;
- Existência de barreiras arquitetónicas.

Coesão e Cidadania

- Reconhecimento da não aplicação de mecanismos em matéria de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho;
- Existência de estereótipos associados às matérias de intervenção da ENIND 2030 e TSH;
- Inexistência de informação cultural e patrimonial acessível a todas as pessoas.

Desporto

- Inexistência de mecanismos impulsionadores de práticas desportivas a jovens raparigas e mulheres;
- Reduzida diversidade na oferta de modalidades desportivas;
- Inexistência de uma cultura organizacional na modalidade mista.

Eixos de Intervenção

“A perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, sendo assumida na ENIND como premissa na definição de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais”. (ENIND, 2030)

Eixo de intervenção: Governação, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional								
Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IHM nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP	Garantir a execução do PMIGO	Reuniões da EIVL	Nº de reuniões realizadas; Nº de pessoas/entidades Participantes	Realização de duas reuniões anuais	CMPL	Todos os elementos da EIVL	Durante a vigência do PMIGO	Interna e externa
	Avaliar e executar o PMIGO	Relatório de avaliação	Relatório de avaliação do PMIGO	Um relatório de avaliação do PMIGO	CMPL	EIVL e todas as entidades envolvidas na implementação do PMIGO	No final da vigência do PMIGO	Interna e externa
	Divulgar o PMIGO	Produção de materiais de divulgação	Nº de materiais de divulgação	Dois materiais de divulgação	CMPL	EIVL e todas as entidades envolvidas na	De fevereiro a junho de 2023	Interna e externa

						implementação do PMIGO		
		Apresentação pública do PMIGO	Nº de apresentações	Realização de uma apresentação pública	CMPL	EIVL e todas as entidades envolvidas na implementação do PMIGO	Iniciar até junho de 2023	Interna e externa
	Integrar a perspetiva de género no registo de todas as atividades realizadas ou apoiadas pelo Município	Promover a adoção do uso da linguagem inclusiva em todos os meios de comunicação usados pela Autarquia	Nº de documentos revistos	Revisão de pelo menos 10 documentos já existentes	CMPL	CMPL	Iniciar até junho de 2023	Interna e externa
		Recolher e organizar a informação de acordo com a perspetiva de género (desagregada por género – F/M/outro)	Nº de serviços que efetuaram a recolha desagregada por género	40% dos serviços procedem à recolha de informação desagregada por género	CMPL	CMPL	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Criar base de dados organizada e elaboração de relatórios estatísticos integrando a perspetiva de género – F/M/outro	Nº de base de dados apresentados	Criação de uma base de dados Elaboração de um relatório estatístico anual	CMPL	CMPL	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Atualizar o guião de	Nº de atualizações	Uma atualização	CMPL	SIGO	Durante a vigência do Plano	Interna e externa

		linguagem inclusiva						
	Recolher indicadores referentes aos órgãos sociais das organizações/associações das várias áreas, desagregados por género	Criar base de dados	Nº de base de dados apresentados	Criação de uma base de dados	CMPL	CMPL	Iniciar até junho de 2023	Externa
Prevenir/erradicar a tolerância social às várias manifestações de VM/VD, consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de Direitos Humanos, de igualdade e não discriminação	Promover o conhecimento sobre a IG e combater a tolerância a todas as formas de VCM	Capacitar os recursos humanos da autarquia seguindo o referencial IG da CIG	Nº de ações de formação/capacitação realizadas	60% dos funcionários/as da Autarquia participaram nas ações de capacitação	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e SIGO	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Divulgar o "Canal de denúncia" existente na página do município.	Nº casos de assédio reportados	Nota de divulgação	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e SIGO	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Atualizar o guião para a combate à violência doméstica	Nº de atualizações	Uma atualização	CMPL	SIGO	Durante a vigência do Plano	Interno e externo
Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional	Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	Dispensa da tarde de aniversário de descendente com idade até aos 12 anos (salvaguardando as necessidades de serviço)	Proporção de colaboradores/as que recorrem à medida face ao total de colaboradores/as em condições de dela usufruir. Proporção de pedidos recusados	50% de colaboradores/as em condições de usufruir da medida recorrem à medida	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos	Iniciar até junho de 2023	Interna

		Mediante requerimento e com subscrição de compromisso de honra, disponibilizar 2 horas no dia de aniversário de ascendente com idade igual ou superior a 66 anos (salvaguardando as necessidades de serviço)	Nº de colaboradores/as que utilizam a tolerância de 2 horas	50% de colaboradores/as em condições de usufruir da medida recorrem à medida	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Promover a literacia de Direitos e a informação sobre serviços na área da conciliação	Nº ações de divulgação realizadas	- Divulgar anualmente todas as medidas existentes de apoio às famílias; - Integração de separador com informação relacionada, existente no site da Autarquia	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e SIGO	Iniciar até junho de 2023	Interna e externa
		Divulgação do modelo de horário flexível	Nº de colaboradores/as que utilizam o modelo de horário flexível	90% dos pedidos apresentados pelos colaboradores/as são aprovados	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos	Iniciar até junho de 2023	Interna

		Reforçar a divulgação dos acordos e protocolos sobre sistemas de saúde	Nº de ações de divulgação	Pelo menos duas ações de por ano	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e Associação de Funcionários	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Proporcionar formação e/ou <i>Workshops</i> a todas as pessoas em horário laboral	Nº de ações de formação/ workshops realizados em horário laboral	Realização de pelo menos uma ação anual	CMPL	CMPL	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Instituir e comemorar o Dia do Colaborador e Colaboradora	Nº de sessões realizadas	Realização de pelo menos uma ação anual	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e SIGO	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Reforçar a divulgação das atividades culturais e recreativas a colaboradores/as	Nº de ações de divulgação	Envio de pelo menos quatro comunicações anuais de divulgação e incentivo à participação.	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e Cultura	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Dia do acolhimento de novos/as colaboradores/as	Proceder ao acolhimento individualizado de cada colaborador/a	90% dos novos colaboradores/as têm acolhimento individualizado	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e serviço envolvido	Iniciar até junho de 2023	Interna

Eixo de intervenção: Educação, Formação e Emprego								
Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	Combater e desconstruir estereótipos de género	Distribuição de guiões de Educação; Género e Cidadania	Nº de guiões distribuídos Nº de escolas a que foram distribuídos guiões face ao nº total de escolas	Todos os Agrupamentos de Escolas concelho têm os guiões	CMPL	Todos os elementos da EIVL; CIG; Agrupamentos de Escolas	Iniciar até final do ano letivo 2022-2023	Externa
	Envolver as instituições de ensino do concelho na promoção da Igualdade de Género	Realização de ações de informação a colaboradores/as das instituições ligadas ao ensino/educação, do concelho	Nº de ações realizadas; Nº de colaboradores/as das instituições ligadas ao ensino/educação participantes	Realização de pelo menos uma ação anual no concelho	CMPL	Todos os elementos da EIVL; Agrupamentos de Escolas	No final da vigência do PMIGO	Externa
	Promover a participação dos/as jovens na promoção da Igualdade de Oportunidades	Propor às Direções dos Agrupamentos e Escolas a criação de fórum/ clube escolar ao qual deve ser prestada consultoria e disponibilizados o máximo de recursos possíveis para a realização das ações que vão ao encontro das necessidades e interesses dos/as jovens	Nº de fórum/clube criados	Criação de pelo menos um? fórum/clube escolar no Concelho	CMPL	Todos os elementos da EIVL; Agrupamentos de Escolas	No final da vigência do PMIGO	Externa
	Melhorar os níveis de	Desenvolver ações de divulgação do centro QUALIFICA	Nº de ações de divulgação	Realização de pelo menos uma ação de divulgação	CMPL	Centro QUALIFICA	Durante a vigência do PMIGO	Interna e Externa

	qualificação das pessoas adultas		Nº de pessoas abrangidas pelas ações de divulgação	anual, se possível no início do ano letivo, destinada a colaboradores/as e uma ação destinada a público externo à Autarquia, articulando com empresas e serviços de ação social				
--	----------------------------------	--	--	---	--	--	--	--

Eixo de intervenção: Saúde								
Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Entidade responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e homens	Promoção, no local de trabalho de momentos de atividade física/ relaxamento/ergonomia.	Divulgação dos exercícios a serem realizados	Nº de ações de divulgação anuais dos exercícios a serem realizados Nº de lembretes anuais	Envio semestral de exercícios a realizar; Envio mensal de um lembrete	CMPL	Todos os elementos da EIVL	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Divulgação da prática de <i>Mindfulness</i>	Nº de ações de divulgação dos exercícios a serem realizados	Envio semestral de exercícios a realizar	CMPL	Todos os elementos da EIVL	Iniciar até junho de 2023	Interna
	Promoção do bem-estar pessoal e laboral	Reforçar a informação relativa aos protocolos existentes e que visam a disponibilização de serviços de nutrição	Nº de notas informativas enviadas/publicadas	Envio semestral de informação relativa aos protocolos existentes e que visam a disponibilização de serviços de nutrição	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e Associação de Funcionários	Iniciar até junho de 2023	Interna

		Reforçar a promoção de saúde mental e do bem-estar em contexto laboral	Nº de notas informativas enviadas/publicadas	Envio semestral de informação relativa aos protocolos existentes e que visam a disponibilização de serviços de psicologia	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e Associação de Funcionários	Iniciar até junho de 2023	Interna
--	--	--	--	---	------	--	---------------------------	---------

Eixo de intervenção: Urbanismo e Mobilidade								
Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Entidade responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional	Promoção das acessibilidades e uso de transporte público	Divulgação de horários e serviços disponíveis à população	Nº de publicações de divulgação.	Existência de uma publicação anual; Todas as freguesias possuem informação sobre os serviços de transportes públicos disponíveis	CMPL	Juntas de freguesia; Párocos	Iniciar até junho de 2023	Externa
	Promoção de um Concelho inclusivo em termos de acessibilidades	Criação de um selo que reconheça os locais/estabelecimentos que são acessíveis a todas as pessoas	Existência do selo	Criação de regulamento do selo	CMPL	EIVL	Iniciar até junho de 2023	Externa
		Implementação do selo que reconheça os locais/estabelecimentos que são acessíveis a todas as pessoas	Número de selos de local inclusivo atribuídos	Atribuição de pelo menos um selo de local/estabelecimento acessível durante a vigência do plano	CMPL	Tecido empresarial do Concelho	Durante a vigência do PMIGO	Externa

		Fazer um levantamento das barreiras arquitetónicas existentes no Concelho	Nº de estudos realizados	Criação de um relatório decorrente dos estudos realizados por freguesia	CMPL	Juntas de freguesia	Iniciar até junho de 2023	Externa
	Adaptar as estruturas para permitir o acesso a pessoas com problemas de mobilidade aos edifícios geridos pela Autarquia	Eliminar barreiras arquitetónicas por forma a permitir o acesso de todas as pessoas	Nº de adaptações	30% dos edifícios geridos pela Autarquia estejam acessíveis a todas as pessoas	CMPL	Gabinete de Urbanismo	Durante a vigência do PMIGO	Interna e Externa
	Reforçar a segurança no espaço público	Fazer um levantamento dos locais públicos mais e menos seguros, recorrendo ao Guia LGE para a prevenção e segurança no espaço público	Relatório de segurança no espaço público	80% do território alvo de levantamento dos locais públicos mais e menos seguros	CMPL	Juntas de freguesia; GNR; Gabinete de Urbanismo	Durante a vigência do PMIGO	Externa

“A igualdade de género é uma nova forma de vida. É um relacionamento novo entre mulheres e homens, que se sabem iguais, que se respeitam como iguais, que negociam como iguais. A igualdade de género é uma aprendizagem de cidadania. Sem ela, as pessoas não conhecem a liberdade. E as sociedades não conhecem a paz.”

(Maria do Céu da Cunha Rêgo, Ex-Secretária de Estado da Igualdade Jurista na área da igualdade de género; ex-presidente da CITE).

Eixo de intervenção: Coesão e Cidadania								
Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Entidade responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional	Diminuir o impacto de género na realização de tarefas em contexto laboral	Sensibilizar os empresários/as do Concelho para a difusão de informação em matéria de igualdade, junto dos seus colaboradores/as	Nº de notas informativas remetida às empresas do Concelho Nº de empresas do concelho abrangidas	Realização de pelo menos uma nota informativa para as empresas, garantindo que 50% das empresas são abrangidas	CMPL	Tecido empresarial do Concelho; Gabinete de empreendedorismo	Durante a vigência do PMIGO	Externa
Garantir e reforçar o conhecimento e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH	Informar e sensibilizar sobre a temática do TSH	Realizar ações de sensibilização sobre TSH	Nº de ações realizadas; Nº de pessoas abrangidas	Realização anual de pelo menos uma ação destinada a público em geral e escolar em particular; 50 pessoas abrangidas	CMPL	Escolas e Agrupamentos de Escolas; SIGO; GIP	Durante a vigência do PMIGO	Externa
Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	Informar e sensibilizar para as PTN	Realizar ações de sensibilização sobre PTN	Nº de ações realizadas; Nº de pessoas abrangidas	Realização anual de pelo menos uma ação destinada a público em geral e escolar em particular; 50 pessoas abrangidas	CMPL	Escolas e Agrupamentos de Escolas; SIGO	Durante a vigência do PMIGO	Externa
Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência	Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, lesbofóbicos,	Realizar ações de sensibilização sobre Interseccionalidade nas práticas discriminatórias	Nº de ações realizadas; Nº de pessoas abrangidas	Realização anual de pelo menos uma ação destinada a público em	CMPL	Escolas e Agrupamentos de Escolas; SIGO	Durante a vigência do PMIGO	Externa

contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada	bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos.			geral e escolar em particular; 50 pessoas abrangidas				
Prevenir/erradicar a tolerância social às várias manifestações de VM/VD, consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de DH, de igualdade e não discriminação	Promover a desconstrução dos estereótipos associados à VD e VCM	Realizar ações de sensibilização sobre violência nas relações de intimidade	Nº de ações realizadas; Nº de pessoas abrangidas	Realização anual de pelo menos uma ação destinada a público em geral e escolar em particular; 50 pessoas abrangidas	CMPL	Escolas e Agrupamentos de Escolas; SIGO	Durante a vigência do PMIGO	Externa
Integrar a promoção da IMH no Combate à pobreza e exclusão social		Realizar ações de sensibilização sobre IG e IO	Nº de ações realizadas; Nº de pessoas abrangidas	Realização anual de pelo menos uma ação destinada a público em geral e escolar em particular; 50 pessoas abrangidas	CMPL	Escolas e Agrupamentos de Escolas; NLI; GIP	Durante a vigência do PMIGO	Externa
Promoção de um Concelho Inclusivo	Proporcionar condições igualitárias aos/as jovens com deficiência	Criar ocupação para jovens com deficiência, em período de férias letivas, adaptando as atividades, promovendo a sua integração nas mesmas	Nº de encontros de trabalho; Nº de jovens com deficiência abrangidos	Existência de um plano de intervenção; Realizar atividades, pelo menos numa pausa letiva anual	CMPL	IPSS's com intervenção na área da deficiência; Escolas e Agrupamentos de Escolas; Pais/mães e EE	Durante a vigência do PMIGO	Externa
	Dotar os locais turísticos e culturais de informação acessível a	Criar e adaptar as placas de informação nos locais turísticos e culturais	Nº de adaptações	30% dos locais turísticos e culturais têm informação acessível a	CMPL	Serviços de Cultura SIGO	Durante a vigência do PMIGO	Externa

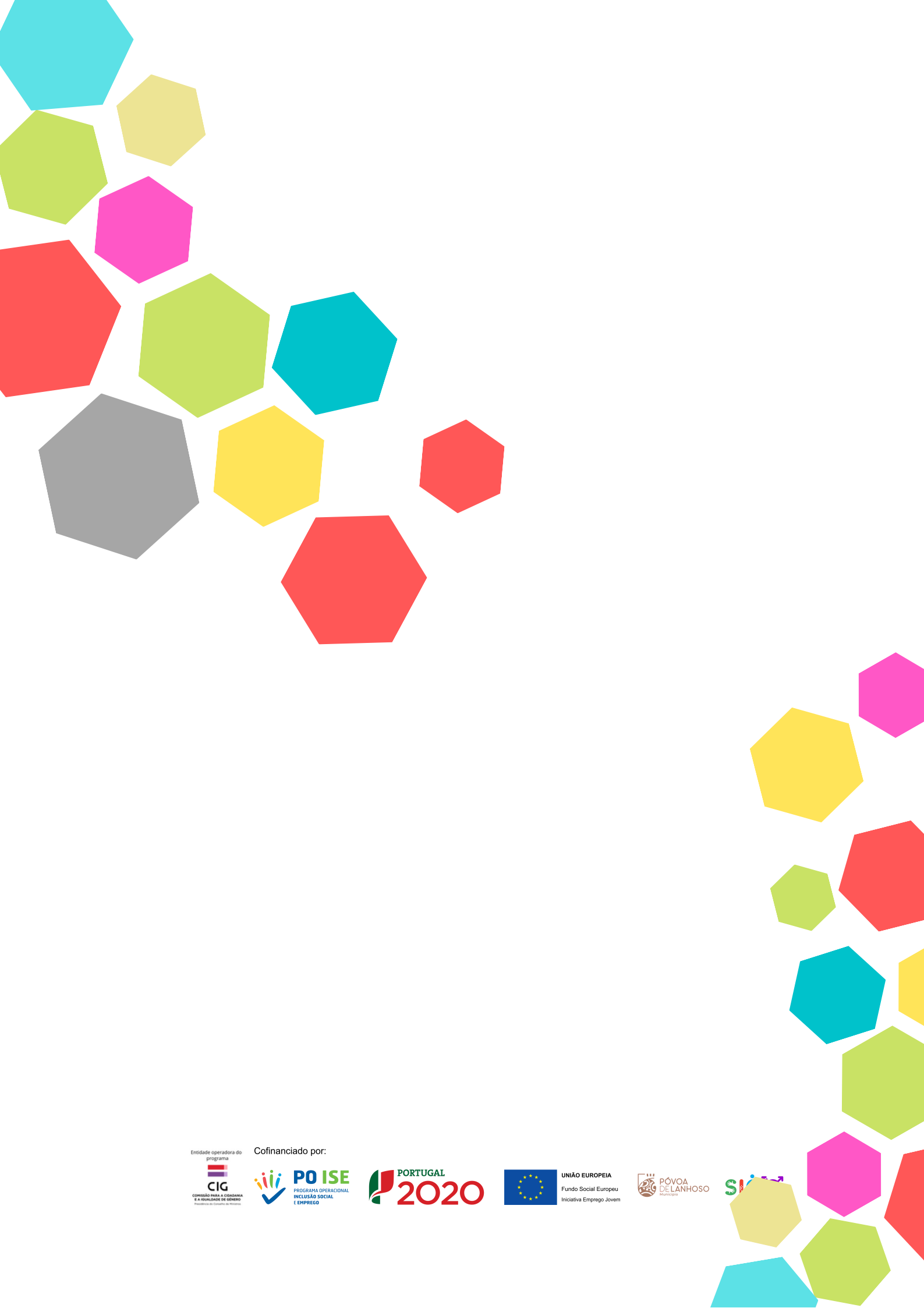
	todas as pessoas			todas as pessoas				
	Integração dos princípios da Carta Portuguesa para a Diversidade	Reativar o Núcleo Norte da Carta Portuguesa para a Diversidade	Nº de sessões de trabalho com as entidades que entregaram o núcleo consultivo	Adesão de pelo menos duas entidades Concelhias à APPDI	CMPL	Núcleo Norte da Carta Portuguesa para a Diversidade	Durante a vigência do PMIGO	Externa
	Apurar qual a situação real em matéria de medidas promotoras da igualdade e não discriminação no Concelho	Atualização das medidas da Autarquia, promotoras de igualdade de oportunidades	Nº de relatórios existentes	Relatório de medidas promotoras de igualdade	CMPL	EIVL	A iniciar até junho de 2023	Interna
	Tornar os parques infantis inclusivos a pessoas com mobilidade condicionada	Dotar os parques infantis de materiais inclusivos	Nº de parques intervencionados	Pelo menos um parque infantil é intervencionado no Concelho	CMPL	Urbanismo; Balcão de Inclusão; SIGO	Durante a vigência do PMIGO	Externa
	Tornar o Concelho mais apelativo à fixação de minorias	Dotar os serviços de respostas concretas e efetivas às minorias, nomeadamente pessoas com deficiência e migrantes, reforçando o balcão de inclusão e criando materiais informativos	Nº de materiais informativos criados	Criar, pelo menos dois materiais informativos, um dirigido a cada minoria citada	CMPL	Balcão de Inclusão	Até junho de 2023	Interna e Externa

Eixo de intervenção: Desporto								
Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Entidade responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Integrar a perspetiva de género no registo de todas as atividades realizadas e/ou apoiadas pelo Município	Promover a igualdade nas provas desportivas	Atribuição de prémios por género	Nº de provas realizadas com a atribuição de prémios por género	Realização de pelo menos uma prova com a atribuição de prémios por género	CMPL	Todas as entidades com intervenção em matéria de desporto existentes no Concelho	Durante a vigência do PMIGO	Externa
		Incentivar a criação e participação de equipas mistas nas atividades e provas desportivas	Nº de abordagens (reuniões ou outra) com as entidades desportivas do Concelho	Realizar pelo menos um contacto com cada uma das entidades desportivas do Concelho; Uma reunião realizada conjuntamente ou por uma reunião por clube/entidade	CMPL	Todas as entidades com intervenção em matéria de desporto existentes no Concelho	Durante a vigência do PMIGO	Externa
		Incentivar os Clubes e associações desportivas a diversificar as modalidades praticadas	Nº de abordagens (reuniões ou outra) com as entidades desportivas do Concelho	Realizar pelo menos um contacto com cada uma das entidades desportivas do Concelho; Uma reunião realizada conjuntamente ou por uma reunião por clube/entidade	CMPL	Todas as entidades com intervenção em matéria de desporto existentes no Concelho	Durante a vigência do PMIGO	Externa

“A perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, sendo assumida na ENIND como premissa na definição de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais”. (ENIND, 2030).

Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso

2023-2026



Mensagem do Presidente



“A igualdade não é só um direito humano básico. A igualdade é, também, um dos pilares para a construção de uma sociedade livre. Por isso, é indiscutível que um direito como este deve ser exercido e respeitado por todos. Promovê-lo não é apenas um trabalho da justiça ou do governo, mas uma obrigação de cada um de nós: dos cidadãos, das autarquias, das instituições, da sociedade.

A Póvoa de Lanhoso tem assumido este compromisso como uma das suas prioridades. Nos últimos anos, o município apostou em políticas de igualdade de género e no combate a todas as formas de violência exercidas sobre o ser humano.

Enquanto órgão autárquico, procuramos envolver todos e todas os/as trabalhadores/as, assim como parceiros do município, nos Planos Municipais para a Igualdade de Género e Oportunidades. No âmbito desta aposta, dinamizamos um conjunto de iniciativas transversais a diferentes áreas, dedicadas à própria autarquia, mas também direcionadas à comunidade.

Promovemos ativamente a igualdade de direitos e liberdades, a igualdade de oportunidades de participação, o reconhecimento e a valorização de mulheres e homens, em todos os domínios da sociedade: do político ao económico, do laboral ao pessoal e familiar.

A estratégia municipal da Póvoa de Lanhoso, espelhada neste Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades, traduz a nossa missão e ambição nas políticas de proximidade.

A Póvoa de Lanhoso vai continuar a trabalhar para todos e para todas.

O Presidente da Câmara Municipal,

Frederico de Oliveira Castro

“(...) todas as políticas devem ter em conta, de maneira sistemática, e em todo o seu processo de planeamento, definição, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens, e as relações hierarquizadas subjacentes. Pretende-se, assim, que a definição das políticas, planos ou programas de cada departamento governamental e autarquia integre a perspetiva do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH, e do combate à discriminação em razão da OIEC em todas as fases”.

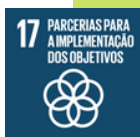
(in, Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, 2030)

O Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso, orienta a sua ação de acordo com os eixos de intervenção prioritários.



Governança, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional

Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da Igualdade entre homens e mulheres (IHM) nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública (AP).



- Reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- Relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades (PMIGO);
- Produção de materiais de divulgação do PMIGO;
- Apresentação pública do PMIGO;
- Promover a adoção do uso da linguagem inclusiva em todos os meios de comunicação usados pela Autarquia;
- Recolher e organizar a informação de acordo com a perspetiva de género (desagregada por género – F/M/outro);
- Criar base de dados organizada e elaboração de relatórios estatísticos integrando a perspetiva de género – F/M/outro);
- Atualizar o guião de linguagem inclusiva;
- Criar base de dados com indicadores referentes aos órgãos sociais das organizações/associações das várias áreas, desagregados por género.

Governança, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional

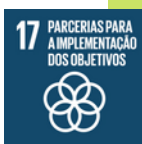
Prevenir/erradicar a tolerância social às várias manifestações de VM/VD, consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de Direitos Humanos, de igualdade e não discriminação.



- Capacitar os recursos humanos da autarquia seguindo o referencial IG da CIG;
- Divulgar o “Canal de denúncia” existente na página do município;
- Atualizar o guião para a combate à violência doméstica.

Governança, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional

Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional.



- Dispensa da tarde de aniversário de descendente com idade até aos 12 anos (salvaguardando as necessidades de serviço);
- Reforçar a divulgação dos acordos e protocolos sobre sistemas de saúde;
- Promover a literacia de Direitos e a informação sobre serviços na área da conciliação;
- Divulgação do modelo de horário flexível;
- Mediante requerimento e com subscrição de compromisso de honra, disponibilizar 2 horas no dia de aniversário de ascendente com idade igual ou superior a 66 anos (salvaguardando as necessidades de serviço);
- Proporcionar formação e/ou Workshops a todas as pessoas em horário laboral;
- Instituir e comemorar o Dia do Colaborador e Colaboradora;
- Reforçar a divulgação das atividades culturais e recreativas a colaboradores/as;
- Dia do acolhimento de novos/as colaboradores/as.

Educação, Formação e Emprego

Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.



- Realização de ações de informação a colaboradores/as das instituições ligadas ao ensino/educação, do concelho;
- Distribuição de guiões de Educação; Género e Cidadania;
- Desenvolver ações de divulgação do centro QUALIFICA;
- Propor às Direções dos Agrupamentos e Escolas a criação de fórum/ clube escolar ao qual deve ser prestada consultoria e disponibilizados o máximo de recursos possíveis para a realização das ações que vão ao encontro das necessidades e interesses dos/as jovens.

Saúde

Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e homens.



- Divulgação dos exercícios de atividade física/ relaxamento/ergonomia a serem realizados no local de trabalho;
- Divulgação da prática de *Mindfulness* a serem realizados no local de trabalho;
- Reforçar a informação relativa aos protocolos existentes e que visam a disponibilização de serviços de nutrição;
- Reforçar a promoção de saúde mental e do bem-estar em contexto laboral.

Urbanismo e Mobilidade

Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional.



- Criação de um selo que reconheça os locais/estabelecimentos que são acessíveis a todas as pessoas;
- Divulgação de horários de transportes públicos e serviços disponíveis à população;
- Implementação do selo que reconheça os locais/estabelecimentos que são acessíveis a todas as pessoas;
- Fazer um levantamento das barreiras arquitetónicas existentes no Concelho;
- Eliminar barreiras arquitetónicas por forma a permitir o acesso de todas as pessoas;
- Fazer um levantamento dos locais públicos mais e menos seguros, recorrendo ao Guia LGE para a prevenção e segurança no espaço público.

Coesão e Cidadania

Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional.



- Sensibilizar os empresários/as do Concelho para a difusão de informação em matéria de igualdade, junto dos seus colaboradores/as.

Coesão e Cidadania

Garantir e reforçar o conhecimento e informar e sensibilizar sobre a temática do Tráfico de Seres Humanos (TSH).

10
REDUZIR AS
DESIGUALDADES



- Realizar ações de sensibilização sobre TSH.

Coesão e Cidadania

Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas (PTN), nomeadamente a Mutilação Genital Feminina (MGF) e os casamentos infantis, precoces e forçados.

3
SAÚDE
DE QUALIDADE



- Realizar ações de sensibilização sobre PTN.

5
IGUALDADE
DE GÉNERO



Coesão e Cidadania

Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC) e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e Intersexo (LGBTI) na vida pública e privada.

5
IGUALDADE
DE GÉNERO



- Realizar ações de sensibilização sobre violência nas relações de intimidade.

Coesão e Cidadania

Integrar a promoção da IMH no Combate à pobreza e exclusão social.

5
IGUALDADE
DE GÉNERO



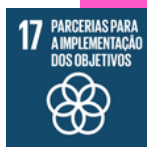
- Realizar ações de sensibilização sobre IG e IO.

1
ERRADICAR
A POBREZA



Coesão e Cidadania

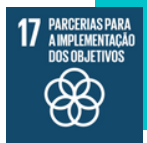
Promoção de um Concelho Inclusivo.



- Criar ocupação para jovens com deficiência, em período de férias letivas, adaptando as atividades, promovendo a sua integração nas mesmas;
- Criar e adaptar as placas de informação nos locais turísticos e culturais;
- Reativar o Núcleo Norte da Carta Portuguesa para a Diversidade;
- Atualização das medidas da Autarquia, promotoras de igualdade de oportunidades;
- Dotar os parques infantis de materiais inclusivos;
- Dotar os serviços de respostas concretas e efetivas às minorias, nomeadamente pessoas com deficiência e migrantes, reforçando o balcão de inclusão e criando materiais informativos.

Desporto

Integrar a perspetiva de género no registo de todas as atividades realizadas e/ou apoiadas pelo Município.



- Atribuição de prémios por género;
- Incentivar a criação e participação de equipas mistas nas atividades e provas desportivas;
- Incentivar os Clubes e associações desportivas a diversificar as modalidades praticadas.

Entidades/Pessoas participantes

Entidades/Pessoas envolvidas nos diferentes momentos de recolha de informação, realizados recorrendo às metodologias mencionadas no *Kit* de ferramentas para diagnósticos participativos:

- Agrupamentos de Escolas do Concelho;
- Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso;
- Colaboradoras e colaboradores da Autarquia da Póvoa de Lanhoso;
- EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- Escola Profissional do Alto Ave;
- IPSS's do Concelho;
- Juntas de Freguesia do Concelho;
- População anónima (que vive e trabalha ou estuda na Póvoa de Lanhoso; que vive cá, mas não trabalha ou não estuda no Concelho; que estuda ou trabalha no Concelho, mas não vive cá);
- Representantes Paroquiais do Concelho.

Ficha técnica:

Designação do Projeto | IGUALDADES

Título | Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso – 2023-2026

Versão final | janeiro de 2023

Município da Póvoa de Lanhoso | Divisão de Educação e Serviços Sociais | SIGO

Projeto promovido pela Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, no âmbito da Tipologia de Operações 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade do POISE-Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o organismo intermédio.



Relatório de Diagnóstico

Designação do Projeto | IGUALDADES

Entidade proprietária | Município da Póvoa de Lanhoso

Equipa técnica do Projeto |

Apoio informático: André Cruz

Coordenação: Carla Melo

Gestão de Diagnóstico; Gestão e Criação de Conteúdos para as Redes Sociais:
Joana Silva

Especialista: Sandra Saleiro

Projeto promovido pela Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, no âmbito da Tipologia de Operações 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade do POISE-Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o organismo intermédio.

Este documento é propriedade do Município da Póvoa de Lanhoso, pelo que a reprodução, na íntegra ou em parte do mesmo, deverá fazer referência à fonte.

Índice

Enquadramento	5
Metodologia	7
Diagnóstico Interno	9
Caraterização da Amostra	10
Literacia e Uso de Direitos	19
Realização das tarefas domésticas.....	23
Conciliação	27
Estereótipos	42
Vivências de importunação.....	45
Diagnóstico externo	47
População que reside e trabalha no concelho	48
Literacia e Uso de Direitos	51
Realização das tarefas domésticas.....	53
Conciliação	55
Serviços e infraestruturas de apoio à família.....	57
Desporto.....	65
População residente no concelho da Póvoa de Lanhoso com trabalho ou estudo noutro concelho	65
Literacia dos Direitos.....	69
Realização das Tarefas Domésticas.....	70
Conciliação	73
Serviços e infraestruturas de apoio à família.....	75
Desporto.....	82
População que não reside mas trabalha ou estuda no Concelho.....	82
Auscultação às entidades	83
Principais conclusões	85
Entidades/Pessoas participantes	86

Entidade operadora do
programa



Cofinanciado por:



Enquadramento

Sendo o papel da Administração Pública Local essencial na eliminação de desigualdades e discriminações pela relação de proximidade com as populações que serve, é necessária uma abordagem diferente na forma de fazer política, integrando a perspetiva da igualdade de género de modo transversal e intersectorial a todas as áreas de intervenção política e pública a nível local^{1,2}.

Por sua vez a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – ENIND - estabelece as Autarquias como entidades responsáveis e ou envolvidas nos objetivos e nas medidas das mesmas. Os objetivos: 1.4 – Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens – IMH – na Administração Pública; 1.5 – Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, toda a administração pública; 1.7 – Integrar a perspetiva da IMH nas relações internacionais de cooperação; 2.3 – Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; 2.4 – Promover a representação equilibrada na tomada de decisão, são todos aqueles que envolvem diretamente a Autarquia. No entanto o papel interventivo da autarquia não se encerra aqui, uma vez que se envolve também como parceira social em muitos outros objetivos, como por exemplo: no combate à segregação das profissões (objetivo específico 2.1); na eliminação das disparidades de rendimentos entre mulheres e homens (objetivo específico 2.2) e no objetivo 7, o de integrar a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens no combate à pobreza e exclusão social, mais concretamente na promoção do empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosos/as, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana (objetivo específico 7.1).

A promoção da Igualdade de género, o combate à discriminação, a desocultação do fenómeno da violência doméstica e de género, o tráfico de seres humanos e a realidade da mutilação genital feminina, são áreas que o Município da Póvoa de Lanhoso tem vindo a trabalhar permanentemente no Concelho. Os números ajudam-nos a olhar para as realidades espelhadas por estes fenómenos e levam-nos a constatar que ainda existe, diversas vertentes por explorar e a pensar que todo o trabalho de compreensão, prevenção e combate é importante nestes domínios constituindo um desafio constante.

Todavia, à convicção e experiência de trabalho importava aportar a componente científica e para melhor programar a intervenção e esta culminar, de facto, nos

¹ www.pgdlisboa.pt

resultados esperados, afigurava-se imperioso que se procedesse a um sério e transversal diagnóstico da realidade do Concelho.

Com esta premissa, para a elaboração do segundo Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso, tal como no primeiro, sustentou-se totalmente nos resultados do diagnóstico realizado.

O diagnóstico incidia na vertente interna e externa, tendo para o efeito sido utilizados diferentes métodos de recolha de informação, recorrendo ao *Kit* de ferramentas para diagnósticos participativos, desenvolvido no âmbito do projeto *Local Gender Equality* (Ferreira & Almeida, 2016).

Este trabalho, permitiu identificar as assimetrias entre homens e mulheres que ainda existem e persistem no território da Póvoa de Lanhoso, registar sugestões dos colaboradores e colaboradoras da Autarquia, assim como de um vasto conjunto de profissionais que representam instituições de diferentes áreas, e ainda, de cidadãos e cidadãs anónimas que vivem, trabalham e/ou estudam no Concelho.

Através desta alargada auscultação e profunda análise dos resultados, será possível elaborar o Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso, que vigorará nos próximos quatro anos.

Metodologia

Para a realização do diagnóstico interno foi elaborado e testado um inquérito por **questionário**, tendo em consideração os objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND 2018-2013), ressaltando a questão da conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar, a igualdade entre mulheres e homens, a não discriminação, a mobilidade e urbanismo e ainda as crenças e estereótipos, por serem áreas nas quais a Autarquia deseja reforçar a intervenção à luz da Igualdade.

Este questionário foi disponibilizado *online* em abril de 2021 para todos os colaboradores e colaboradoras do Município. Tendo em conta, e antecipando, eventuais dificuldades de acesso ao questionário, uma vez que nem todos os colaboradores e colaboradoras possuem acesso a computador, foi acautelada a disponibilização de *tablets* para que todos e todas que no seu posto de trabalho não têm acesso a computador também pudessem responder. Elegeu-se esta ferramenta, de modo a evitar a impressão dos questionários e garantir que se utilizam métodos ecológica e ambientalmente mais sustentáveis.

Para o diagnóstico externo, foram preparadas quatro atividades, entre setembro de 2020 e janeiro de 2021. As duas primeiras pretenderam obter informação da comunidade em geral, sendo estas atividades que permitiram colmatar a falha do diagnóstico do 1º Plano Municipal para a Igualdade, no qual este público não foi auscultado. Uma das iniciativas que visou integrar o diagnóstico externo, é designado por **Brainstorming**. Este método de diagnóstico preparado para a comunidade em geral foi adequado para que todos e todas pudessem participar, criando as condições apropriadas para tal. No entanto, devido às condicionantes impostas pela Covid-19, teve que realizar-se com recurso a uma plataforma digital, tendo as participantes sido exclusivamente do sexo feminino, não porque tenha sido intencional, mas porque foram apenas mulheres quem voluntariamente participaram.

Além desta ação e metodologia, pensando chegar a outro tipo de público, nomeadamente o mais jovem, seguindo os traços gerais do questionário utilizado internamente, foram disponibilizados questionários *online*. Estes questionários estiveram disponíveis a todas as pessoas em junho de 2021. Sendo pretensão que o diagnóstico do Concelho auscultasse pessoas que vivem no território, apenas foram validados os questionários respondidos por habitantes do Concelho. Ainda no âmbito do diagnóstico externo, foram realizados dois **focus group** direcionado aos representantes das IPSS's, aos Presidentes de Junta e aos Párocos das freguesias. Por fim, para completar a fase de diagnóstico externo, estava prevista a realização de um **World Café** no qual integrariam os/as representantes das coletividades do Concelho, incluindo associações juvenis, de desporto, empresas e demais, porém, também devido à situação pandémica, não se registaram participantes, pelo que não foi possível concretizar esta iniciativa.

As ações de diagnóstico basearam-se nas metodologias do *Kit* de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, desenvolvidas no âmbito do projeto *Local Gender Equality* (Ferreira e Almeida, 2016).

Em simultâneo ao diagnóstico externo decorreu a análise estatística das respostas ao questionário de diagnóstico interno. Esta análise continuou após a recolha da informação do diagnóstico externo, até junho de 2021, sendo analisados também estes questionários, dando origem ao Relatório de Diagnóstico interno e externo. Terminada a fase de diagnóstico, foi realizado o Seminário de Apresentação dos resultados do Diagnóstico, no dia 30 de julho de 2021. Para esta ação existiu o especial interesse na mobilização de todos aqueles e aquelas que integraram o processo de diagnóstico. Todavia, entendeu-se também imprescindível ter presente pessoas que integraram e venham a integrar as futuras ações projeto e do plano, assim como técnicos/as de outras Autarquias.

Diagnóstico Interno

Entidade operadora do
programa



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu
Iniciativa Emprego Jovem



Caraterização da Amostra

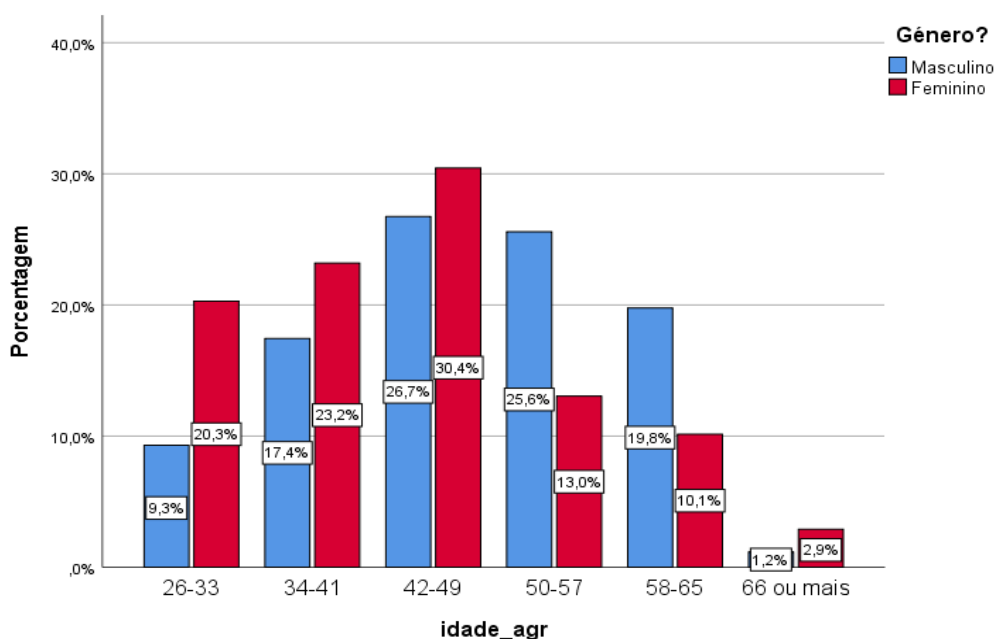
Tendo uma população de 234 colaboradores e colaboradoras, 135 do sexo masculino e 99 do sexo feminino, foram obtidas 156 respostas válidas, 69 do sexo feminino (44%) e 87 do sexo masculino (56%). Com 67% de respostas, estamos perante uma amostra satisfatória e adequada ao retrato da situação.

A idade média das colaboradoras é de 44 anos e dos colaboradores é 47 anos de idade.

Por grupo, cerca de 1/3 da nossa amostra tem idades compreendidas entre os 42 e os 49 anos de idade. A este grupo etário, segue-se o das pessoas com idades compreendidas entre os 34 e 41 anos e também o de 50 a 57 anos de idade. O grupo etário com idades compreendidas entre os 48 e 65 anos representa mais de 15% da amostra. 14,2% da amostra é constituída por pessoas cuja idade está compreendida entre 26 e 33 anos. Aproximadamente, 2% da amostra é constituída por pessoas com 66 ou mais anos de idade.

O/A colaborador/a mais jovem tem 26 anos e o/a colaborador/a com mais idade tem 66 anos. Com 66 anos, responderam 3 pessoas. Com 26 anos de idade, responderam 2 pessoas.

Idade dos/as respondentes



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

71,2% das pessoas respondentes é casada e/ou vive em união de facto; 19,2% são solteiros/as e 3,2% são viúvos/as. 5,8% têm estado civis de divorciados/as. Responderam como “outro”, 0,6%.

Quanto aos homens 77,0% são casados/as ou vivem em união de facto; 18,4% são solteiros; 3,4% são divorciados e 1,1% são viúvos.

Tendo em conta o universo feminino, 63,8% são casadas ou vivem em união de facto, 20,3% são solteiras; 5,8% são viúvas e 8,7% são divorciadas. Os restantes 1,4% representa a percentagem do sexo feminino que respondeu “outro”.

Ao nível das habilitações literárias, as mulheres são mais escolarizadas do que os homens. O número mais significativo dos homens colaboradores respondentes possui o 2º ciclo do ensino básico e 43,3% das colaboradoras possuem o ensino secundário. 88,1% das mulheres têm pelo menos o ensino secundário completo, enquanto apenas menos de metade dos homens (42,7%) está nessa situação.

Habilitações Escolares (escolha o grau de escolaridade que completou)

Género?		Total
Masculino	Feminino	

Habilitações Escolares (escolha o grau de escolaridade que completou)	Outro. Qual?	Contagem	1	0	1
			% em Género?	1,2%	0,0%
	Inferior ao 4ºano	□ Contagem	4	1	5
			% em Género?	4,9%	1,5%
	1º Ciclo (4ºano)	□ Contagem	18	2	20
			% em Género?	22,0%	3,0%
	2º Ciclo (6ºano)	□ Contagem	19	3	22
			% em Género?	23,2%	4,5%
	3º Ciclo (9ºano)	□ Contagem	5	2	7
			% em Género?	6,1%	3,0%
	Secundário (12ºano)	Contagem	14	29	43
			% em Género?	17,1%	43,3%
	Bacharelato/Licencia tura	Contagem	17	25	42
			% em Género?	20,7%	37,3%
	Mestrado/Doutorame nto	Contagem	4	5	9
			% em Género?	4,9%	7,5%
Total		Contagem	82	67	149
			% em Género?	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Vive no concelho da Póvoa de Lanhoso?

		Género?		Total
		Masculino	Feminino	
Vive no concelho da Póvoa de Lanhoso?	Se não, vive em que concelho?	Contagem	6	7
		% em Género?	6,9%	10,1%
	Sim	Contagem	79	59
		% em Género?	90,8%	85,5%
	Não	Contagem	2	3
		% em Género?	2,4%	3,7%

	% em Género?	2,3%	4,3%	3,2%
Total	Contagem	87	69	156
	% em Género?	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

A amostra é constituída maioritariamente por pessoas de nacionalidade portuguesa (98,7%). Dos homens, 2,3% são estrangeiros ou têm outra nacionalidade.

À exceção de seis homens e três mulheres que residem em Braga; uma mulher em Guimarães e uma mulher em Vila Nova de Famalicão, todas as outras pessoas que responderam ao inquérito por questionário, residem no Concelho da Póvoa de Lanhoso, o que poderá ser um fator favorável à conciliação entre as diferentes esferas da vida.

Quanto à situação laboral dos/as cônjuges dos/as respondentes, estes/as encontram-se maioritariamente profissionalmente ativos/as, sobretudo no caso das mulheres.

Situação ocupacional do/a cônjuge

			Género?		Total
			Masculino	Feminino	
Situação ocupacional do/a cônjuge:	Outra.	Contagem	1	0	1
		% em Género?	1,1%	0,0%	0,6%
	Empregado/a <input type="checkbox"/>	Contagem	57	52	109
		% em Género?	65,5%	75,4%	69,9%
	Desempregado/a <input type="checkbox"/>	Contagem	11	4	15
		% em Género?	12,6%	5,8%	9,6%
	Reformado/a	Contagem	7	0	7
		% em Género?	8,0%	0,0%	4,5%
	Não se Aplica.	Contagem	11	13	24
		% em Género?	12,6%	18,8%	15,4%

Total	Contagem	87	69	156
	% em	100,0%	100,0%	100,0
	Género?			%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Das pessoas inquiridas, 76.3% tem filhos/as ou enteados/as.

Tem filhos/as ou enteados/as?

			Género?		Total
			Masculin o	Feminin o	
Tem filhos/as e/ou enteados/as?	Sim	Contagem	69	50	119
		% em Género?	79,3%	72,5%	76,3%
	Não	Contagem	18	19	37
		% em Género?	20,7%	27,5%	23,7%
	Total	Contagem	87	69	156
		% em Género?	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Quanto às idades dos filhos/as e/ou enteados/as, 10.3 dos/as respondentes têm filhos/as com idades entre os 0 e os 3 anos; 15.4% tem filhos/as com idades entre os 4 e os 7 anos; 12.2% têm filhos/as com idades entre os 8 e os 11 anos; 14.7% tem filhos/as com idades entre 12 e os 15 anos. Aproximadamente 8% dos/as respondentes refere ter filhos/as entre 16 e 19 anos de idade e 35.9% tem filhos/as com 20 ou mais anos de idade. São as mulheres quem refere ter mais filhos/as, sendo estes/as mais novos/as.

A maioria das pessoas que responderam vivem com o/a esposo/a, companheiro/a, namorado/a e filhos/as e 9.6% vivem com o(s) pai(s)/mãe(s). 71.1% dos/as respondentes afirma que os filhos/as ou enteados/as são dependentes, pelo menos financeiramente e ao nível do transporte.

Das mulheres respondentes, 91,7% referem ter filhos/as dependentes. Para a mesma questão, embora com maioria, apenas 56,1% dos homens responderem ter como dependentes os filhos/as. No conjunto, trata-se de uma

amostra com um número muito expressivo de pessoas com filhos/as dependentes.

Algum/a dos seus filhos, filhas ou enteados, enteadas são dependentes de si? (transporte/ financeiramente)

			Género?		Total
			Masculino	Feminino	
Algum/a dos seus filhos, filhas ou enteados, enteadas são dependentes de si? (transporte/financeiramente)	Sim	Contagem	37	44	81
		% em Género?	56,1%	91,7%	71,1%
	Não	Contagem	29	4	33
		% em Género?	43,9%	8,3%	28,9%
Total		Contagem	66	48	114
		% em Género?	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Aproximadamente 14,6% das pessoas inquiridas (mais mulheres do que homens) refere que presta cuidados a terceiras pessoas, sendo que destas, 70% toma conta de alguém na casa da pessoa que requer cuidados. As pessoas que requerem cuidados são na sua maioria os pais/mães. São mais as mulheres cuidadoras (17,9%) do que os homens cuidadores (11,9%).

Além dos filhos ou filhas, tem alguém de quem tome conta ou presta apoio (por exemplo: idoso(s)/a(s); neto(s)/a(s); pessoa(s) com deficiência)?

			Género?		Total
			Masculino	Feminino	
Além dos filhos ou filhas, tem alguém de quem tome conta ou presta apoio (por exemplo: idoso(s)/a(s); neto(s)/a(s); pessoa(s) com deficiência)?	Sim <input type="checkbox"/>	Contagem	10	12	22
		% em Género?	11,9%	17,9%	14,6%
	Não	Contagem	74	55	129
		% em Género?	88,1%	82,1%	85,4%
Total		Contagem	84	67	151

% em Género?	100,0%	100,0%	100,0 %
-----------------	--------	--------	------------

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

O apoio pode ser prestado em casa de quem cuida ou em casa da pessoa cuidada.

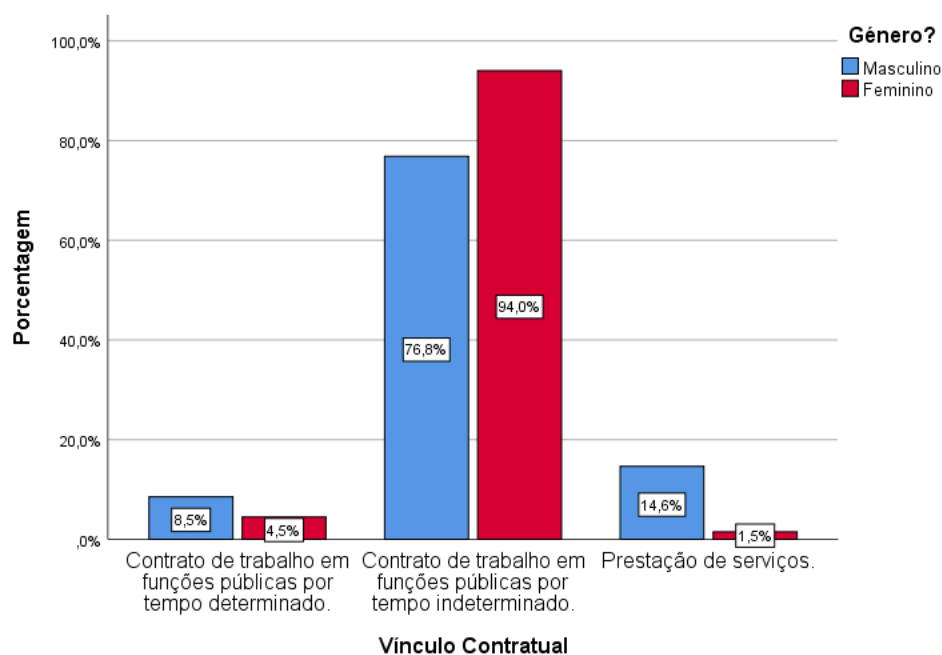
Toma conta ou presta apoio na casa da pessoa em questão?

			Género?		Total
			Masculino	Feminino	
Toma conta ou presta apoio na casa da pessoa em questão?	Sim	Contagem	6	8	14
		% em Género?	75,0%	66,7%	70,0%
	Não	Contagem	2	4	6
		% em Género?	25,0%	33,3%	30,0%
Total	Contagem		8	12	20
	% em Género?		100,0%	100,0%	100,0 %

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Os cuidados prestados na casa da pessoa cuidadora representam 40,0% das respostas, enquanto o cuidado prestado em casa da pessoa cuidada representa 70,0% das respostas.

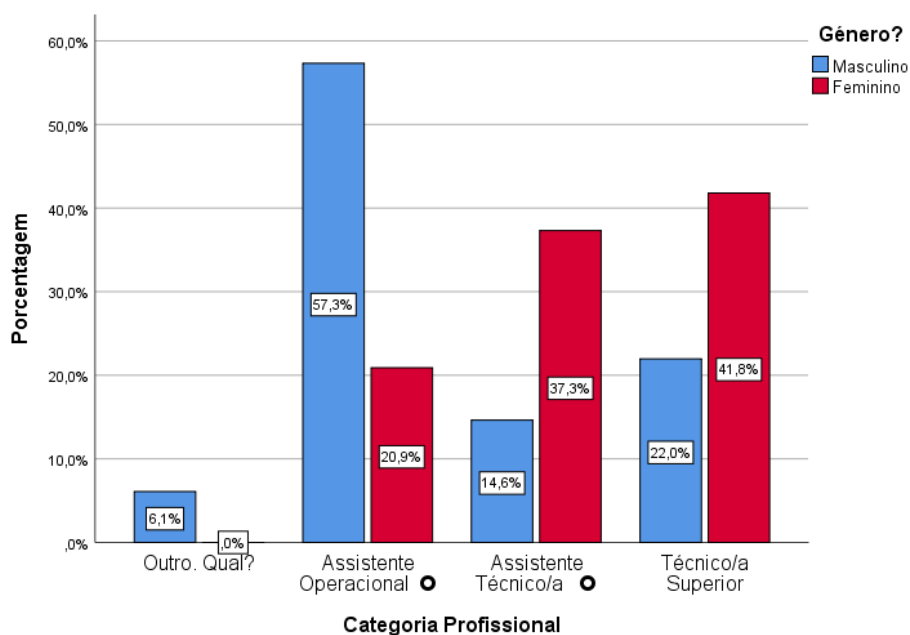
O vínculo contratual de 14,6% dos homens é o de prestador de serviços, bastante mais elevado do que os 1,5% de mulheres com esse vínculo contratual. Os homens estão também em maioria nos contratos por tempo determinado (a prazo), pelo que se conclui que, na amostra, os homens têm vínculos contratuais mais precários do que as mulheres. Contudo, a maioria, tanto de homens como de mulheres, tem como vínculo laboral o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

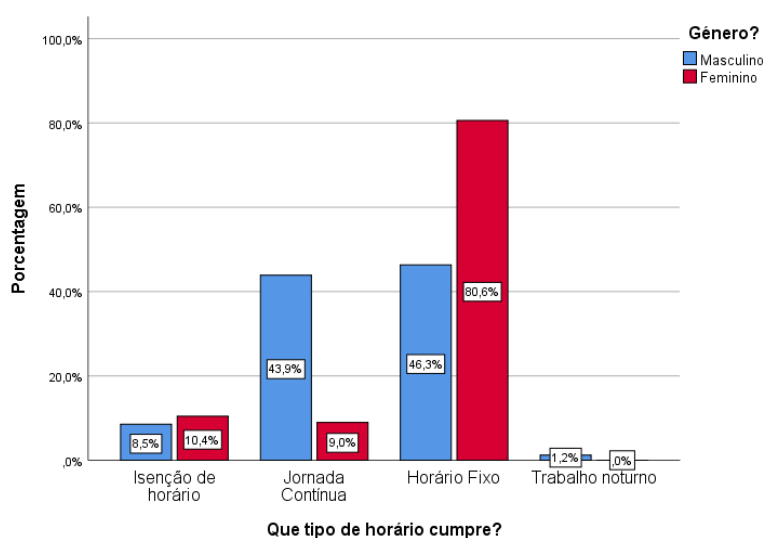
Quanto à categoria profissional das pessoas respondentes, a maioria dos homens respondentes integram a categoria de assistente operacional (57,3%) e as mulheres respondentes a categoria de técnica superior (41,8%).

Como referido anteriormente, as mulheres respondentes são mais qualificadas do que os homens, pelo que se justifica a sua posição numérica superior na categoria de técnica superior.



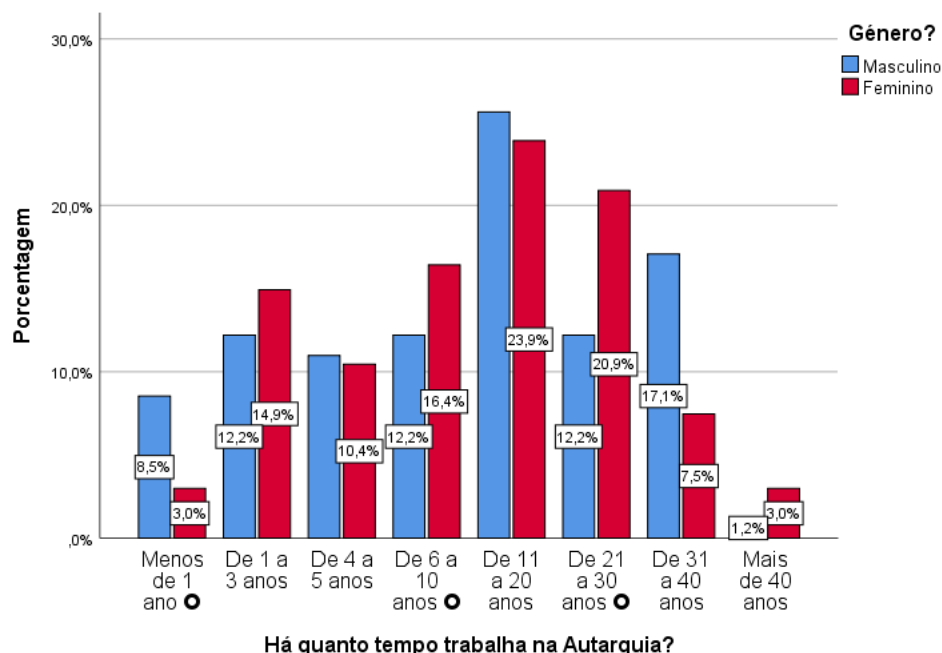
Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Na Autarquia da Póvoa de Lanhoso encontram-se em vigor quatro tipos de horários. Um horário das 9h às 18h (horário fixo); um horário das 8h às 14h (jornada contínua); horário noturno e isenção de horário. O horário mais praticado é o horário fixo (61,7%) e o menos praticado é a isenção de horário (9,4%). A jornada contínua é utilizada maioritariamente pelas pessoas que trabalham no exterior. As mulheres são quem menos trabalha no horário de jornada contínua, apenas 9%. O trabalho noturno é o que menos colaboradores e colaboradoras integram.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Na amostra, o número de homens e o número de mulheres que trabalham na autarquia há mais de 11 anos é de 28,4%. Segue-se-lhes os/as respondentes que trabalham há mais de 21 anos e menos de 30 anos, com 16,1%.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Literacia e Uso de Direitos

Os direitos elencados no inquérito por questionário são na maioria mais conhecidos pelas colaboradoras do que pelos colaboradores respondentes. No geral, tanto para os homens como para as mulheres que integraram a amostra, os direitos menos conhecidos são: a dispensa de 2 horas por dia para aleitação, para o pai, no caso de a mãe não usufruir; subsídio por interrupção da gravidez e subsídio de adoção. Todos com um valor percentual de desconhecimento de 41%.

Os três direitos mais conhecidos, tanto para colaboradoras como para colaboradores, são: direito do/a responsável legal a faltar para assistência a crianças doente ou acidentada (92%); subsídio de risco clínico durante a gravidez e subsídio de assistência a criança com deficiência. Ambos com 87,2% de conhecimento por parte das pessoas que responderam. Os subsídios menos conhecidos pelos respondentes masculinos são: subsídio de adoção e

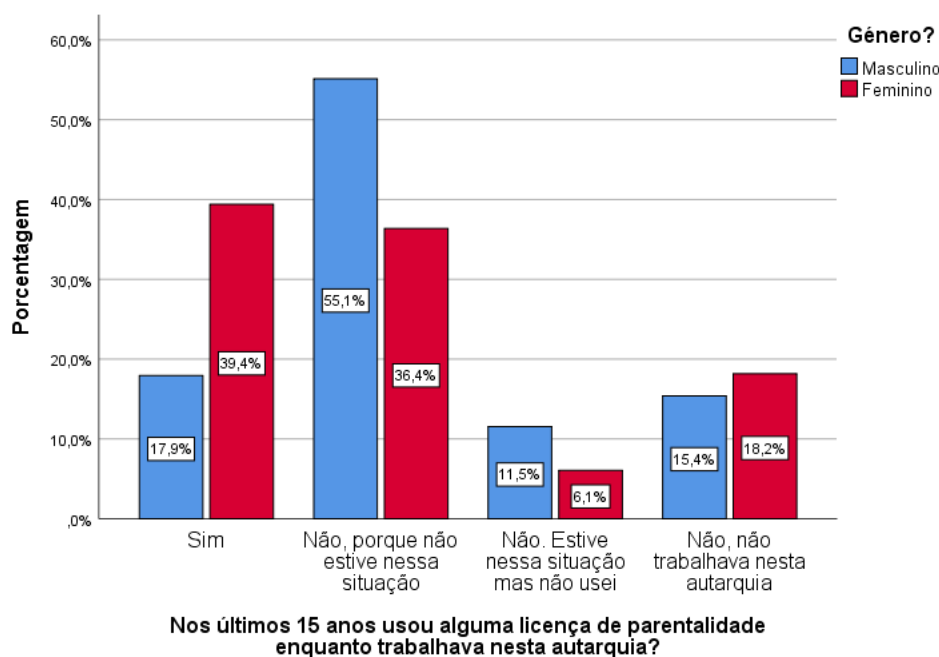
benefícios especiais no caso de nascimento de gémeos, ambos com uma percentagem de desconhecimento de 69%.

Os subsídios menos conhecidos pelas respondentes são: subsídio de adoção e a dispensa do pai para aleitação, no caso de a mãe não usar (43,3%). O subsídio por interrupção da gravidez é o que menos mulheres conhecem (46,7%).

Os subsídios e direitos mais conhecidos (90% das mulheres respondentes) são: Subsídio por risco clínico durante a gravidez; direito do/a responsável legal (mãe, pai, avô avó ou outros) a faltar para assistência a criança doente ou acidentada e o direito a dispensa do trabalho para acompanhar filho/a menor de 12 anos no primeiro dia de aulas.

Usos de Licenças

Quanto ao uso da licença de parentalidade nos últimos 15 anos, 27.8% dos/as respondentes afirma que usou a licença. Porém, a maioria das pessoas que respondeu ao questionário refere que não usou a licença porque não esteve nessa situação.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Das pessoas que estiveram em situação de usar a licença de parentalidade, 47.4% partilhou-a com o/a cônjuge. Mas a partilha foi mais comum nos homens (66,7% dos homens que usou a licença partilhou-a enquanto nas mulheres apenas 43,5% a partilharam).

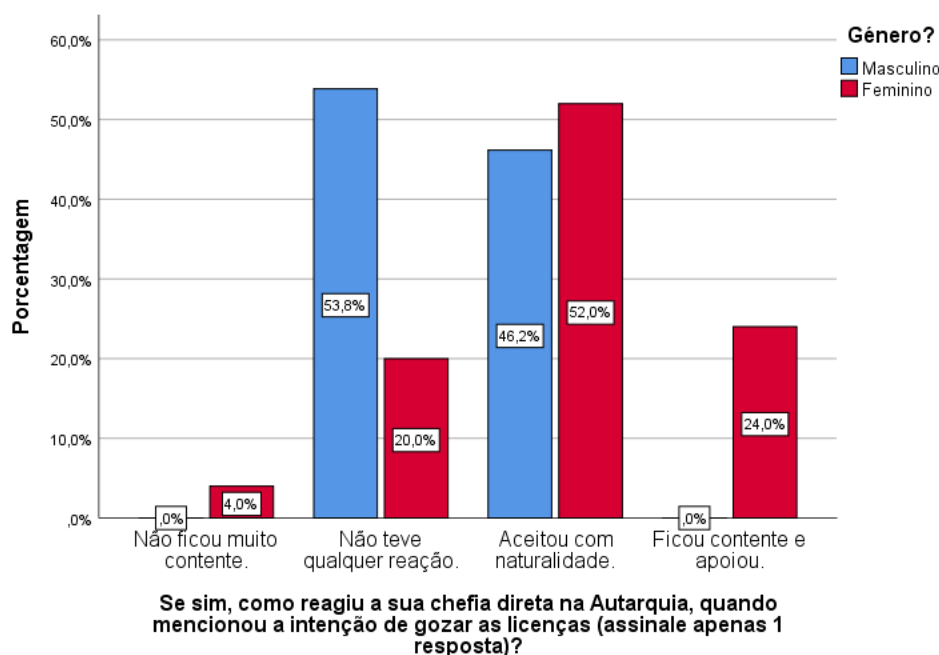
Se sim, usou licença partilhada com o/a cônjuge?

			Género?		Total
			Masculino	Feminino	
Se sim, usou licença partilhada com o/a cônjuge?	Sim	Contagem	8	10	18
		% em Género?	66,7%	43,5%	51,4 %
	Não	Contagem	4	13	17
		% em Género?	33,3%	56,5%	48,6 %
Total	Contagem		12	23	35
	% em Género?		100,0%	100,0%	100,0 %

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Sendo questionados/as sobre a forma como a chefia reagiu ao uso da licença de parentalidade, 50% dos/as respondentes refere que aceitou com naturalidade e 31.6% refere que a chefia não teve qualquer reação, 15.8% ficou contente e apoiou e 2.6% não terá ficado muito contente.

Saliente-se as respostas dadas pelas mulheres, quase ¼, mostra-nos que as chefias apoiaram e ficaram contentes pelas colaboradoras usarem as licenças de parentalidade, enquanto que nenhum dos homens obteve a mesma reação por parte das suas chefias perante igual intenção de usar a licença de parentalidade.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Os/as colaboradores/as foram questionados/as sobre quais tinham sido os seus maiores receios aquando do regresso ao trabalho após o uso da licença de parentalidade. Destacando-se a resposta que afirmavam não terem receios, os/as respondentes que afirmaram tê-los sentido, a opção mais apontada pela mulher foi: que acontecesse alguma coisa à/ao minha/meu filha/o, seguindo-se-lhe o receio de ser colocada noutras funções/tarefas ou posto. O receio mais apontado pelos homens inquiridos, foi o de não conseguir conjugar o horário com o da creche/infantário/ama, seguindo-se-lhe o receio de que acontecesse alguma coisa à/ao minha/meu filha/o. O receio de ter mudado a maneira de fazer as coisas durante a sua ausência, assim como o de não conseguir conjugar o horário com o da creche/infantário/ama foi referido com igual intensidade por homens e por mulheres.

As razões mais apontadas para o não uso da licença de parentalidade foram: o uso da licença pelo/a cônjuge; o desconhecimento desse direito e as dificuldades financeiras que o uso deste direito poderia acarretar. Outras razões, tais como o facto da entidade patronal poder pensar que não sou dedicada/o à instituição (1,3%) e não querer ficar em casa o tempo todo foram elencadas mas em menor proporção (2,6%). Com destaque para as mulheres, foi ainda

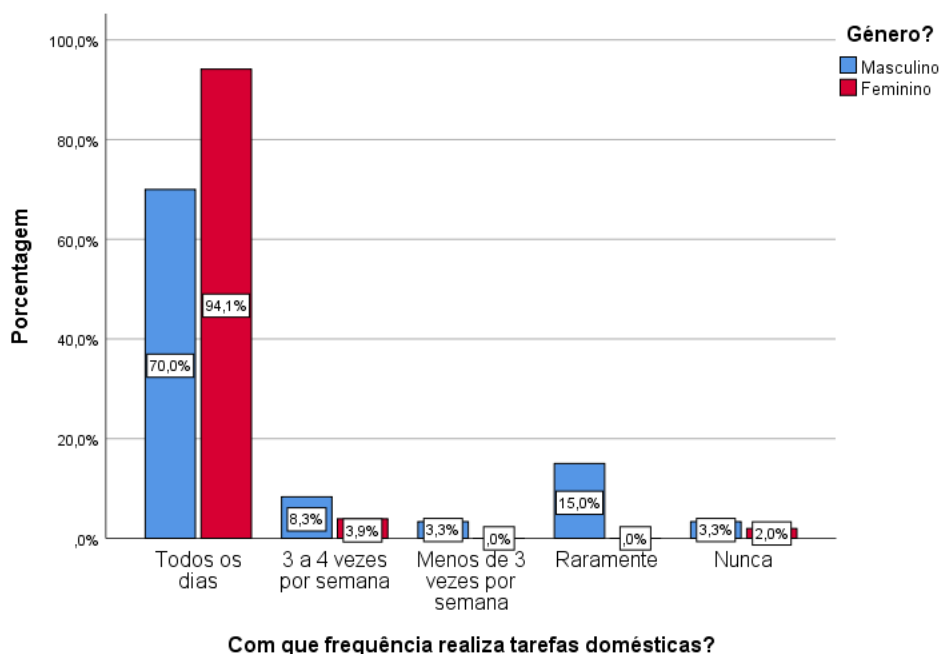
elencada a seguinte razão para não terem usado a licença: porque estava com muito trabalho.

Realização das tarefas domésticas

Quando inquiridos/as quanto à frequência da realização das tarefas domésticas, 57,7% dos/as respondentes refere fazê-lo todos os dias. Quase a totalidade das mulheres realiza tarefas domésticas todos os dias, enquanto apenas 70% dos homens o faz.

Das 4,5% das pessoas que refere que realiza as tarefas domésticas apenas 3 a 4 vezes por semana, 8,3% representa o universo masculino e 3,9% o feminino.

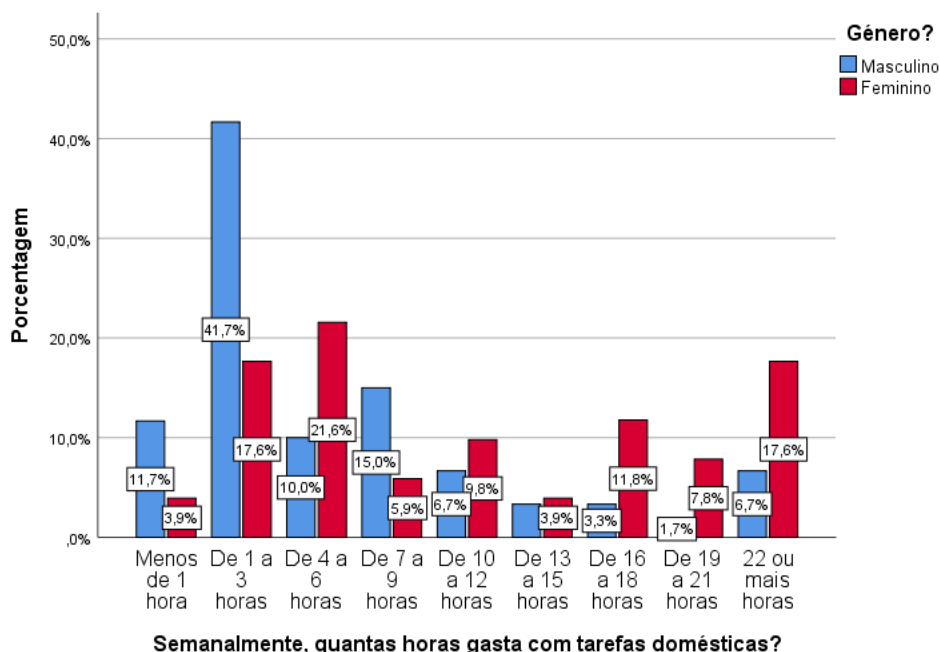
5,8% das pessoas refere que raramente executa essas tarefas, traduzindo este valor em 15% dos homens e nenhuma mulher.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Quando questionados/as sobre o tempo dedicado semanalmente à realização de tarefas domésticas, 41,7% dos homens refere destinar entre 1 a 3 horas por semana para essas tarefas e 21,6% das mulheres dizem dedicar entre

4 a 6 horas semanais. Observando o gráfico infra, na maioria das categorias são as mulheres que mais tempo dedicam às tarefas domésticas, realçando-se este diferencial nas categorias em que são mais horas dedicadas à realização das tarefas domésticas.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Realização das tarefas domésticas

Tarefa	Homens	Mulheres
Fazer as refeições	24,4%	62,2%
Ir às compras	40,4%	56,4%
Tratar da louça	38,5%	61,5%
Tratar da roupa	28,2%	61,5%
Limpar a casa	31,4%	60,2%
Cuidar da higiene dos/as filhos/as	16,0%	27,5%
Deitar as crianças	19,2%	26,9%
Brincar com as crianças	36,5%	36,5%
Levar as crianças ao médico	18,6%	35,3%
Levar as crianças à escola	10,9%	7,7%

Passear com as crianças	27,6%	31,4%
Ajudar as crianças com os TPC	18,6%	26,9%
Ir às reuniões da escola/ATL	10,9%	26,9%
Tratar dos/as idosos/as	9,0%	11,5%
Tratar de animais domésticos	38,6%	31,6%
Tarefas administrativas	47,4%	41,7%
Fazer reparações gerais	95,5%	8,3%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Após uma análise comparativa quanto ao género, os homens destacam-se na execução de quatro em dezassete tarefas: levar os filhos/as à escola (10,9%); tratar de animais domésticos (38,6%); realizar tarefas administrativas (47,4%); e fazer reparações gerais (95,5%).

Brincar com as crianças, é uma das tarefas em que tanto homens como mulheres respondentes investem de igual forma, ambos com 36,5%.

As quatro tarefas mais desempenhadas pelas respondentes são: Fazer as compras (62,2%); tratar da louça e da roupa, ambas com 61,5% e limpar a casa (60,2%).

Inversamente, a tarefa que as mulheres referem realizar menos é a de fazer reparações gerais, com 8,3% das mulheres a afirmar fazê-las.

A tarefa menos realizada pelos homens respondentes é tratar das pessoas idosas (9,0%).

Conclui-se que as mulheres desempenham mais do que os homens, a maioria das tarefas domésticas. Os homens apenas se destacam na realização das tarefas que não estão relacionadas com a lida ou o cuidar da casa.

A maioria dos/as respondentes (73%) indica que raramente ou nunca existem conflitos a propósito da realização das tarefas. Quando existem conflitos frequentemente ou pouco frequentemente, são as mulheres quem mais menciona esta situação.

Atualmente existem conflitos a propósito da realização das tarefas domésticas?

Género?

Total

			Masculino	Feminino		
Atualmente existem conflitos a propósito da realização das tarefas domésticas?	Frequentemente <input type="checkbox"/>	Contagem	3	4	7	
		% em Género?	5,0%	7,8%	6,3%	
	Pouco frequentemente <input type="checkbox"/>	Contagem	9	14	23	
		% em Género?	15,0%	27,5%	20,7%	
	Raramente ou nunca	Contagem	48	33	81	
		% em Género?	80,0%	64,7%	73,0%	
Total			Contagem	60	51	111
			% em Género?	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

A maioria dos/as inquiridos/as, 38,7% indica que costuma pedir ao marido/esposa para partilhar mais tarefas. Em contrapartida, 27,9% das pessoas inquiridas menciona não fazer esse pedido. Além das pessoas mencionadas nestas duas opções, existe também uma percentagem de 33,3% às quais a situação não se aplica.

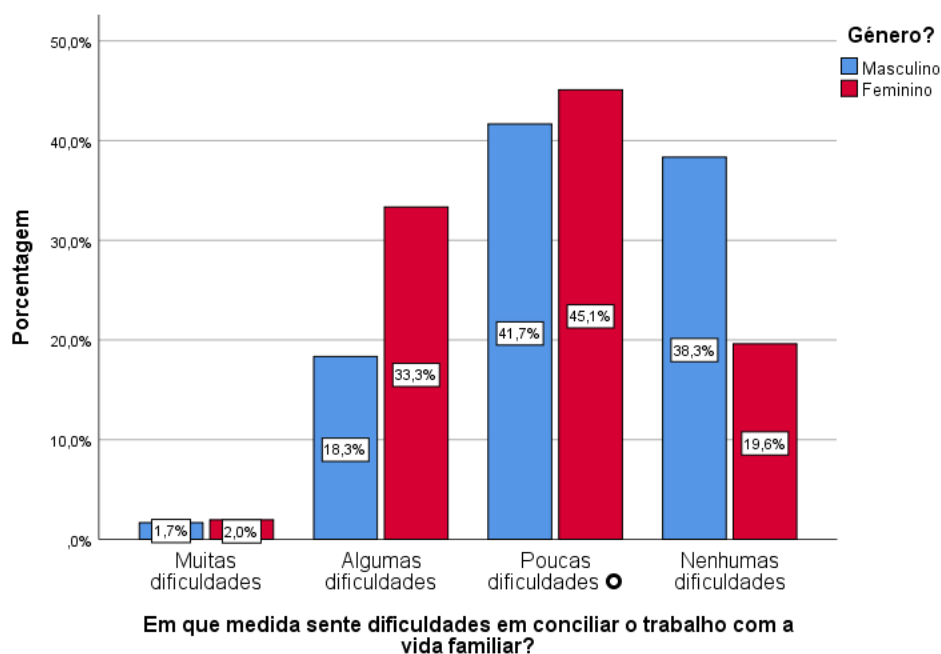
Costuma pedir ao seu marido/esposa ou companheiro/a para partilhar mais tarefas consigo?

			Género?		
			Masculino	Feminino	Total
Costuma pedir ao seu marido/esposa ou companheiro/a para partilhar mais tarefas consigo?	Sim	Contagem	23	20	43
		% em Género?	38,3%	39,2%	38,7%
	Não	Contagem	16	15	31
		% em Género?	26,7%	29,4%	27,9%
	Não se Aplica	Contagem	21	16	37
		% em Género?	35,0%	31,4%	33,3%
Total		Contagem	60	51	111
		% em Género?	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Conciliação

43.2% das pessoas inquiridas sente poucas dificuldades de conciliação entre o trabalho e a vida familiar. 29.7% refere mesmo não sentir nenhuma dificuldades em conciliar o trabalho com a vida familiar. As mulheres são as que assumem sentir dificuldades em conciliar o trabalho e a vida familiar. 2% sente muitas e 1/3 sente algumas.



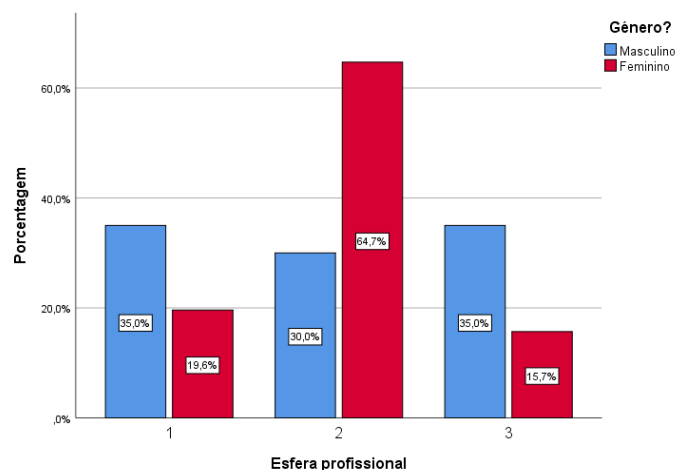
Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Na sua ordem de prioridades, os homens tendem a colocar a esfera profissional tanto em 1º lugar como em 3º lugar. A esfera pessoal partilha o 2º e 3º lugar, enquanto que a esfera familiar assume o 1º lugar.

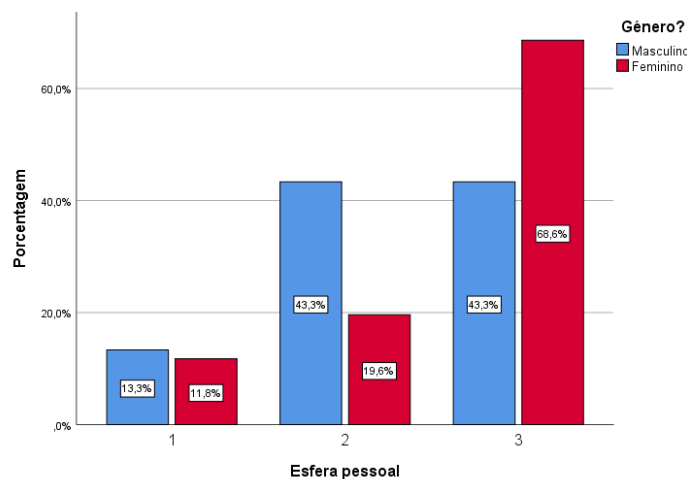
Para as mulheres a prioridade é a esfera familiar, seguida da esfera profissional e por fim a esfera pessoal.

Em síntese, regista-se uma maior proporção de homens a colocar a esfera profissional em 1ª lugar e uma maior proporção de mulheres a colocar a esfera

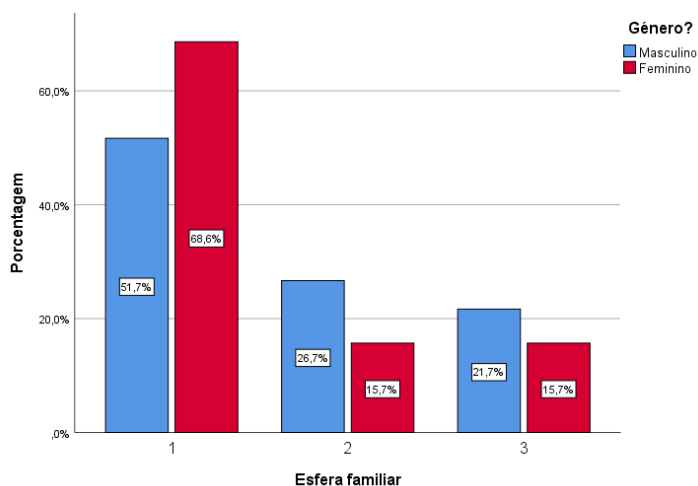
familiar em 1º lugar. Por outro lado, são muito mais as mulheres a colocarem a vida pessoal em último lugar.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

As suas responsabilidades profissionais fazem com que...

Situação	Sempre, quase sempre ou algumas vezes		Poucas vezes, raramente ou nunca		Não se aplica	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos a consultas/exames médicos.	31,7%	25,5%	40,0%	41,1%	28,3%	33,4%
Tratar de assuntos pessoais	43,3%	37,2%	45,0%	54,9%	11,7%	7,9%
Participar nas associações da minha Terra, partidos políticos, etc.	21,6%	11,7%	36,6%	25,5%	41,8%	62,8%

Praticar desporto	36,7%	42,2%	31,7%	33,4%	31,6%	24,4%
Negligencio a minha saúde por falta de tempo	31,7%	25,5%	51,7%	58,8%	16,6%	15,7%
Não cuido de mim por falta de tempo	23,3%	21,6%	51,7%	62,8%	23,0%	15,6%
Acompanhar a educação dos/as meus/minhas filhos/as.	21,7%	25,5%	26,7%	37,3%	51,6%	37,2%
Ter tempo suficiente para dedicar à família.	58,3%	37,3%	30,0%	57,0%	11,7%	43,0%
Ter tempo para estar com o meu marido/espos a.	41,7%	29,4%	33,4%	45,1%	24,9%	25,5%
Ter tempo para estudar e fazer formação.	31,7%	41,1%	38,4%	31,3%	29,9%	27,6%
Ter disposição para estar com os amigos/família .	41,3%	27,5%	38,3%	56,9%	20,4%	15,6%
Ter tempo para me dedicar ao que	50,0%	43,2%	40,0%	43,2%	10,0%	13,6%

efetivamente gosto.						
---------------------	--	--	--	--	--	--

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

As responsabilidades profissionais fazem com que 58.3% dos homens refira que não tem tempo suficiente para dedicar à família.

Para as mulheres as responsabilidades profissionais fazem com que 43,2% não tenha tempo para se dedicar ao que efetivamente gosta.

As suas responsabilidades profissionais fazem com que...

Situação	Sempre, quase sempre ou algumas vezes		Poucas vezes, raramente ou nunca	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Chegue ao trabalho atrasado/a.	8,4%	13,7%	12,7%	68,6%
Falte ao trabalho.	13,3%	21,6%	86,7%	78,4%
Tenha possibilidade de estudar e fazer a formação de que gostava.	16,6%	35,3%	48,4%	35,3%
Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes no trabalho.	68,7%	13,8%	63,3%	54,9%
Não consiga praticar desporto nem participar nas associações da minha Terra, partidos políticos, etc	21,7%	19,6%	48,3%	45,1%
Chegue ao trabalho exausto/a.	21,7%	45,1%	78,4%	54,9%
Quando estou no trabalho, não consigo concentrar-me porque estou com a cabeça nos	35,0%	31,4%	65,3%	68,6%

assuntos relacionados com a família.				
Evite fazer horas extraordinárias.	26,7%	23,5%	43,3%	76,5%
Sinta mais motivação para ir trabalhar.	55,0%	35,3%	25,0%	41,2%
Sinta pouca vontade de ir trabalhar.	15,0%	3,9%	55,0%	66,6%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Devido às responsabilidades familiares, 68,7% dos homens evita assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes. Para a mesma questão, a percentagem das mulheres que o evita fazer é de 13,8%.

As responsabilidades familiares fazem com que 45,1% das mulheres chegue exausta ao trabalho, enquanto que para os homens esta é a realidade para 21,7% dos inquiridos.

Conciliação das tarefas do dia a dia

Situação	Facilita		Dificulta		Não facilita nem dificulta		Não se aplica	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
O meu horário de trabalho	48,3%	27,5%	6,7%	17,6%	31,7%	37,3%	13,3%	17,6%
Os horários escolares	13,3%	3,9%	3,3%	3,9%	13,3%	39,2%	70,1%	53,0%
A disponibilidade de serviços de apoio a crianças (jardim de	15,0%	11,8%	1,7%	0,0%	6,7%	19,6%	61,3%	68,6%

infância, creche, ATL).								
Os horários do jardim-de-infância, creche, ATL.	8,3%	9,8%	3,3%	0,0%	5,0%	19,6%	83,4 %	70,6%
A disponibilidade de serviços de apoio a idosos/as (centro de dia, centro de dia, lar, apoio domiciliário).	1,7%	2,0%	1,7%	3,9%	5,0%	11,8%	91,6 %	82,3%
Os horários de centro de dia, centro de convívio, lar, apoio domiciliário.	5,0%	2,0%	0,0%	2,0%	5,0%	13,7%	90,0 %	82,3%
O ter que tratar de assuntos pessoais (bancos, repartições de finanças, segurança social, notários).	36,7 %	21,6%	13,3 %	25,5%	30,0 %	37,3%	20,0 %	15,6%
A disponibilidade de transportes públicos.	10,0 %	3,9%	3,3%	9,8%	13,3 %	3,9%	73,4 %	76,4%

Os horários dos transportes públicos	6,7%	3,9%	5,0%	7,8%	11,7%	5,9%	76,6%	82,4%
A distância de casa ao trabalho.	50,0%	43,1%	5,0%	17,6%	28,3%	21,6%	16,7%	17,7%
Ter uma pessoa, a quem pago para me tratar das tarefas domésticas.	13,3%	17,7%	0,0%	0,0%	5,0%	3,9%	81,7%	78,4%
Ter apoio de familiares (mães/pais, sogras/os ...).	38,3%	43,1%	0,0%	0,0%	6,7%	9,8%	55,0%	47,1%
O tipo de instituição onde trabalho.	61,7%	64,7%	0,0%	3,9%	16,7%	17,6%	21,6%	13,8%
O ter filhos/as pequenos/as.	6,7%	2,0%	10,0%	19,6%	11,7%	21,6%	72,2%	56,8%
Viver perto da família.	60,0%	64,7%	5,0%	0,0%	13,3%	5,9%	21,7%	29,4%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

O facto de viver perto da família é um fator favorável à conciliação, tanto para homens (60,0%) como para as mulheres (64,7%), sendo que para estas, com igual percentagem, surge a instituição em que trabalham como fator facilitador da conciliação na realização das tarefas.

O ter que tratar de assuntos pessoais (bancos, repartições de finanças, segurança social, notários), é referido por 13,3% dos homens e 25,2% das

mulheres como sendo a tarefa em que têm mais dificuldade em realizar, o que estará relacionado com os horários de funcionamento desses serviços por relação à rigidez do seu horário de trabalho.

Tanto os homens (16,7%) como as mulheres (17,6%) referem a instituição em que trabalham como algo que não facilita nem dificulta a realização das tarefas do dia a dia.

Medidas de conciliação

Medidas	Muito importante e importante		Pouco e nada importante	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Acordo com Creches/ infantários, ATL (redução mensalidade; vagas especiais)	63,2%	64,7%	36,7%	35,3%
Seguros de saúde	91,6%	86,3%	8,3%	13,7%
Serviços de Nutrição e/ou Enfermagem.	78,4%	84,3%	21,7%	15,7%
Serviço de Apoio Psicológico	71,7%	82,4%	28,3%	17,7%
Acordos com entidades culturais e recreativas.	73,3%	76,4%	26,7%	23,5%
Organização de atividades lúdicas e sociais em horário extralaboral.	56,6%	66,7%	43,4%	33,3%
Refeitório/cantina.	53,4%	74,5%	46,6%	25,4%
Proporcionar formação a todas as pessoas em horário laboral	90,0%	96,1%	10,0%	4,0%
Definir procedimentos em casos de assédio moral e sexual.	46,3%	94,1%	53,4%	5,9%
Regime de turnos.	56,7%	66,6%	53,3%	33,3%
Flexibilidade de horário.	81,7%	84,3%	18,1%	15,7%
Banco de Horas.	90,0%	60,0%	9,9%	11,2%
Banco do Tempo	75,0%	76,5%	35,0%	23,5%
Teletrabalho	48,3%	74,5%	51,7%	25,5%
Promover o convívio social entre funcionários/as e respetivas famílias, em horário não laboral.	60,0%	68,7%	40,0%	30,6%
Atribuir um <i>plafond</i> mensal de horas para que os/as funcionários/as possam usar para si próprios/as sem necessitar justificar	81,7%	86,3%	18,4%	13,7%
Promover <i>workshops</i> para funcionários/as sobre temáticas diversas, em horário laboral.	61,4%	88,2%	38,3%	11,7%

Implementar o dia da família no trabalho (Trazer, uma vez no ano, um familiar direto ao trabalho).	43,3%	58,8%	56,7%	41,2%
Promover, no local de trabalho, breves momentos de atividade física/ relaxamento/ergonomia.	58,3%	92,1%	41,7%	7,8%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Os/As inquiridos/as foram questionados/as sobre o grau de importância das medidas de conciliação que existem ou podem vir a existir na Autarquia. Dessa questão resulta que as medidas mais valorizadas pelos homens e pelas mulheres são: existência de seguros de saúde, 91,6% na opinião dos homens e 86,3% na opinião das mulheres; proporcionar formação a todas as pessoas em horário laboral, 90,0% para os homens e 96,1% na opinião das mulheres. Com alguma diferenciação quanto ao sexo - 90,0% dos homens e 60,0% das mulheres - foi a criação de um banco de horas enquanto medida importante e/ou muito importante.

Já a promoção, no local de trabalho, de breves momentos de atividade física/ relaxamento/ergonomia são do agrado da esmagadora maioria das mulheres (92,1%) e de mais de metade dos homens (58,3% dos homens). De maior preferência das mulheres em relação aos homens estão também os workshops para funcionários/as sobre temáticas diversas, em horário laboral (88,8% das mulheres e 61,4% dos homens consideram-nos importantes ou muito importantes), bem como a modalidade de teletrabalho, onde quase $\frac{3}{4}$ das mulheres considera importante ou mais importante, comparativamente com menos de metade dos seus colegas homens (48,3%).

Na voz feminina, foi ainda valorizada de forma bastante diferente da dos homens, a definição de procedimentos em casos de assédio moral e sexual. Esta atuação foi entendida como muito importante e importante a adotar para 94,1% das mulheres e 46,3% por parte dos homens.

A medida menos valorizada tanto pelos homens (56,7%) como pelas mulheres (41,2%) é a implementação do dia da família no trabalho (Trazer, uma vez no ano, um familiar direto ao trabalho).

Desigualdades sentidas pelos colaboradores e colaboradoras

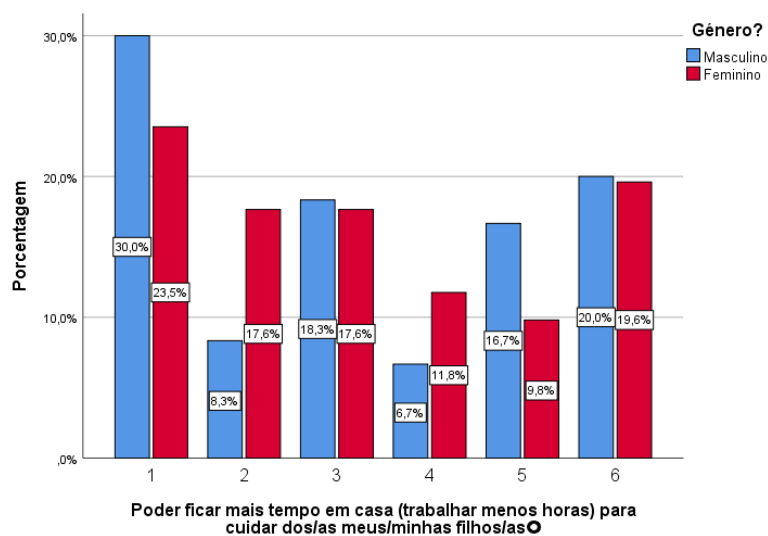
Desigualdade	Homens	Mulheres
Desigualdades entre homens e mulheres (N=20)	2,2%	1,5%
Desigualdades relacionadas com a orientação sexual/identidade ou expressão de género/características sexuais (N=6)	0,3%	0,1%
Desigualdades por questões de raça/etnia e/ou cor da pele (N=5)	0,2%	0,1%
Desigualdades por questões de nacionalidade (ser estrangeiro/a) (N=4)	0,1%	0,0%
Desigualdades por religião (N=3)	0,1%	0,0%
Desigualdades por estatuto social (por exemplo ser pobre) (N=22)	2,9%	2,0%
Desigualdade de tratamento entre categorias profissionais (N=41)	10,0%	7,0%
Desigualdade entre trabalhadores/as de "exterior" e de "gabinete" (N=51)	15,8%	10,2%
Nenhuma das acima (N=52)	12,5%	14,6%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

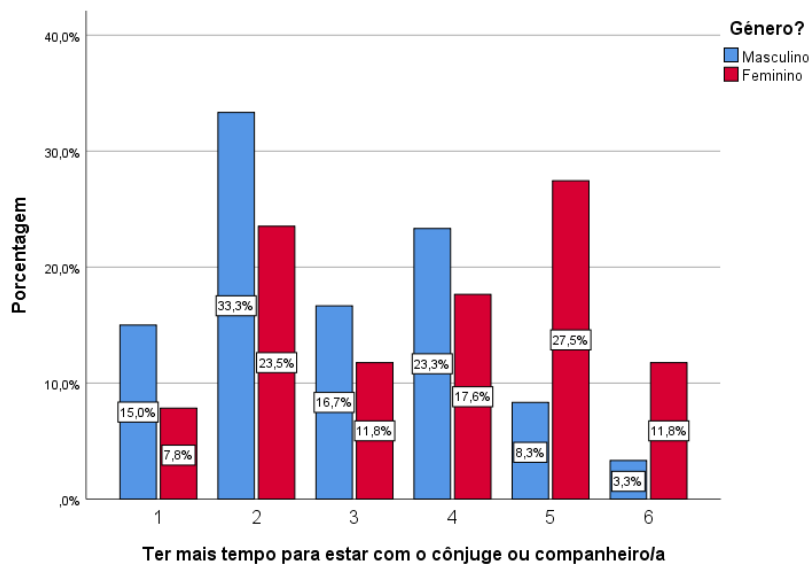
Mais de 33,0% das pessoas que responderam referem que não existe qualquer uma das desigualdades expostas no quadro anterior. Ainda assim, 15,8% dos homens e 10,2% das mulheres referem existir desigualdade entre trabalhadores/as de exterior e de gabinete. A desigualdade de tratamento existente entre categorias profissionais é também referida por 9,8% dos homens e por 7% das mulheres. Por fim, uma desigualdade também referida é a relacionada com o estatuto social, sendo-o defendida existir por 2,9% dos homens e 2% das mulheres.

Questionados/as sobre o que é que poderia contribuir para tornar ideal a conciliação entre as diferentes esferas da vida (profissional, pessoal e família), das opções elencadas, foram inumeradas por ordem de importância, tendo-se registado algumas diferenças quando analisadas por género.

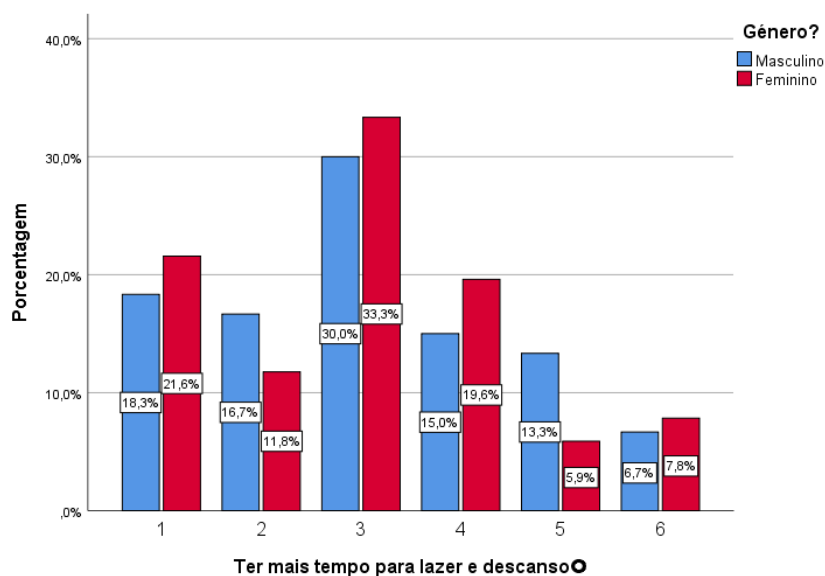
“Se pudesse mudar alguma coisa na sua vida de forma a melhorar a relação entre vida familiar e vida profissional, o que mudaria (ordene de 1=mais importante a 6=menos importante)”



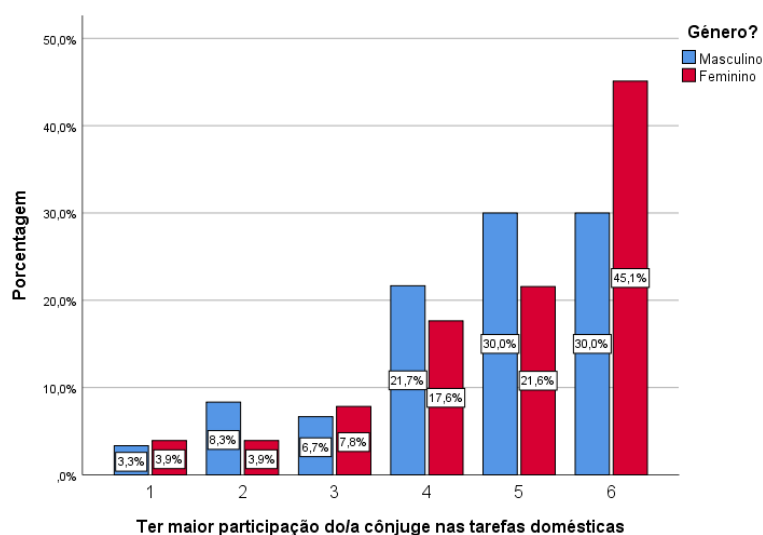
Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso



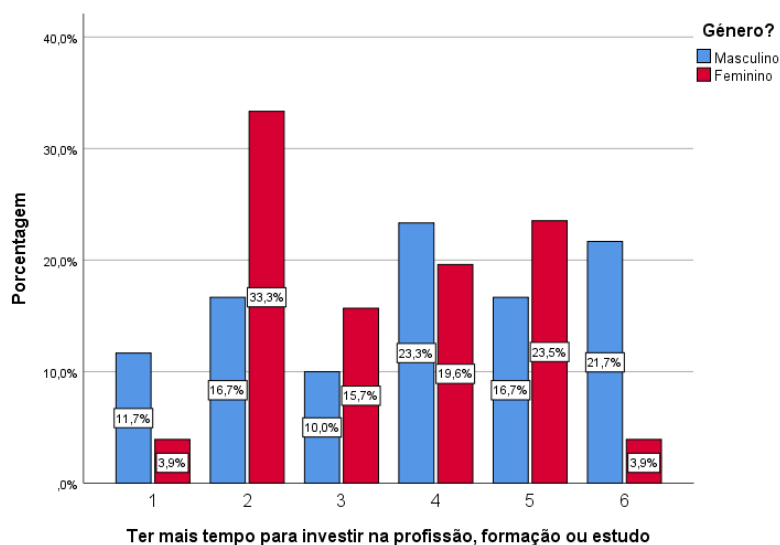
Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso



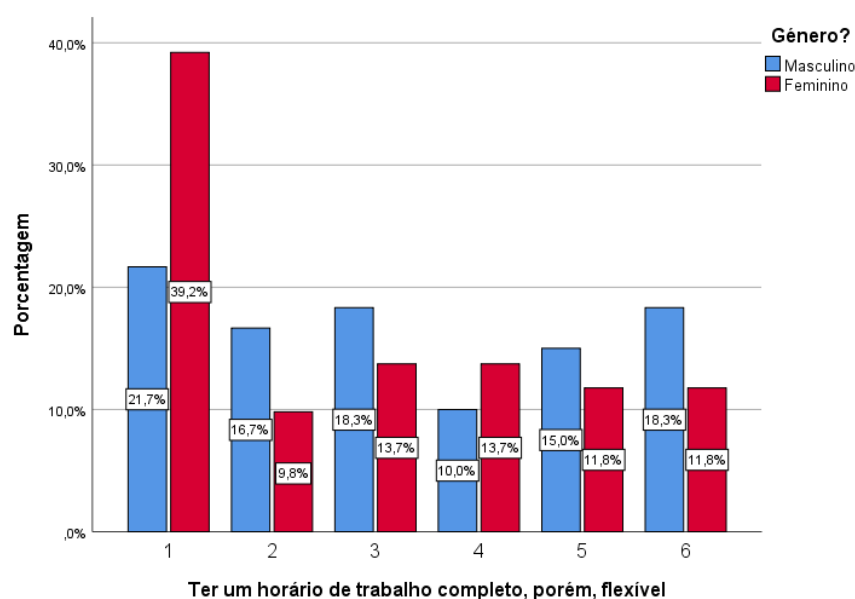
Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

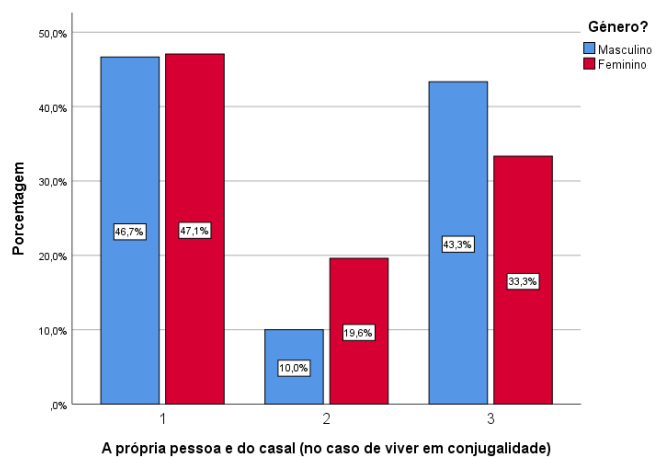


Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

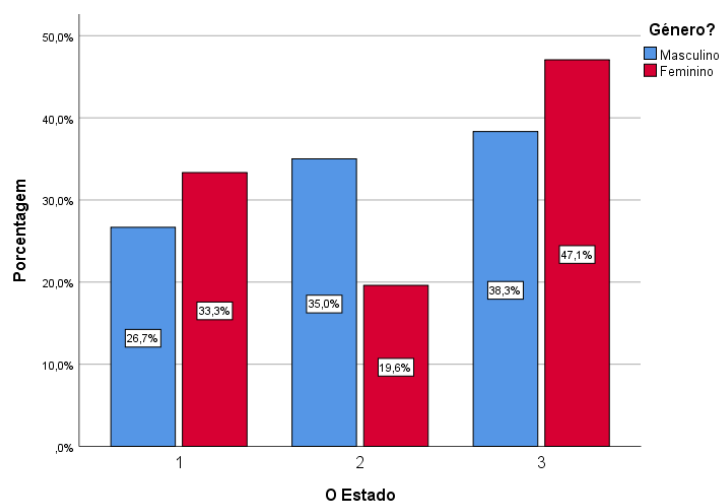
Colocada a seguinte questão “Se pudesse mudar alguma coisa na sua vida de forma a melhorar a relação entre vida familiar e vida profissional, o que mudaria (ordene de 1=mais importante a 6=menos importante)”, pode dizer-se que os homens (21,7%), mas sobretudo as mulheres (39,2%), consideram como o principal fator para melhorar a conciliação entre as esferas da vida ter um horário de trabalho completo, mas flexível. É também valorizado tanto por homens (30%), como por mulheres (23,5%) o poder ficar mais tempo em casa para cuidar dos/as filhos.

Responsabilidade de conciliação

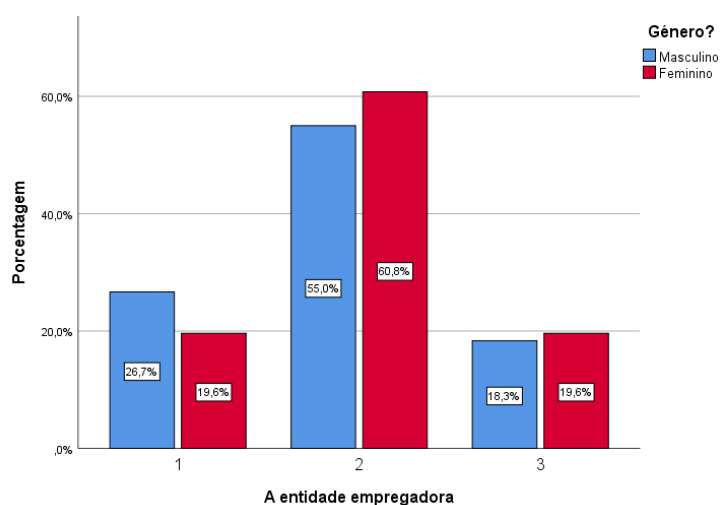
Quando questionados/as sobre de quem é a responsabilidade da conciliação. Colocando como opções, a pessoa, o Estado ou a entidade empregadora, foram recolhidas as seguintes respostas:



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Através da análise dos três gráficos anteriormente apresentados, é possível concluir que os e as respondentes consideram que a responsabilidade de conciliação entre a esfera profissional, familiar e pessoal é, em 1º lugar, da própria pessoa, ou casal, em 2º lugar da entidade empregadora e em 3º lugar do Estado.

Estereótipos

Estereótipo	Concordo e Concordo Completamente		Discordo e Discordo Completamente	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a	47,4%	22,4%	52,5%	77,6%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	77,9%	32,6%	22,0%	67,3%
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher não puder.	20,3%	4,1%	79,7%	95,9%
É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa.	61,1%	42,8%	39,0%	57,1%
Na nossa sociedade, as mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as responsabilidades familiares.	57,7%	71,4%	42,4%	28,6%
O pai das crianças deveria ter mais tempo de licença de parentalidade.	83,0%	83,7%	17,0%	16,3%
Na nossa sociedade, as mulheres têm mais dificuldade em conseguir um emprego porque podem ficar grávidas.	76,2%	81,7%	23,7%	18,3%
Em geral, os homens dão menos importância à vida familiar do que as mulheres.	22,0%	32,6%	77,9%	67,3%

O homem deve disponibilizar um montante fixo mensal e a mulher com esse valor deverá governar a casa e família.	18,6%	8,1%	81,4%	91,8%
A carreira profissional de um homem é mais importante do que a carreira profissional de uma mulher.	15,3%	2,0%	84,8%	98,0%
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar, porque eles faltam menos.	23,7%	18,3%	76,2%	81,6%
Criar os/as filhos/as é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso.	47,5%	28,5%	52,5%	71,5%
Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos.	32,2%	55,1%	67,8%	44,9%
Existem trabalhos específicos para homens e trabalhos específicos para mulheres.	64,4%	44,9%	35,6%	55,1%
É importante que haja mulheres em cargos políticos e de decisão.	91,5%	93,9%	8,5%	6,1%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens na política.	69,4%	42,9%	25,5%	57,1%
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres.	39,0%	14,2%	61,0%	85,7%
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	25,4%	16,3%	74,5%	83,7%
As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família.	17,0%	10,2%	83,0%	89,8%
A vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	49,2%	30,6%	50,8%	69,3%
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	39,0%	6,1%	61,0%	93,8%
É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão.	35,6%	6,1%	64,4%	93,9%

As tarefas domésticas devem ser partilhadas igualmente pelo homem e pela mulher.	100,0%	93,8%	0,0%	6,1%
A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.	84,8%	87,8%	15,3%	12,2%
Na organização onde trabalho as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas que os homens.	93,2%	75,5%	6,8%%	24,5%
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	64,4%	38,8%	35,6%	61,3%
Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim.	59,3%	38,8%	40,7%	61,2%
A igualdade já existe, a mulher quer é ter mais benefícios que o homem.	81,3%	57,1%	15,3%	42,9%
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	49,2%	26,6%	50,9%	73,5%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

As mulheres demonstram maior concordância em: É importante que haja mulheres em cargos políticos e de decisão (93,9%); as tarefas domésticas devem ser partilhadas igualmente pelo homem e pela mulher (93,8%). A totalidade dos homens (100%), concorda que as tarefas domésticas devem ser partilhadas igualmente pelo homem e pela mulher.

98,0% das mulheres e 84,8% dos homens discorda que a carreira profissional de um homem é mais importante do que a carreira profissional de uma mulher. Da mesma forma, 95,9% das mulheres e 79,7% dos homens discorda que o homem só deve ajudar em casa quando a mulher não puder.

93,9% das mulheres e 64,4% dos homens discorda que, embora exista alguma igualdade no casal, no geral deve ser o homem a ter o poder final de decisão.

93,8% das mulheres e 61,0% dos homens discorda que numa situação de crise, com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.

Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres, é uma afirmação que colhe o consentimento de 39,0% dos homens e mais de 14,0% das mulheres.

Quase metade dos homens (49,2%) e 30,6% das mulheres concorda que a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.

Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso, é uma afirmação que obteve a concordância de 39,0% dos homens e apenas 6,1% das mulheres.

35,6% dos homens e 6,1% das mulheres concorda que é bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão.

Na organização onde trabalho as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas que os homens é uma afirmação com a qual concordam 93,2% dos homens e 75,5% das mulheres que responderam.

81,3% dos homens e 57,1% das mulheres, concordam que a igualdade já existe e que a mulher quer é ter mais benefícios que o homem.

O posicionamento de homens e mulheres em quase todas as opções, demonstra uma maior resistência dos homens em aceitar que as mulheres devam ter acesso às mesmas oportunidades que os homens e o mesmo papel na sociedade e na família, o que reflete a existência enraizada de estereótipos associados ao género, que reforça a necessidade na continuidade da existência de um trabalho desconstrutor de estereótipos e preconceitos, também na vertente interna, ou seja, voltada para os colaboradores e colaboradoras da Autarquia.

Vivências de importunação

No final do questionário foi questionado se já viveram alguma situação de importunação ao longo da vida, nomeadamente: assédio moral dentro e fora do contexto de trabalho; assédio sexual dentro e fora do contexto de trabalho e violência doméstica.

0,6% dos homens e das mulheres diz já ter sido alvo de violência doméstica.

2,6% das/os respondentes refere já ter sido alvo de assédio sexual em contexto de trabalho. 14,1% das pessoas inquiridas referem ter vivenciado situações de assédio moral em contexto de trabalho. 6,4% refere ter sido alvo de assédio sexual fora do contexto de trabalho e 7,7% das pessoas respondentes assumiu já terem sido alvo de assédio moral fora do contexto laboral.

Salienta-se que em todas as situações de assédio possíveis de diagnosticar com este estudo, quer fora do contexto laboral, como nesse contexto, foram as mulheres quem mais referiu ter sido alvo, tanto de assédio moral, como assédio sexual.

Diagnóstico externo

Entidade operadora do
programa



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu
Iniciativa Emprego Jovem



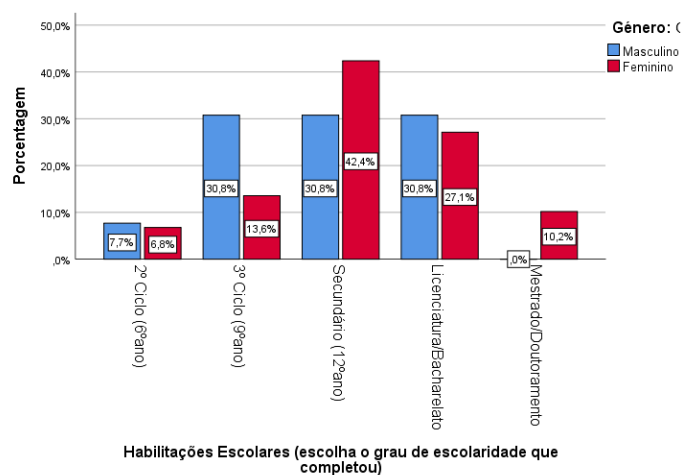
População que reside e trabalha no concelho

Das 95 respostas recolhidas, 13,7% são provenientes de pessoas do sexo masculino, 61,1% são dadas por pessoas do sexo feminino e 24,2% optaram por não identificar o seu género. Esta discrepância na adesão ao inquérito pode estar relacionada com uma maior sensibilização ou consciencialização das mulheres para as temáticas da igualdade de género e da conciliação das esferas da vida. Nesta amostra, as idades variam entre os 18 e 61 anos de idade, sendo a média de idades aproximadamente os 39 anos.

Quanto ao estado civil, 23,6% dos/as respondentes são solteiros/as (38,5% dos homens e 30,3% das mulheres), 11,1% encontra-se divorciado/a (15,4% homens e 10,2% mulheres). A maioria, 62,5% é casado/a ou vive em união de facto (46,2% dos homens e 66,1% das mulheres) e 2,8% é viúvo/a, o que representa 3,4% das mulheres.

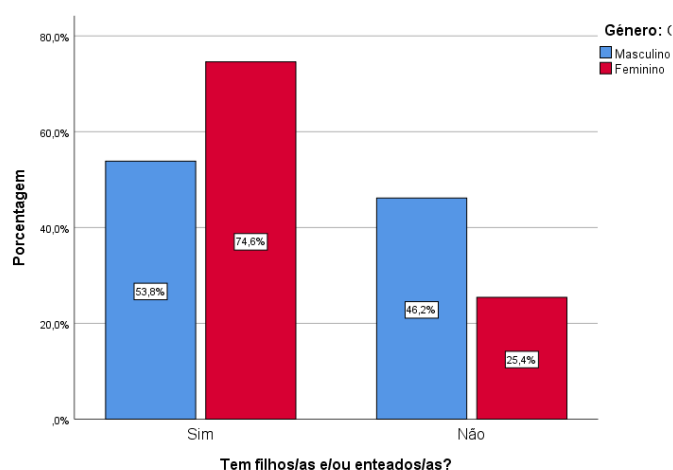
Mais de 97% dos e das respondentes são portugueses. Esta nacionalidade representa 92,3% da amostra masculina e 98,3% da feminina.

Ao nível da literacia, a maior parte (40,3%) possui o ensino secundário. As pessoas com licenciatura/bacharelato representam 27,8% e com o 3º ciclo 16,7%.



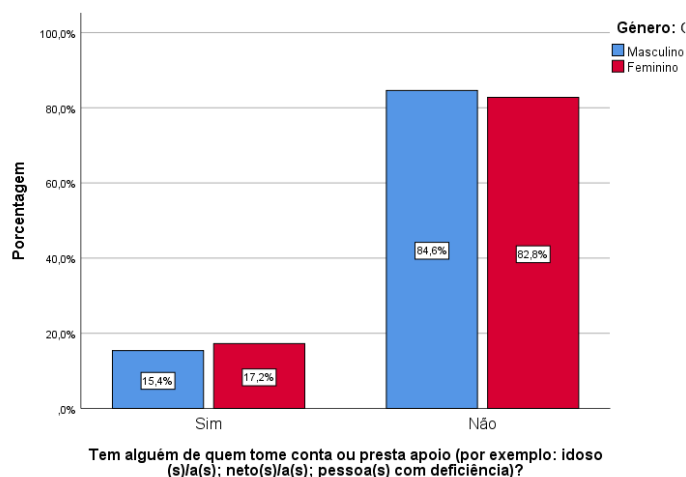
Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

A maioria das pessoas respondentes, tem filhos/as e/ou enteados/as, 70,8%, representando 74,6% de pessoas do sexo feminino e 53,8% do masculino. Uma grande parte dos e das respondentes (44%) têm apenas um/a filho/a.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Além dos/as descendentes, é também questionado se são cuidadores/as de alguém, quer seja na sua casa ou na casa da pessoa cuidada.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Mais de 80% dos homens e das mulheres que participaram no estudo, referem não terem essa responsabilidade. 17,2% das mulheres e 15,4% dos homens afirmam que prestam apoio a outras pessoas. Dos/Das respondentes que referem que têm pessoas a quem prestam apoio, dizem que o fazem porque preferem que as pessoas estejam a seu cargo e porque não existem serviços na comunidade que o façam.

Emprego/Ocupação

Mais de 76,0% da população inquirida está empregada; 14,5% está desempregada; 4,3% ocupam-se exclusivamente das tarefas domésticas e 1,4% está a estudar. 62,3% referem viver sem dificuldades; 33,3% viverão com algumas dificuldades e 4,3% referem mesmo viver com muitas dificuldades.

Daqueles e daquelas que trabalham, 75,0% cumprem um horário de trabalho fixo; 17,3% está isento/a de horário de trabalho; 5,8% trabalha no modelo de jornada contínua e 1,9% refere trabalhar em horário noturno. 76,1% das mulheres trabalha no modelo de horário fixo, 17,4% tem isenção de horário e 6,5% jornada contínua. Quanto aos homens, 66,7% trabalha num modelo de horário fixo; 16,7% tem isenção de horário e na mesma percentagem trabalha no horário noturno.

Quando questionados/as sobre o horário de trabalho desejado, tendo em conta as preferências pessoais e as necessidades e características laborais e

familiares, a maioria (61,5%) refere que a sua preferência recai sobre o horário fixo, 26,9% na isenção de horário e 11,5% deseja a jornada contínua. Os homens demonstram maior interesse em horário fixo (83,3%), assim como as mulheres, porém, em menor valor percentual (58,7%). A jornada contínua é uma preferência para 13,0% das mulheres, que, assim desejarão libertar parte do seu dia para atender a outras responsabilidades, todavia, para nenhum dos homens respondentes. A isenção de horário é a preferência para 28,3% das mulheres e 16,7% dos homens. Os resultados evidenciam que são as mulheres que manifestam o desejo de libertar parte do seu dia (no caso da jornada contínua) e de maior flexibilidade (no caso da isenção de horário) para atender a outras responsabilidades e solicitações da esfera familiar

Literacia e Uso de Direitos

Os direitos elencados no inquérito por questionário são na maioria mais conhecidos pelas respondentes do que pelos respondentes. No geral, tanto para os homens como para as mulheres que integraram a amostra, os direitos mais conhecidos são: subsídio de assistência a criança com deficiência (77,4%); direito do/da responsável legal a faltar para assistência a criança doente ou acidentada (75,5%); subsídio parental exclusivo do pai (71,7%); subsídio por risco clínico durante a gravidez (69,8%); direito a dispensa do trabalho para consultas pré natais e preparação para o parto (66,0%) e o pai tem direito a dispensa para aleitação (50,9%).

Os direitos menos conhecidos tanto para as mulheres como para os homens respondentes são: subsídio por interrupção da gravidez (77,4%);

subsídio de adoção (71,7%); benefícios especiais no caso de nascimento de gémeos (69,8%); direito a falta paga para acompanhar o/a descendente doente (67,9%); a mãe ou pai que tenha filho ou filha menor de 12 anos pode recusar-se a realizar trabalho suplementar (58,5%); e direito a dispensa no trabalho para acompanhar filho ou filha menor a 12 anos no primeiro dia de aulas (52,8%).

Concordância quanto aos direitos

Afirmação	Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo completamente
São excessivos para os pais porque aos homens não cabe o cuidado dos/as filhos/as.	64,2%	18,9%	7,5%	9,4%	0,0%
São insuficientes para os pais, porque os pais devem ser parte ativa no cuidado dos/as filhos/as.	5,7%	1,9%	9,4%	49,1%	34,0%
São insuficientes para as mulheres, porque as crianças precisam de estar mais com as mães.	7,5%	26,4%	13,2%	22,6%	30,2%
São bons para as famílias, mas maus para as organizações/entidades.	15,1%	37,7%	18,9%	26,4%	1,9%
As entidades é que estão a suportar a fatura dos direitos consagrados aos/às trabalhadores/as, e isso é injusto.	17,0%	34,0%	11,3%	32,1%	5,7%
São suficientes para as mulheres, porque um maior período de licença prejudicava-as no	20,8%	35,8%	17,0%	24,5%	1,9%

seu regresso ao trabalho					
São suficientes, porque a sua ampliação iria trazer muitos prejuízos para as entidades.	18,9%	41,5%	26,4%	13,2%	0,0%

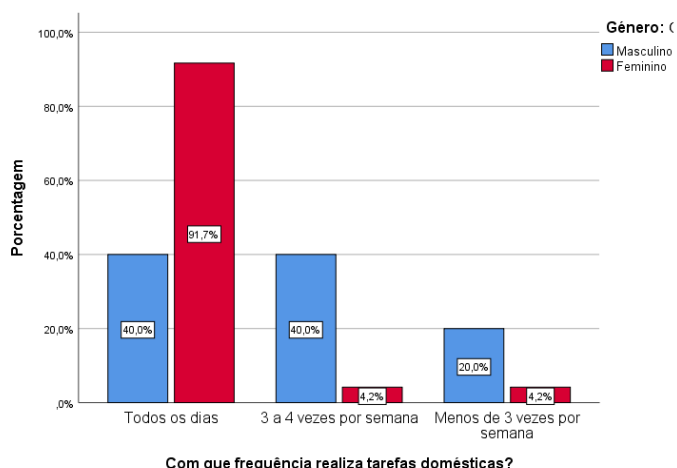
Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Cruzando a variável género na análise das afirmações elencadas no quadro acima, constata-se que:

São as mulheres (85,4%) quem mais concordam que os direitos existentes são insuficientes para os pais, porque os pais devem ser parte ativa no cuidado dos/as filhos/as. 60,0% dos homens inquiridos têm a mesma opinião; 56,3% das mulheres concordam que os direitos existentes são insuficientes para as mulheres, porque as crianças precisam de estar mais com as mães. São 20,0% os homens que têm esta perceção. 20,0% dos homens e 27,1% das mulheres concordam que os direitos existentes são bons para as famílias, mas maus para as organizações/entidades. 40,0% dos homens e 31,3% das mulheres concordam que as entidades é que estão a suportar a fatura dos direitos consagrados aos/às trabalhadores/as, e isso é injusto.. 27,1% das mulheres concordam que os direitos existentes são suficientes para as mulheres, porque um maior período de licença prejudicava-as no seu regresso ao trabalho. Nenhum homem concorda com esta afirmação.

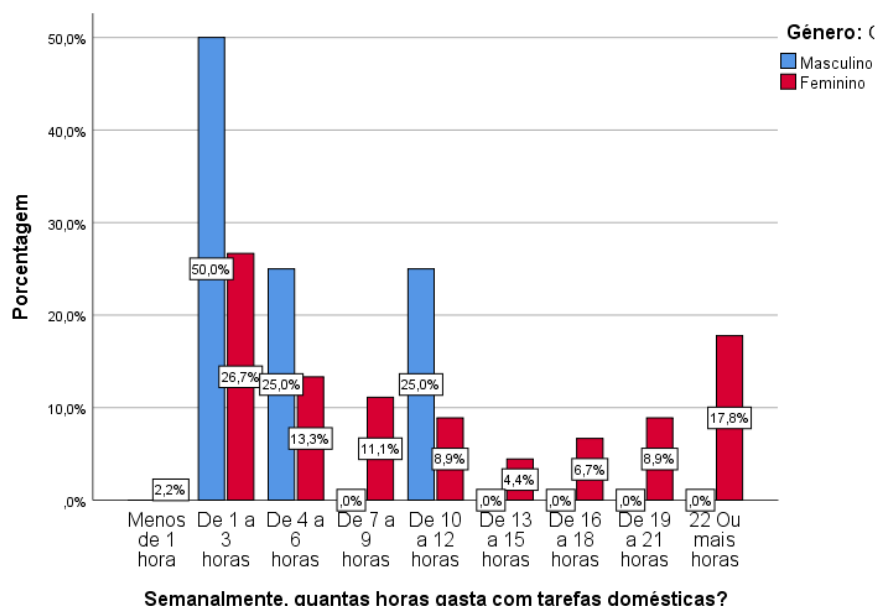
60,0% dos homens e 60,5% das mulheres discordam que os direitos existentes são suficientes, porque a sua ampliação iria trazer muitos prejuízos para as entidades. 83,4% das mulheres e 80,0% dos homens discordam que os direitos existentes são excessivos para os pais porque aos homens não cabe o cuidado dos/as filhos/as.

Realização das tarefas domésticas



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

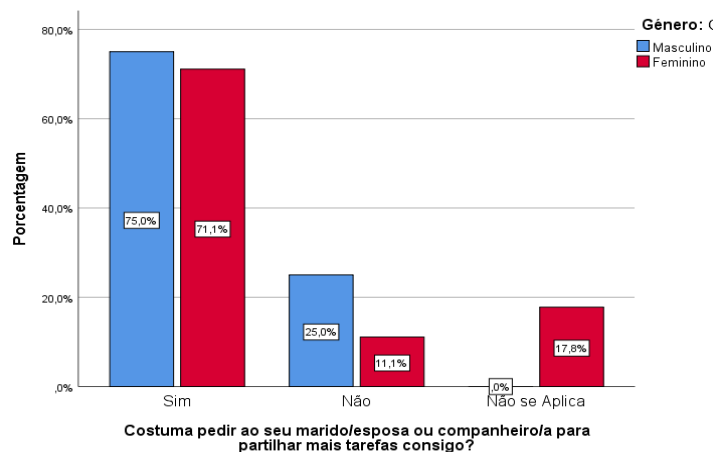
Quanto à frequência com que realizam as tarefas domésticas, a quase totalidade das mulheres (91,7%) refere que o faz todos os dias. Com a mesma frequência apenas 40,0% dos homens referem fazê-lo. A mesma percentagem masculina (40,0%) realiza tarefas domésticas 3 a 4 vezes por semana e 20,0% dos homens realiza tarefas domésticas menos de 3 vezes por semana. 4,2% das mulheres realiza tarefas 3 a 4 vezes por semana e a mesma percentagem menos de 3 vezes por semana.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Quando questionados/as sobre quantas horas gasta semanalmente na realização de tarefas domésticas, os homens apenas referem três opções: de 1

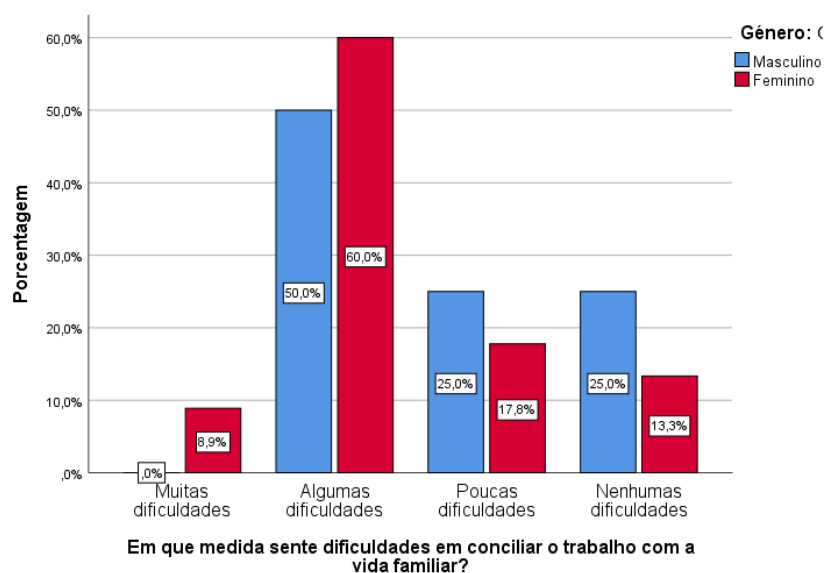
a 3 horas (50,0%); de 4 a 6 horas (25,0%) e de 10 a 12 horas (25,0%). Por outro lado, aproximadamente 18,0% das mulheres refere passar 22 ou mais horas semanalmente a realizar tarefas domésticas.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Através da análise ao gráfico anterior é perceptível que tanto homens como mulheres referem pedir auxílio ao marido, esposa, companheiro ou companheira para partilhar mais tarefas domésticas.

Conciliação



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Dificuldade na conciliação por género

	Sempre, quase sempre ou algumas vezes		Poucas vezes, raramente ou nunca		Não se aplica	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos a consultas/exames médicos.	50%	51,1%	50%	35,5%	0%	13,3%
Tratar de assuntos pessoais	50%	68,9%	50%	24,4%	0%	6,7%
Participar nas associações da minha Terra, partidos políticos, etc.	50%	31,1%	50%	44,4%	0%	24,4%
Praticar desporto	50%	51,1%	50%	35,6%	0%	13,3%
Negligencio a minha saúde por falta de tempo.	50%	46,7%	50%	46,7%	0%	6,7%
Não cuido de mim por falta de tempo.	25%	53,3%	75%	40%	0%	6,7%
Acompanhar a educação dos/as meus/minhas filhos/as.	50%	35,6%	25%	33,4%	25,0%	31,1%
Ter tempo suficiente para dedicar à família	100%	62,3%	0%	31,0%	0%	6,7%
Ter tempo para estar com o meu marido/esposa	100%	48,9%	0%	26,6%	0%	24,4%
Ter tempo para estudar e fazer formação.	75%	46,7%	0%	39,9%	25,0%	13,3%
Ter os fins-de-semana livres.	75%	48,9%	0%	39,9%	25,0%	11,1%
Ter disposição para estar com	75%	51,1%	0%	46,6%	25,0%	2,2%

os amigos/família.						
Ter tempo para me dedicar ao que efetivamente gosto.	100%	62,3%	0%	32,8%	0%	4,4%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

As dificuldades de conciliação foram abordadas através da seleção de uma opção entre: sempre ou quase sempre, algumas vezes, poucas vezes, raramente ou nunca e não se aplica.

Das opções colocadas, ter tempo para estar com a família, ter tempo para me dedicar ao que efetivamente gosto e ter tempo suficiente para estar com o meu marido/esposa recolheu 100% de concordância com as opções sempre, quase sempre ou algumas vezes. No caso das mulheres, o ter que tratar de assuntos pessoais, o ter tempo suficiente para dedicar à família e ter tempo para de dedicarem ao que efetivamente gostam são os fatores mais difíceis de conciliar. Mais de 50% das mulheres revela não cuidar delas próprias por falta de tempo.

Serviços e infraestruturas de apoio à família

	Suficientes	Insuficientes	Suficientes, mas mal distribuídas	Insuficientes e mal distribuídas
Creches	22,6%	51,6%	3,2%	22,6%
Jardins de Infância	38,7%	29,0%	12,9%	19,4%
Escolas do 1º ciclo	67,7%	16,1%	6,5%	9,7%

Escolas do 2º ciclo	64,5%	22,6%	6,5%	6,5%
Escolas do 3º ciclo	64,5%	19,4%	9,7%	6,5%
Escolas secundárias	67,7%	16,1%	6,5%	9,7%
Escolas profissionais	58,1%	25,8%	6,5%	9,7%
Centros de formação	41,9%	35,5%	6,5%	16,1%
Ocupação de tempos livres para crianças	35,5%	28,6%	6,5%	25,8%
Ocupação de férias para crianças	22,6%	45,2%	9,7%	22,6%
Ocupação de férias para adolescentes	16,1%	58,1%	3,2%	22,6%
Equipamentos para prática de desporto colectivo	35,5%	38,7%	6,5%	19,4%
Equipamentos para prática de desporto individual	38,7%	35,5%	12,9%	12,9%
Apoio domiciliário a idosos	41,9%	35,5%	0,0%	22,6%
Centros de dia	41,9%	38,7%	6,5%	12,9%

Centros de convívio	45,2%	45,2%	3,2%	6,5%
Lares para idosos	29,0%	54,8%	0,0%	16,1%
Ocupação para pessoas com deficiência e/ou incapacidade	19,4%	67,7%	3,2%	9,7%
Acolhimento residencial para pessoas com deficiência e/ou incapacidade	19,4%	67,7%	0,0%	12,9%
Medidas de apoio social da Autarquia	29,0%	48,4%	6,5%	16,1%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

A população inquirida teve a oportunidade de se posicionar acerca da capacidade de resposta dos serviços e infraestrutura de apoio à família. Da análise dos dados recolhidos, conclui-se que, quem vive e trabalha e/ou estuda na Póvoa de Lanhoso, considera as cresces, a ocupação de férias para adolescentes, os lares para idosos e a ocupação e acolhimento residencial para pessoas com deficiência e/ou incapacidade como insuficientes no concelho.

Mais de 20% das pessoas inquiridas considera como insuficientes e mal distribuídas geograficamente os serviços de: cresce, ocupação de tempos livres para crianças, ocupação de férias para crianças e para adolescentes e o apoio domiciliário a idosos. As escolas, do 1º ciclo ao secundário são as estruturas mais consideradas como suficientes.

Oportunidades e constrangimentos à conciliação

	Ponto forte		Ponto fraco	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Meio pequeno	66,7%	46,4%	33,3%	53,6%
Acessibilidades (horários e rotas dos transportes públicos)	0,0%	32,1%	100%	67,9%
Emprego	66,7%	39,3%	33,3%	60,7%
Força das estruturas familiares tradicionais	33,3%	64,3%	66,7%	35,7%
Importância da religião	66,7%	60,7%	33,3%	39,3%
Proximidade a grandes cidades e núcleo universitários	66,7%	75,0%	33,3%	25,0%
Equipamentos sociais existentes	100,0%	53,6%	0,0%	46,4%
Cultura	66,7%	53,6%	33,3%	46,4%
Desporto	66,7%	64,3%	33,3%	35,7%
Educação	66,7%	60,7%	33,3%	39,3%
Ação Social	66,7%	53,6%	33,3%	46,4%
Respostas personalizadas da Autarquia	100,0%	60,7%	0,0%	39,3%
Ação das instituições públicas em termos de Igualdade de Género	66,7%	53,6%	33,3%	46,4%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

As acessibilidades, horários e rotas dos transportes públicos são o principal ponto fraco assinalado por homens e por mulheres.

A força das estruturas familiares tradicionais é considerado um ponto forte para as mulheres e um ponto fraco para os homens. Por outro lado, o emprego

é para os homens um ponto forte (66,7%) e um ponto fraco para as mulheres (60,7%).

Perceção das situações do quotidiano

	Discordo totalmente e discordo		Concordo e concordo completamente	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	33,3%	46,4%	66,7%	53,6%
As situações de desigualdades entre homens e mulheres não afetam a minha vida	100%	71,4%	0%	28,5%
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	100%	92,8%	0%	7,1%
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira	66,7%	46,5%	33,3%	53,6%
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar	0%	21,4%	100%	78,6%
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	66,7%	0%	33,3%	100%
Muitas mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira	0%	3,6%	100%	96,5%
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres	66,7%	25%	33,3%	75%
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que os homens e as mulheres disponham de iguais condições de carreira	100%	64,3%	0%	35,7%
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem idade de ir para a escola	33,3%	35,7%	66,6%	64,3%

Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos lugares de decisão	33,3%	7,2%	66,7%	92,8%
--	-------	------	-------	-------

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

A totalidade dos homens inquiridos discorda que as situações de desigualdades entre homens e mulheres não afetam a sua vida e que têm facilidade em conciliar a vida familiar e profissional.

As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares gera a concordância de 100% das mulheres e apenas de 33,3% dos homens.

A totalidade dos homens e a maioria mulheres concorda que muitas mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira. Tanto a maioria dos homens como a maioria das mulheres concordam que seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem idade de ir para a escola.

75% das mulheres admite que no trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres, assim como 92,8% das mulheres refere que deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos lugares de decisão.

Perceção de igualdade e segurança por género

	Discordo totalmente e discordo		Concordo e concordo completamente		Não concordo nem discordo	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
As desigualdades de género no acesso ao	33,3%	28,6%	66,7%	50%	0%	21,4%

emprego têm diminuído						
A representação dos dois géneros nas profissões encontra-se equilibrada	66,7%	67,9%	0%	14,2%	33,3%	17,9%
As situações de violência de género diminuíram	100%	60,8%	0%	17,9%	0%	21,4%
As respostas às situações de violência doméstica, do concelho, são suficientes	33,3%	25%	33,3%	31,77%	33,3%	42,9%
Sinto-me seguro/a quando estou na via pública sozinho/a durante o dia	0%	7,2%	66,7%	85,4%	33,3%	7,1%
Sinto-me seguro/a quando estou na via pública sozinho/a durante a noite	33,3%	35,7%	0%	60,7%	66,7%	3,6%
Sinto-me seguro/a quando estou nos transportes públicos	0%	3,6%	33,3%	64,3%	66,7%	32,1%
Sinto-me seguro/a nas paragens dos transportes públicos	0%	21,5%	33,3%	50,6%	66,7%	28,6%
Sinto-me seguro/a nos locais de lazer	33,3%	7,2%	0%	85,7%	66,7%	7,1%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

100% dos nossos inquiridos discordam que as situações de violência de género diminuíram. Das mulheres, 67,9% discordam que a

representação dos dois géneros nas profissões encontra-se equilibrada. Por outro lado, as mulheres concordam que as desigualdades de género no acesso ao emprego têm diminuído (50%) e referem sentirem-se seguras nos locais de lazer (85,7%) e quando estão na via pública sozinho/a durante o dia (85,4%).

Os homens referem não concordar nem discordar (66,7%) quando questionados sobre sentirem-se seguros quando estão na via pública sozinhos durante a noite, quando estão nos transportes públicos e nas paragens de autocarro.

Quanto às respostas às situações de violência doméstica, do concelho, serem ou não suficientes, as mulheres (42,9%) consideram não concordar nem discordar. Ainda assim, sensivelmente 1/3 da população masculina refere que as respostas às situações de violência doméstica são insuficientes, pelo que talvez indicie a necessidade de haver mais divulgação.

Perceção da igualdade entre homens e mulheres nas entidades em que os/as inquiridos/as trabalham

	Homens	Mulheres
Pouco implementada e pouco difundida	0,0%	21,4%
Difundida e pouco implementada	0,0%	14,3%
Difundida e parcialmente implementada	33,3%	17,9%
Muito difundida e implementada	33,3%	17,9%
Não se aplica	33,3%	28,6%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Os e as inquiridos/as foram questionados sobre como se coloca a entidade em que trabalham quanto à igualdade entre homens e mulheres. Nesta

questão, 21,4% das mulheres e zero homens menciona que é pouco difundida e pouco implementada. É considerada difundida e pouco implementada por 14,3% das mulheres e zero homens. Os homens (33,3%) referem que a igualdade entre homens e mulheres é difundida e parcialmente implementada no local onde trabalham. Com a mesma opinião tem 17,9% das mulheres. Esta questão é considerada muito difundida e implementada no local de trabalho por 33,3% dos homens e 17,9% das mulheres. Por fim 29,0% revela que a igualdade entre homens e mulheres não se aplica. Esta população representa 33,3% dos homens que responderam e 28,6% das mulheres.

Nas entidades onde a população inquirida trabalha os colaboradores são maioritariamente homens, no caso das respostas masculinas (100%) e maioritariamente mulheres em 64,3% das respostas femininas. No caso das chefias, estas são maioritariamente masculinas em 100% das respostas dos homens e em 35,7% das respostas femininas. São maioritariamente femininas para 39,9% das mulheres e mais ou menos igual em 14,3% das respostas femininas.

Desporto

A prática de desporto foi um dos temas abordados neste questionário e sobre o qual se conclui que a maioria das mulheres (75,0%) não pratica desporto, enquanto 100% dos homens pratica.

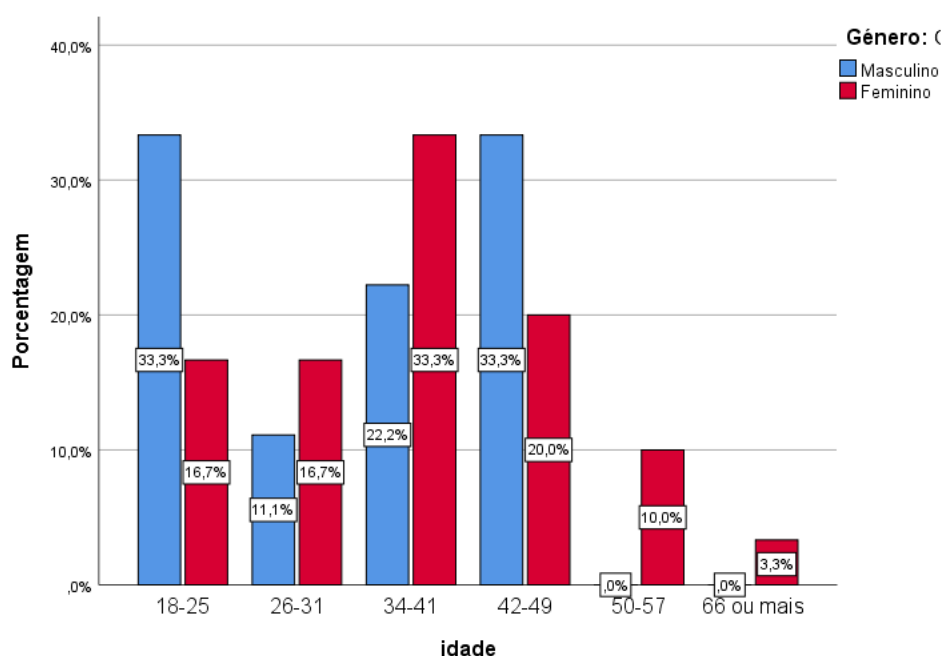
Quando questionadas sobre se gostariam de praticar desporto, 75,0% refere que sim e 25,0% refere que não. As mulheres apontam a falta de condições financeiras, falta de tempo, a inadequação dos horários e o não ter com quem deixar as crianças como principais entraves à prática de desporto.

População residente no concelho da Póvoa de Lanhoso com trabalho ou estudo noutro concelho

O diagnóstico externo contemplou de forma específica a população que reside no concelho da Póvoa de Lanhoso, mas não trabalha ou estuda no mesmo. Das respostas recolhidas 9 são do sexo masculino e 30 do sexo

feminino, o que revela uma maior predisposição ou preocupação das mulheres para com esta temática. A amostra conta com população com idades compreendidas entre os 21 e os 67 anos. De todos os instrumentos de diagnósticos aplicados, este é o que contempla uma amostra menor, sobretudo quanto aos homens.

Percebe-se que quanto maior o afastamento físico ao concelho, menor é a participação neste diagnóstico. As pessoas que vivem no concelho e nele trabalham ou estudam foram as que mais responderam, seguindo-se aquelas que não residem no concelho mas talvez, fruto de passarem grande parte do seu tempo no mesmo. Por oposição as pessoas que residem no concelho mas que trabalham fora dele foram as que menos participaram.



Fonte: Inquérito aplicado à população

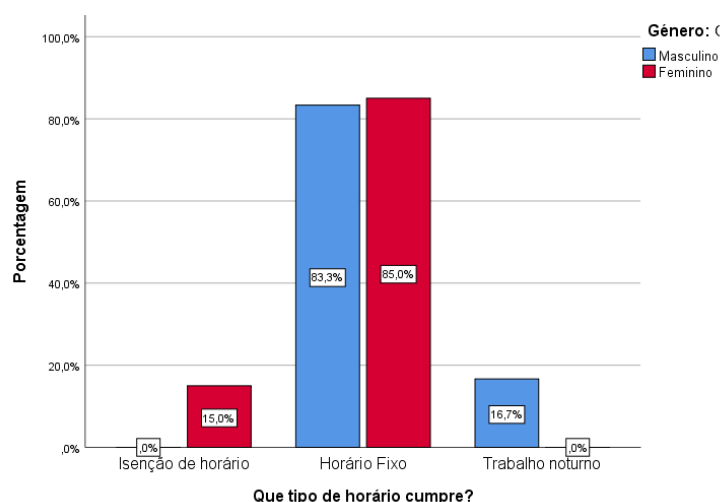
Quanto ao estado civil, 33,3% dos homens e 36,7% das mulheres são solteiras/os e 66,7% dos homens e 50% das mulheres são casadas/os. Existem 13,3% das respostas femininas que mencionam serem divorciadas. Todos e todas as respondentes são portugueses e portuguesas.

A maioria das respostas refere a licenciatura como o grau académico que possuem, sendo esta a escolaridade para 66,7% dos homens e 43,3% das mulheres. 11,1% dos homens e 26,7% das mulheres possui mestrado e/ou

doutoramento. 25,6% das pessoas respondentes possui o ensino secundário, respetivamente, 22,2% dos homens e 26,7% das mulheres. Por fim, 3,3% das mulheres apenas concluiu o ensino básico, não tendo havido homens a referir que não tenha concluído o ensino básico, torando-se assim o grau de escolaridade menos representado. A maioria dos e das respondentes tem filhos, 55,6% dos homens e 63,3% das mulheres. Nos/nas filhos/as as faixas etárias mais representadas são dos 4 aos 7 anos e com mais de 16 anos.

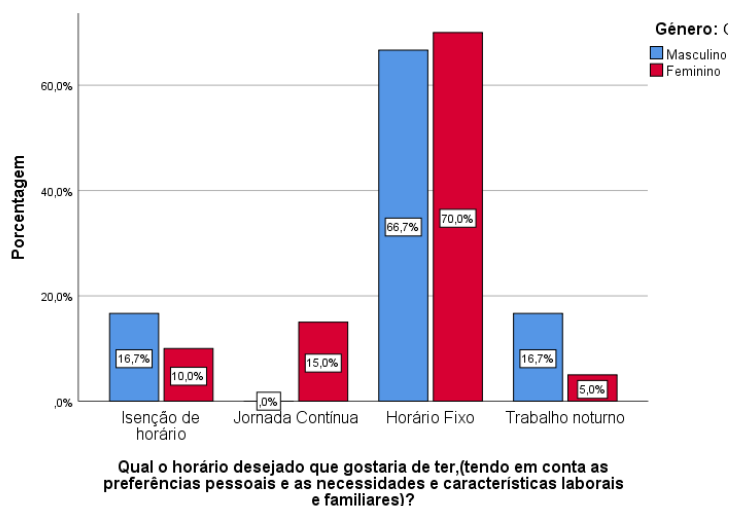
Quando questionados/as sobre se prestavam apoio a outras pessoas, a maioria dos homens, concretamente 88,9% e 86,7% das mulheres refere não ter essa responsabilidade.

A maioria dos respondentes, 66,7% estão empregados assim como 74,1% das respondentes. Das mulheres respondentes, 14,8% estão desempregadas. 11,1% dos homens e 3,7% das mulheres encontram-se reformadas/os. Mais de 11% da população inquirida encontra-se a estudar, o que representa 22,2% dos homens e 7,4% das mulheres que participaram no diagnóstico.



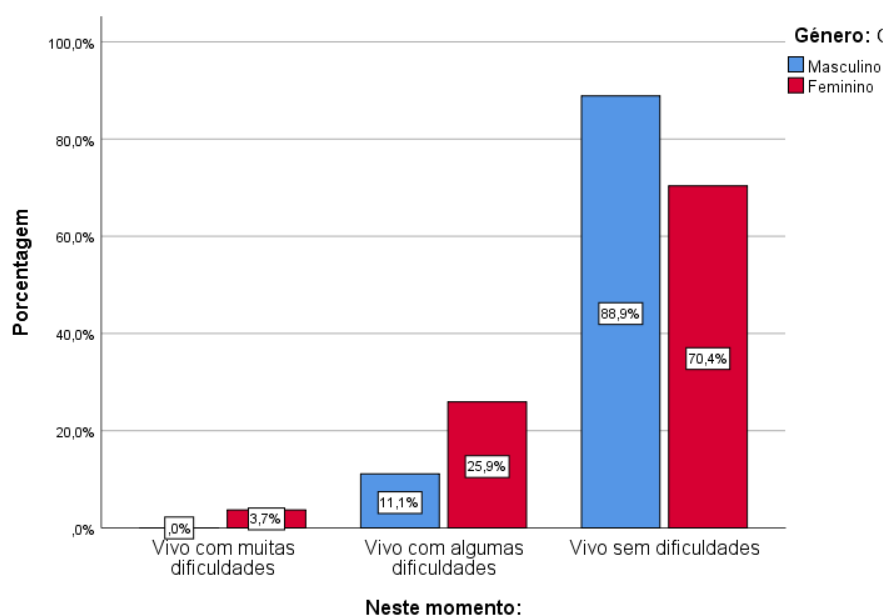
Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Das pessoas que trabalham, 84,6% cumpre horário fixo, (83,3% dos homens e 85% das mulheres). 11,56% dos/as respondentes possui isenção de horário. Quanto ao desenvolvimento de trabalho noturno, 15% das mulheres e 16,7% dos homens referem fazê-lo.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Para 69,2% das pessoas respondentes, o desejável seria trabalhar em horário fixo (66,7% dos homens e 70% das mulheres). O tipo de horário mais desejado em segundo lugar é a isenção de horário, a par da jornada contínua (11,5%). No entanto, as mulheres dão preferência à jornada contínua e por sua vez, os homens preferem a isenção de horário.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

A maioria das pessoas respondentes vive sem dificuldades, afirmando-o 88,9% dos homens e 70,4% das mulheres. Ainda assim, existem 3,7% das mulheres que refere viver com muitas dificuldades.

Literacia dos Direitos

Direito	Conheço		Não conheço	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Subsídio por risco clínico durante a gravidez.	66,7%	77,8%	33,3%	22,2%
Subsídio por interrupção da gravidez.	55,6%	48,1%	44,4%	51,9%
Subsídio parental exclusivo do pai.	66,7%	59,3%	33,3%	40,7%
O pai tem direito a dispensa para aleitação de 2 horas por dia se a mãe não usar.	77,8%	48,1%	22,2%	51,9%
Subsídio de assistência a criança com deficiência.	77,8%	85,2%	22,2%	14,8%
Subsídio de adoção.	44,4%	37,0%	55,6%	63,0%
Direito do/a responsável legal a faltar para assistência a criança doente ou acidentada.	88,9%	88,9%	11,1%	11,1%
Benefícios especiais no caso de nascimento de gémeos.	55,6%	66,7%	44,4%	33,3%
Direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e preparação para o parto.	66,7%	70,4%	33,3%	29,6%
A mãe ou pai que tenha filho/a menor de 12 anos pode recusar-se a realizar trabalho suplementar.	66,7%	48,1%	33,3%	51,9%
Direito a falta paga para acompanhar o/a ascendente (pais, sogros) doente.	66,7%	55,6%	33,3%	44,4%
Direito a dispensa do trabalho para acompanhar filho/a menor de 12 anos no primeiro dia de aulas.	66,7%	70,4%	33,3%	29,6%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Os direitos mais conhecidos pelos homens são:

Direito do/a responsável legal a faltar para a assistência a criança doente ou acidentada (88.9%); o pai tem direito a despenda para aleitação de duas horas por dia se a mãe não usar (77,8%) e o subsídio de assistência a criança com deficiência (77,8%).

Os direitos mais conhecidos pelas mulheres respondentes são:

Direito do/a responsável legal a faltar para a assistência a criança doente ou acidentada (88.9%); subsídio por risco clínico durante a gravidez (77,8%);

direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e preparação para o parto (70,4%).

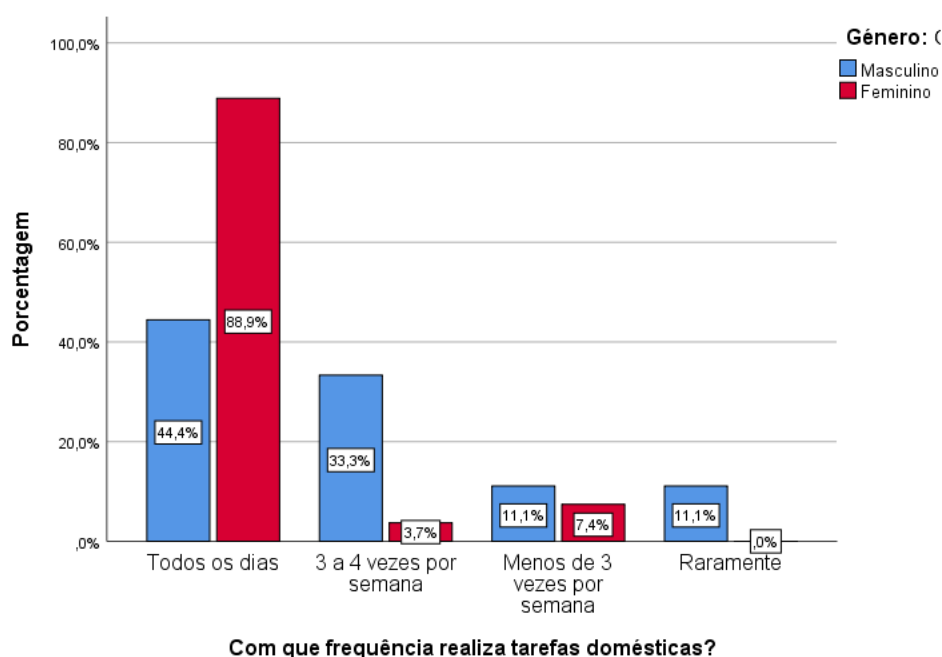
Os direitos menos conhecidos pelos homens respondentes são:

Subsídio de adoção (55,6%); benefícios especiais no caso de nascimento de gémeos e subsídio por interrupção da gravidez (44,4%).

Os direitos menos conhecidos pelas mulheres respondentes são:

Subsídio de adoção (63,0%); subsídio por interrupção da gravidez; o pai tem direito a despenda para aleitação de duas horas por dia se a mãe não usar; a mãe que tem a filha ou filho menor de 12 anos pode recusar-se a realizar trabalho suplementar (51,9%).

Realização das Tarefas Domésticas

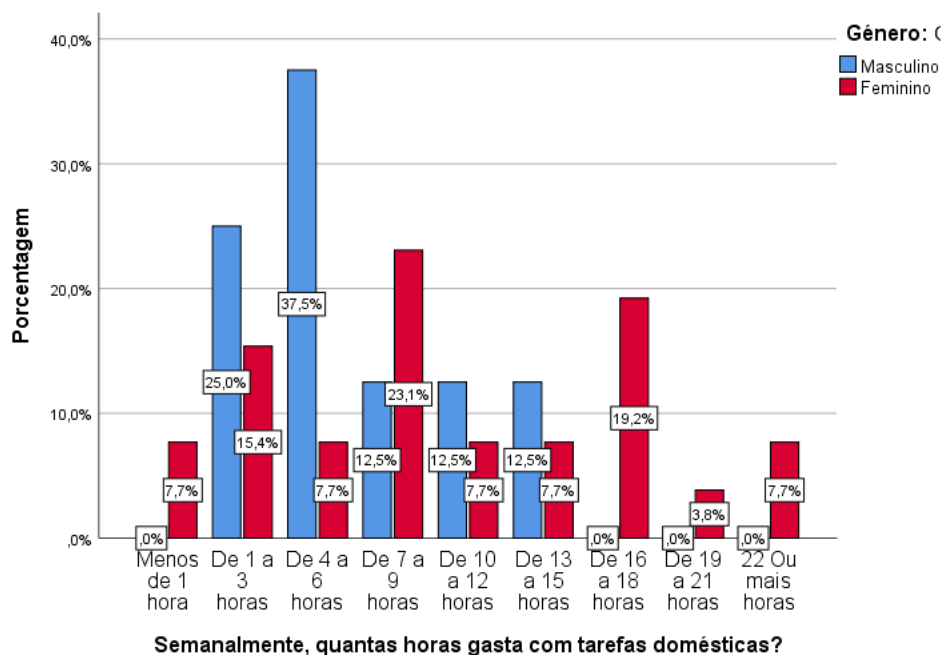


Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

A realização das tarefas domésticas é uma tarefa diária assumida por 77,8% dos e das inquiridas. As mulheres são quem mais se destaca nesta resposta, com 88,9%, enquanto que para os homens, apenas para 44,4% dos respondentes referem realizar as tarefas domésticas são uma realidade diária.

Em segundo lugar na frequência da realização das tarefas domésticas encontra-se a opção 3 a 4 vezes por semana, selecionada por 33,3% dos homens e por 3,7% das mulheres.

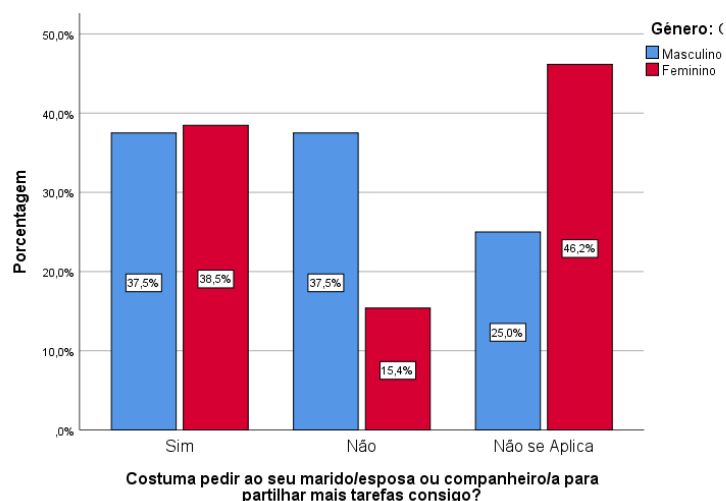
As tarefas domésticas são realizadas menos de 3 vezes por semana por 11,1% dos homens e 7,4% das mulheres. Por fim, nenhuma mulher refere a opção raramente enquanto 11,1% dos homens fazem referência à mesma.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

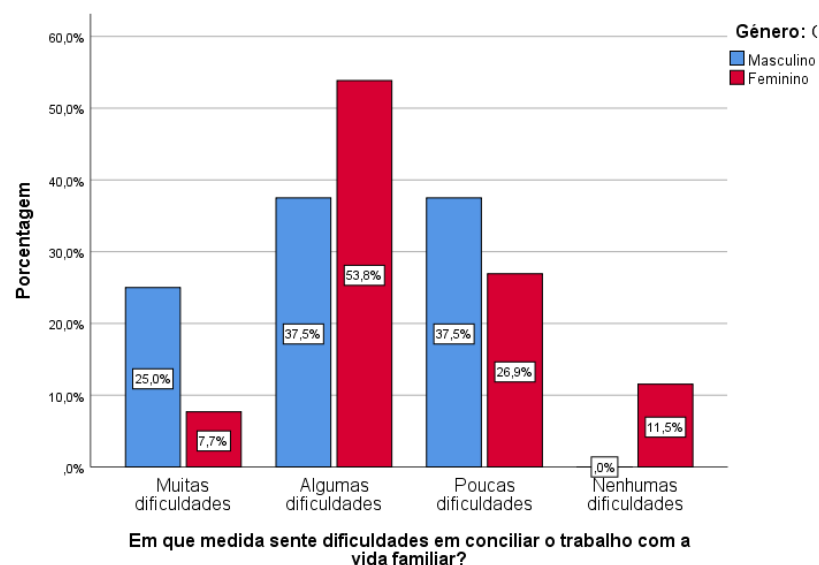
Quando questionados/as sobre a duração da realização das tarefas domésticas semanalmente, mais pessoas (20,6%) respondem que por semana gastam entre 7 a 9 horas em tarefas domésticas, o que representa 12,5% dos homens e 23,1% das mulheres.

Nenhum homem refere gastar 16 ou mais horas semanais na realização de tarefas domésticas. Todavia, 19,2% das mulheres inquiridas mencionam que realizam tarefas domésticas entre 16 a 18 horas semanais.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

O pedido de partilha de tarefas domésticas com o/a companheiro/a é referido por 37,5% dos homens e por 38,5% das mulheres. A mesma percentagem de homens refere que não o faz, no entanto, apenas 15,4% das mulheres refere o mesmo. Esta situação não se aplica para 25% dos homens respondentes e para 46,2% das mulheres.



Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

A dificuldade de conciliação entre o trabalho e a vida familiar é uma das questões a aferir neste diagnóstico. Ao serem questionados, 25% dos homens mencionam ter muitas dificuldades; 37,5% refere sentir algumas dificuldades de

conciliação e a mesma percentagem indica que sente poucas dificuldades.

No caso das mulheres, a maioria, 53,8% indica que sente algumas dificuldades na conciliação; 26,9% menciona que sente poucas dificuldades e 7,7% revela que tem muitas dificuldades em conciliar o trabalho com a vida familiar. Existem apenas 11,5% das mulheres a referir que não sentem nenhuma dificuldades de conciliação.

Conciliação

	Sempre, quase sempre ou algumas vezes		Poucas vezes, raramente ou nunca		Não se aplica	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos a consultas/exames médicos.	25%	26,9%	62,5%	38,4%	12,5%	34,6%
Tratar de assuntos pessoais	37,5%	61,5%	62,5%	30,7%	0%	7,7%
Participar nas associações da minha Terra, partidos políticos, etc.	25%	38,4%	37,5%	57,9%	37,5%	42,3%
Praticar desporto	37,5%	46,2%	37,5%	42,3%	0%	11,5%
Negligencio a minha saúde por falta de tempo.	37,5%	38,5%	62,5%	50%	0%	11,5%
Não cuido de mim por falta de tempo.	25%	50%	75%	42,3%	0%	7,7%
Acompanhar a educação dos/as meus/minhas filhos/as.	12,5%	15,4%	37,5%	38,4%	50%	46,2%
Ter tempo suficiente para dedicar à família	37,5%	53,9%	62,5%	38,4%	0%	7,7%

Ter tempo para estar com o meu marido/esposa	37,5%	23%	50%	38,4%	12,5%	38,5%
Ter tempo para estudar e fazer formação.	25%	76,8%	50%	46,2%	25%	15,4%
Ter os fins-de-semana livres.	50%	50%	50%	38,4%	0%	11,5%
Ter disposição para estar com os amigos/família.	37,5%	50%	62,5%	42,3%	0%	7,7%
Ter tempo para me dedicar ao que efetivamente gosto.	25%	53,9%	75%	34,6%	0%	11,5%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Ter os fins de semana livres constitui uma dificuldade para 50,0% dos homens respondentes. Questões como praticar desporto; e ter tempo suficiente para dedicar ao marido ou esposa constitui igualmente uma dificuldade para 37,5% dos homens respondentes.

Para as mulheres, as principais dificuldades prendem-se com o ter tempo para estudar e fazer formação (76,8%); tratar de assuntos pessoais (61,5%) e ter tempo para dedicar ao que efetivamente gostam (53,9%).

Poucas vezes, raramente ou nunca, os homens sentem dificuldade em acompanhar as/os filhas/os ou familiares idosos/as a consultas e exames médicos (62,5%); tratar de assuntos pessoais (62,5%); negligenciar a saúde por falta de tempo (62,5%); não cuidarem de si por falta de tempo (75,0%); ter tempo suficiente para dedicar à família (62,5%); ter disposição para estar com a família e amigos (62,5%) e ter tempo para dedicar ao que efetivamente gosta (75,0%).

No caso nas mulheres respondentes, para 57,9% destas, poucas vezes, raramente ou nunca sentem dificuldade em participar nas associações da sua terra, partidos políticos, provavelmente porque isso não constitui uma ambição

para as mesmas, socializadas que foram para a ocupação sobretudo do espaço privado.

Para 50,0% das mulheres, negligenciar a saúde por falta de tempo poucas vezes, raramente ou nunca é uma dificuldade de conciliação. O mesmo acontece quanto ao tempo para estudar ou fazer formação (46,2%)

Serviços e infraestruturas de apoio à família

	Suficientes	Insuficientes	Suficientes mas mal distribuídas	Insuficientes e mal distribuídas
Creches	20%	56%	12%	12%
Jardins de Infância	25%	37,5%	25%	12,5%
Escolas do 1º ciclo	54,2%	20,8%	16,7%	8,3%
Escolas do 2º ciclo	70,8%	20,8%	4,2%	4,2%
Escolas do 3º ciclo	70,8%	20,8%	4,2%	4,2%
Escolas secundárias	79,2%	16,7%	0,0%	4,2%
Escolas profissionais	54,2%	37,5%	4,2%	4,2%
Centros de formação	41,7%	50,0%	4,2%	4,2%
Ocupação de férias para crianças	20,8%	58,3%	4,2%	16,7%

Ocupação de férias para adolescentes	12,5%	70,8%	4,2%	12,5%
Equipamentos para prática de desporto coletivo	29,2%	45,8%	20,8%	4,2%
Equipamentos para prática de desporto individual	34,8%	43,5%	17,4%	4,3%
Apoio domiciliário a idosos	37,5%	37,5%	16,7%	8,3%
Centros de dia	45,8%	37,5%	12,5%	4,2%
Centros de convívio	54,2%	29,2%	12,5%	4,2%
Lares para idosos	29,2%	58,3%	8,3%	4,2%
Ocupação para pessoas com deficiência e/ou incapacidade	34,8%	56,5%	4,3%	4,3%
Acolhimento residencial para pessoas com deficiência	27,3%	63,6%	9,1%	0,0%

e/ou incapacidade				
Medidas de apoio social da Autarquia	20,8%	54,2%	16,7%	8,3%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

Quando pedido para que classificassem serviços e infraestruturas de apoio à família, quanto à sua suficiência e distribuição, os e as respondentes posicionaram-se de acordo com a tabela acima. Desta destaca-se que são suficientes para 70,8% das pessoas que responderam, as escolas do 2º, 3º ciclos e secundário. Assinalaram como insuficientes a ocupação de férias para adolescentes (70,8%); acolhimento residencial para pessoas com deficiência ou incapacidade (63,6%); ocupação de férias para crianças (58,3%) e creches (56,0%).

A principal estrutura considerada suficiente, mas mal distribuída, foi o jardim de infância (25,0%). A ocupação de férias para crianças foi mencionada como insuficiente e mal distribuída por 16,7% dos/as respondentes.

	Ponto forte		Ponto fraco	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Meio pequeno	33,3%	78,9%	66,7%	21,1%
Acessibilidades (horários e rotas dos transportes públicos)	16,7%	31,6%	83,3%	68,4%
Emprego	16,7%	42,1%	83,3%	57,9%
Força das estruturas familiares tradicionais	66,7%	47,4%	33,3%	52,6%
Importância da religião	66,7%	52,6%	33,3%	47,4%
Proximidade a grandes cidades e núcleo universitários	100%	84,2%	0%	15,8%

Equipamentos sociais existentes	50%	50%	52,6%	47,4%
Cultura	50%	50%	52,6%	47,4%
Desporto	33,3%	66,7%	68,4%	31,6%
Educação	33,3%	66,7%	73,7%	26,3%
Ação Social	33,3%	66,7%	68,4%	31,6%
Respostas personalizadas da Autarquia	16,7%	63,2%	83,3%	36,8%
Ação das instituições públicas em termos de Igualdade de Género	33,3%	66,7%	52,6%	47,4%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

A proximidade a grandes cidades e núcleos universitários é para 100,0% dos homens e 84,2% das mulheres um ponto forte do Concelho.

Para 66,7% dos homens, a força das estruturas familiares tradicionais e a importância da religião são dois pontos fortes do Concelho. As estruturas tradicionais familiares são entendidas como ponto fraco para 52,6% das mulheres respondentes.

Tanto para os homens como para as mulheres que participaram neste estudo, o emprego e as acessibilidades (horários e rotas dos transportes) são pontos fracos.

O facto de ser meio pequeno, é um ponto forte para 78,9% das mulheres.

Perceção das situações do quotidiano

	Discordo totalmente e discordo		Concordo e concordo completamente	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	100%	52,6%	0,0%	47,4%

As situações de desigualdades entre homens e mulheres não afetam a minha vida	33,3%	68,4%	66,6%	31,6%
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	16,7%	47,4%	83,3%	52,6%
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira	16,7%	36,9%	83,4%	62,8%
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/as filhos/as tem vindo a aumentar	0,0%	0,0%	100%	100%
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	33,4%	10,5%	6,7%	89,4%
Muitas mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira	16,7%	0%	83,4%	100%
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres	100%	78,9%	0,0%	21,1%
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que os homens e as mulheres disponham de iguais condições de carreira	33,3%	42,1%	66,7%	57,9%
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem idade de ir para a escola	83,3%	47,3%	16,7%	52,6%
Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos lugares de decisão	33,3%	56,7%	15,8%	84,2%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

A totalidade dos respondentes discorda que já estiveram em situações em que se sentiram discriminados por serem homens e que no trabalho os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres. Em 83,3% das respostas dos homens, os mesmos discordam que seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que

estes/as completassem a idade de ir para a escola.

Na perceção das mulheres, 94,7% discorda que tem facilidade em conciliar a vida familiar e profissional e 78,9% considera que no trabalho os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres.

100,0% dos homens e das mulheres concordam que a participação dos homens nas tarefas domésticas aos filhos e filhas tem vindo a aumentar.

100,0% das mulheres e 83,4% dos homens concorda que muitas mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira.

A organização familiar permite dispor de iguais condições na carreira obtêm a concordância de 83,4% dos homens.

A esmagadora maioria das mulheres (89,4%) concorda que as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.

Em geral, as mulheres revelam-se mais conscientes das desigualdades de género do que os homens, quer na vida profissional quer na vida familiar. Estas consideram que essas desigualdades afetam a sua vida (68,4%) e quase metade (47,4%) reconhece já ter estado em situações em que se sentiu discriminada por ser mulher.

Perceção de igualdade e segurança

	Discordo totalmente e discordo		Concordo e concordo completamente		Não concordo nem discordo	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
As desigualdades de género no acesso ao emprego têm diminuído	16,7%	21,6%	66,7%	31,6%	16,7%	36,8%

A representação dos dois géneros nas profissões encontra-se equilibrada	50%	26,3%	50%	15,8%	0%	15,8%
As situações de violência de género diminuíram	33,4%	63,1%	16,7%	15,8%	50%	21,1%
As respostas às situações de violência doméstica, do concelho, são suficientes	50%	68,4%	0%	15,8%	50%	15,8%
Sinto-me seguro/a quando estou na via pública sozinho/a durante o dia	0%	10,6%	100%	84,3%	0%	5,3%
Sinto-me seguro/a quando estou na via pública sozinho/a durante a noite	0%	47,4%	100%	42,1%	0%	10,5%
Sinto-me seguro/a quando estou nos transportes públicos	0%	5,3%	92,1%	57,9%	50%	36,8%
Sinto-me seguro/a nas paragens dos transportes públicos	0%	15,8%	66,6%	52,6%	33,3%	31,6%
Sinto-me seguro/a nos locais de lazer	0%	15,8%	100%	79%	0%	5,3%

Fonte: Inquérito por questionário a trabalhadores/as da autarquia da Póvoa de Lanhoso

As mulheres concordam menos do que os homens com a ideia de que as desigualdades de género no acesso ao emprego têm diminuído (31,6% a comparar com 66,7% dos homens), bem como a representação igualitária de homens e mulheres nas profissões (apenas 15,8% concorda em comparação com 50% dos homens).

Entidade operadora do programa

Cofinanciado por:



Já quanto aos progressos em termos de violência de género, 63,1% das mulheres discorda que tal tenha sucedido (a comparar com 50% dos homens) e também são elas que mais discordam com a avaliação de que as respostas existentes no concelho para o combate à violência doméstica sejam suficientes (68,4%, sendo 50% dos homens que consideram essa insuficiência de respostas no combate à violência doméstica).

Quanto à segurança no espaço público, esta é maior para os homens do que para as mulheres. A totalidade dos homens sentem-se seguros quando estão na via pública sozinhos, quer seja de dia ou de noite, assim como nos locais de lazer. Já 10,6% das mulheres sentem-se inseguras sozinhas na via pública durante o dia 5,3% nos transportes públicos e 15,8% nos locais de lazer.

Desporto

Mais 66% dos inquiridos pratica desporto, enquanto apenas 47,4% das mulheres o faz. Quase 80% das mulheres refere que gostaria de praticar desporto.

A falta de horários adequados, falta de condições financeiras, dificuldade em ter com quem deixar as crianças ou outras pessoas dependentes, são alguns dos motivos apresentados para o facto de não praticarem desporto, embora gostassem de o fazer.

População que não reside mas trabalha ou estuda no Concelho

Para a audição desta porção da população foi elaborado um questionário próprio que aborda os temas da literacia dos direitos, conciliação, estereótipos de género e vivências de importunação. O questionário foi disponibilizado *online*, assim como os analisados anteriormente.

Apenas foram obtidas nove respostas a este instrumento de recolha de informação, pelo que a sua análise não é representativa da realidade.

Auscultação às entidades

A auscultação das entidades do terceiro sector e párocos foi levada conseguida através da realização de dois *focus group* em que participaram representantes de 11 instituições.

Da realização destas sessões conclui-se que os benefícios e/ou subsídios que os utentes e seus familiares mais reconhecem são o apoio à maternidade (subsídios de parentalidade), direito à aleitação (redução de horário) e direito a falta paga para cuidado das crianças.

Quanto à conciliação, os e as participantes foram inquiridos sobre as medidas promotoras da mesma na instituição que representam. As principais respostas mencionam o ajuste dos horários por turnos mediante as situações familiares dos/as colaboradores, ainda que não esteja formalizado. A folga no dia de aniversário e não exercer trabalho nocturno e aos fins de semana para além do prazo estipulado pela legislação, foi também mencionado pelas instituições presentes. O critério prioritário na admissão às valências, embora não seja uma medida formalizada também é prática recorrente nas instituições do concelho.

Globalmente, as mulheres tendem a querer acompanhar os filhos durante o dia e acabam por optar pelos horários nocturnos, quando é possível.

Os/as representantes presentes reconheceram de forma parentória de que são as mulheres colaboradoras sentem mais dificuldade de conciliação do que os homens. As dificuldades de conciliação são também transversais às famílias dos utentes que têm a cuidado.

As instituições que prestam cuidado ao domicílio referem que os utentes são maioritariamente cuidados por mulheres. Referem também não existem funções específicas para homens e outras para mulheres, todavia há funções maioritariamente desenvolvidas por homens e outras por mulheres.

Na reflexão feita quanto à igualdade, a maioria menciona ter ou ter tido contacto com situações de desigualdade de género, violência doméstica e negligência no âmbito das funções que desempenham.

Concluem que nos últimos quatro anos as situações de desigualdades entre homens e mulheres diminuíram no mundo do trabalho, no País e na União Europeia, porém se mantiveram na vida social.

O diagnóstico local contemplou a audição dos decisores políticos e/ou seus representantes, num total de 17 freguesias, através do *world café*.

Da análise dos contributos obtidos através deste método de recolha de informação, conclui-se que:

- Nos últimos quatro anos as situações de desigualdades entre mulheres e homens manteve-se na interação social mas diminuiu no mundo do trabalho, no País e na União Europeia;
- As pessoas sentem-se seguras em passear sozinhas porém existem locais específicos, pouco iluminados que causam sentimento de insegurança;
- São sentidas desigualdades no tratamento entre freguesias;
- Desigualdade de serviços, infraestruturas e transportes entre freguesias.

As principais dificuldades identificadas pelos decisores políticos e /ou representantes quanto às famílias das suas freguesias são:

- Dificuldade de acesso a transporte;
- Dificuldade em conciliar o ATL e os transportes;
- Inexistência de cresce;
- Acessos e vias deficitárias ou degradados.
-

As medidas/apoio que as juntas de freguesia mais prestam à comunidade são:

- Transporte de crianças;
- Preenchimento de documentos;
- Transporte de idosos (centros de convívio);
- Marcação de consultas e outros serviços;

- Licenças de queimas e queimadas;
- Envio de correspondência.

Principais conclusões

Face aos resultados provenientes da análise feita aos diferentes instrumentos de recolha de informação baseados nas metodologias do *kit* de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, desenvolvidas no âmbito do projecto *Local Gender Equality* (Ferreira e Almeida, 2016), destacam-se as seguintes áreas e respetivas necessidades de intervenção.

Governança, Gestão de Pessoas e Bem Estar Organizacional

Dificuldade na conciliação entre as diferentes esferas da vida (profissional, pessoal e familiar);

- Insuficiente formação em horário de trabalho;
- Inexistência de procedimentos em caso de assédio moral e sexual no local de trabalho;
- Baixa utilização do uso de linguagem inclusiva em todos os meios de comunicação da Autarquia;
- Reduzida ação na integração laboral de novos colaboradores/as;
- Inexistência de acordos com entidades culturais e recreativas;
- Inexistência de ações que visem o desenvolvimento de habilidades e competências dos colaboradores/as.

Educação, Formação e Emprego

- Fraca perceção em matéria de igualdade entre homens e mulheres nas entidades;
- Baixa qualificação de alguns colaboradores/as;
- Fraca disseminação de materiais em matéria de igualdade nos estabelecimentos escolares.

Saúde

- Negligência própria no que diz respeito aos cuidados de saúde, por falta de tempo;
- Inexistência de atividades de promoção da ergonomia, atividade física e relaxamento.

Urbanismo e Mobilidade

- Sentimento de insegurança ao circular sozinho/a na via pública em horário noturno;
- Fraca cobertura de transportes públicos;
- Existência de barreiras arquitetónicas.

Coesão e Cidadania

- Reconhecimento da não aplicação de mecanismos em matéria de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho;
- Existência de estereótipos associados às matérias de intervenção da ENIND 2030 e TSH;
- Inexistência de informação cultural e patrimonial acessível a todas as pessoas.

Desporto

- Inexistência de mecanismos impulsionadores de práticas desportivas a jovens raparigas e mulheres;
- Reduzida diversidade na oferta de modalidades desportivas;
- Inexistência de uma cultura organizacional na modalidade mista.

Entidades/Pessoas participantes

Entidades/Pessoas envolvidas nos diferentes momentos de recolha de informação, realizados recorrendo às metodologias mencionadas no *Kit* de ferramentas para diagnósticos:

Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

Colaboradoras e colaboradores da Autarquia da Póvoa de Lanhoso
Arcipreste do Arciprestado da Póvoa de Lanhoso
Agrupamentos de Escolas do Concelho
AADVDB – Associação de Apoio aos Deficientes Visuais do Distrito de Braga
ASSIS – Associação de Solidariedade Social, Integração e Saúde do Norte
Centro Social e Paroquial de S. Gens de Calvos
Centro Social e Paroquial de Garfe
Centro Social e Paroquial de Serzedelo
Centro Social Teresiano de Verim
Comissão de Melhoramentos de Santo Emilião
Conselho Económico da Paróquia de Galegos
Conselho Económico da Paróquia de Lanhoso
Conselho Económico da Paróquia de N^a Sra. do Amparo
EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local
Escola Profissional do Alto Ave
Junta de Freguesia de Covelas
Junta de Freguesia de Ferreiros
Junta de Freguesia de Galegos
Junta de Freguesia de Garfe
Junta de Freguesia de Geraz do Minho
Junta de Freguesia de Lanhoso
Junta de Freguesia de Monsul
Junta de Freguesia da Póvoa de Lanhoso
Junta de Freguesia de Rendufinho
Junta de Freguesia de São João de Rei
Junta de Freguesia de Serzedelo
Junta de Freguesia de Travassos
Junta de Freguesia de Vilela
Pároco da Póvoa de Lanhoso
População anónima (que vive e trabalha ou estuda na Póvoa de Lanhoso; que vive cá, mas não trabalha ou não estuda no Concelho; que estuda ou trabalha no Concelho, mas não vive cá)
Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Lanhoso

União de Freguesia de Calvos e Frades

União de Freguesias de Águas Santas e Moure

União de Freguesias de Esperança e Brunhais

União de Freguesias de Verim, Friande e Ajude

Entidade operadora do
programa



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu
Iniciativa Emprego Jovem

