

PLANO
MUNICIPAL
PARA A
IGUALDADE
2016-2017



TOMAR
CIDADE TEMPLÁRIA

Índice

Nota introdutória	4
1. Diagnóstico municipal da igualdade de género.....	5
1.1 BALANÇO SOCIAL 2015 - CARACTERIZAÇÃO SOCIOECONÓMICA	5
1.2 PERCEÇÕES E PRÁTICAS DOS/AS TRABALHADORES/AS DO MUNICÍPIO SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO.....	8
1.2.1. PERFIL SÓCIO-PROFISSIONAL.....	8
1.2.2 GESTÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL E RESPONSABILIDADES FAMILIARES	10
1.2.3 PAPÉIS SOCIAIS E PROFISSIONAIS	11
1.2.4 SITUAÇÃO FAMILIAR	12
1.2.5 USOS DO TEMPO	13
2. Prioridades, objetivos e estratégias.....	18
3. Planeamento da intervenção.....	18
3.1 VERTENTE INTERNA	18
5.2 VERTENTE EXTERNA.....	19
4. Avaliação do plano	20
Bibliografia consultada	21

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Trabalhadores/as do município de tomar, por cargo/ carreira profissional, segundo o sexo, em 2015 (%).....	5
Gráfico 2 – Trabalhadores/as do município de tomar, segundo a idade, por sexo, em 2015.....	6
Gráfico 3 - Trabalhadores/as do município de tomar, segundo a antiguidade, por sexo, em 2015	6
Gráfico 4 - Trabalhadores/as do município de tomar, segundo a escolaridade, por sexo, em 2015	7
Gráfico 5 – Horas de trabalho noturno, segundo o sexo, em 2015 (%).....	7
Gráfico 6 - horas de trabalho extraordinário, segundo o sexo, em 2015 (%)	7
Gráfico 7 – Dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo, por sexo, em 2015	7
Gráfico 8 - Número de respondentes, por sexo e idade	9
Gráfico 9 - Antiguidade dos/as respondentes, por sexo	9
Gráfico 10 - Motivos de interrupção da atividade profissional, por sexo	11
Gráfico 11 - Tempo despendido pelos homens, na esfera privada.....	14
GRÁFICO 12 - TEMPO DESPENDIDO PELAS MULHERES, NA ESFERA PRIVADA	14
GRÁFICO 13 - TEMPO DESPENDIDO PELOS HOMENS, NOS CUIDADOS A CRIANÇAS OU OUTROS DEPENDENTES.....	15
GRÁFICO 14 - TEMPO DESPENDIDO PELAS MULHERES, NO CUIDADO A CRIANÇAS OU OUTROS DEPENDENTES	15
Gráfico 15 - Tempo despendido pelos homens com atividades de lazer ou para a comunidade	16
Gráfico 16 - Tempo despendido pelas mulheres em atividades de lazer ou para a comunidade	16

Índice de tabelas

Tabela 1 - Modalidade de horário praticada e desejada	10
Tabela 2 - Número de filhos/as, por sexo dos/as respondentes	12
Tabela 3 - Idade dos/as filhos/as, por sexo dos/as respondentes	13
Tabela 4 - Utilização de disposições legais, por sexo dos/as respondentes com filhos/as.....	17

Nota introdutória

Desde que foi fundada a União Europeia que a promoção da igualdade de género tem estado presente nas suas propostas e programas. São disso exemplo, em termos genéricos, o Tratado de Amesterdão (1999), e o Tratado de Lisboa (2009). Além destes tratados, são vários os atos legislativos que, desde 1975, têm vindo a promover a igualdade entre homens e mulheres, a diferentes níveis: ao nível da remuneração, do acesso ao emprego e à formação, da proteção social, da proteção na parentalidade, do acesso a bens e serviços, do combate ao assédio sexual, entre outros (Pernas, Fernandes e Guerreiro, 2008).

Em Portugal, é no ano de 1976 que entra em vigor a nova Constituição, estabelecendo a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios.

Desde então, a temática da igualdade de género tem estado cada vez mais presente a nível legislativo e vários mecanismos e programas foram sendo implementados, visando o efetivo estabelecimento da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Destes programas, destacam-se o Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (PNI), o Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, o Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos e o Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina.

Com efeito, Portugal tem também assumido compromissos “nas várias instâncias internacionais, designadamente no âmbito da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). Destacam-se, pela sua relevância, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015 e a Estratégia Europa 2020” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, p. 7036).

A nível local, enquanto principais responsáveis pelas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, são as autarquias que assumem um papel primordial nesta área, tanto numa vertente interna (contexto autárquico), como numa vertente externa (ao nível do seu território) (Pernas, Fernandes e Guerreiro, 2008), reconhecendo-se, neste campo, a importância dos Planos Municipais para a Igualdade.

Com efeito, definido pela CITE (2003, p. 313) como “instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objectivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, e que define os recursos mobilizáveis e responsáveis pela sua prossecução”, um plano municipal para a igualdade “consubstancia-se, antes de mais, num compromisso político com a promoção da igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local” (Perista e Silva, 2009, p. 36). A elaboração e implementação de um plano municipal, deve, de acordo com Perista e Silva (2009) contemplar as seguintes etapas:

- 1ª etapa - Realização do diagnóstico municipal da igualdade de género
- 2ª etapa - Definição de prioridades
- 3ª etapa - Formulação de objetivos
- 4ª etapa - Definição de estratégias
- 5ª etapa - Planeamento da intervenção
- 6ª etapa - Implementação do plano
- 7ª etapa - Avaliação do plano

Assim, o Plano Municipal para a Igualdade (PMI) aqui apresentado procura, recorrendo aos recursos disponíveis, seguir cada uma destas etapas de forma objetiva e exequível.

1. Diagnóstico municipal da igualdade de género

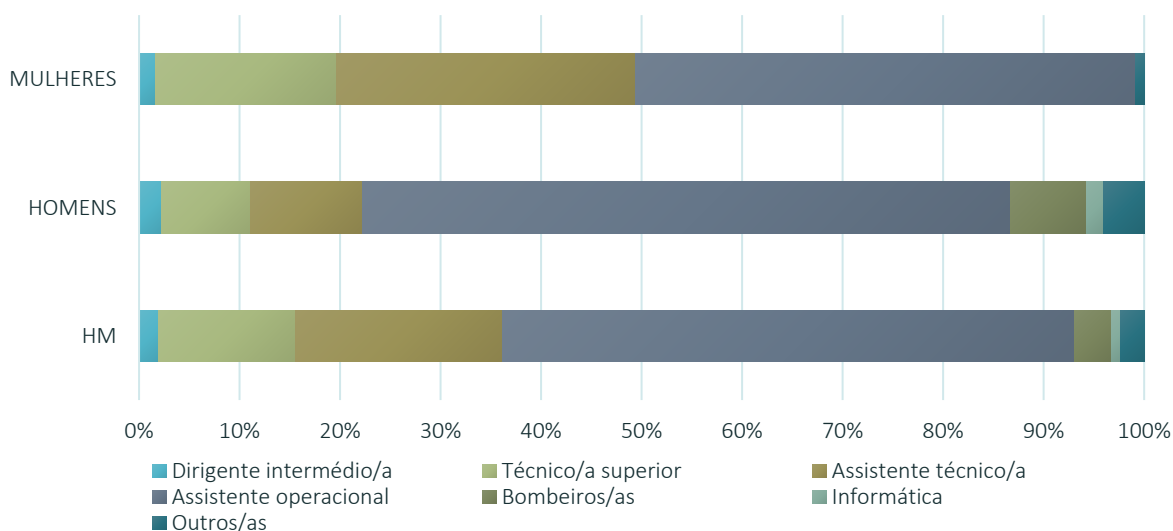
Enquanto instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, anual, e que inclui uma série de estatísticas relativas à situação profissional dos/as trabalhadores/as (carreira, antiguidade, vínculo, etc.), desagregadas por sexo, bem como informações relativas a encargos com pessoal, acidentes de trabalho, ações de formação profissional, entre outras, o balanço social constitui-se como ponto de partida privilegiado para a realização de um diagnóstico da igualdade de género no município. Assim, neste diagnóstico, começa por ser feita a análise do balanço social do ano 2015 (Município de Tomar, 2016), seguindo-se depois a apresentação dos resultados obtidos num estudo sobre perceções e práticas dos/as trabalhadores/as do município sobre igualdade de género.

1.1 BALANÇO SOCIAL 2015 - CARACTERIZAÇÃO SOCIOECONÓMICA

De acordo com o balanço social 2015, trabalhavam no município de Tomar, nesse ano, 464 pessoas, das quais 225 homens e 239 mulheres, correspondendo a uma taxa de feminização de 51,5%.

No que diz respeito às carreiras profissionais, a taxa de feminização é significativamente elevada nas carreiras de assistente técnico/a e técnico/a superior (74% e 68,2%, respetivamente). Por outro lado, a taxa de masculinização é de 100% nas carreiras especiais/subsistentes de informática e bombeiro.

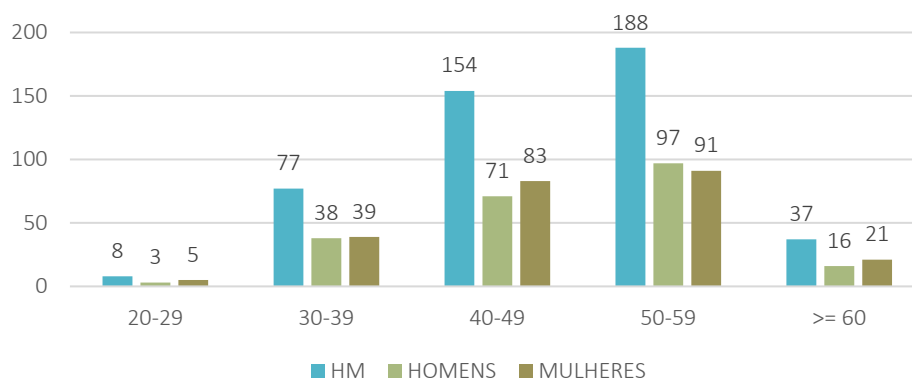
GRÁFICO 1 – TRABALHADORES/AS DO MUNICÍPIO DE TOMAR, POR CARGO/ CARREIRA PROFISSIONAL, SEGUNDO O SEXO, EM 2015 (%)



Quanto à tipologia de contrato laboral, 89,8% dos homens (202) e 92,9% (222) das mulheres têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado. Não há qualquer trabalhador/a com Contrato de Trabalho a termo resolutivo.

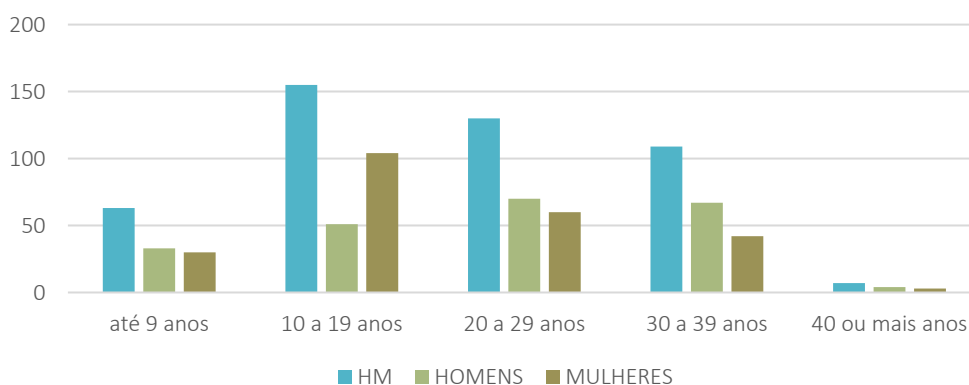
Em 2015, 40,5% dos/as trabalhadores/as tinham entre 50 e 59 anos de idade. Registavam-se 16 trabalhadores e 21 trabalhadoras com mais de 60 anos. Apenas 8 pessoas tinham menos de 30 anos.

GRÁFICO 2 – TRABALHADORES/AS DO MUNICÍPIO DE TOMAR, SEGUNDO A IDADE, POR SEXO, EM 2015



Quanto à antiguidade, 53% dos/as trabalhadores/as, trabalha no município de Tomar há mais de 20 anos. Porém, desagregando esta variável por sexo, verifica-se que 56,1% das mulheres trabalham no município há menos de 20 anos, registando-se, no caso dos homens, uma maior antiguidade (62,7% trabalham no município há mais de 20 anos, dos quais cerca de metade há mais de 30 anos).

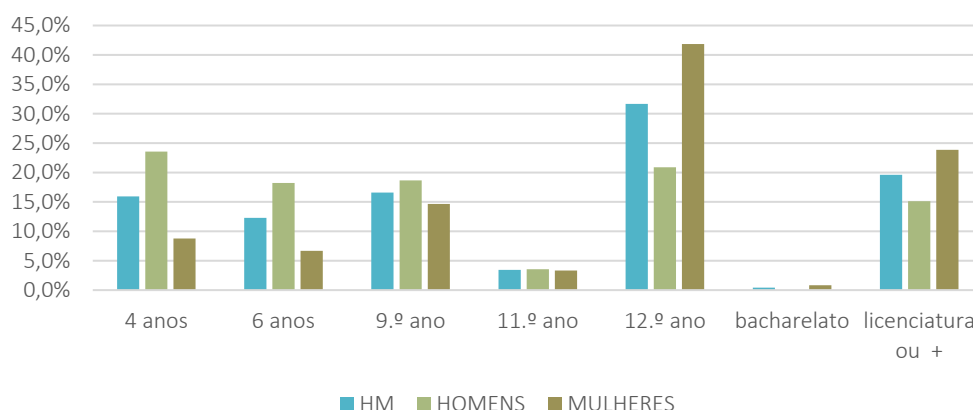
GRÁFICO 3 - TRABALHADORES/AS DO MUNICÍPIO DE TOMAR, SEGUNDO A ANTIGUIDADE, POR SEXO, EM 2015



Verifica-se assim que, em 2015, no município de Tomar, as trabalhadoras são maioritária e comparativamente mais novas do que os trabalhadores e ocupam cargos/carreiras mais elevadas.

No que respeita ao nível de escolaridade, verifica-se que 51,7% de trabalhadores e trabalhadoras têm o 12.º ano ou formação superior (bacharelato, licenciatura ou mestrado). De um modo geral, são as mulheres quem apresenta maiores qualificações, sendo que 66,5% têm pelo menos o 12.º ano, por oposição aos homens, em que 60,4% têm apenas o ensino básico (até ao 9.º ano).

GRÁFICO 4 - TRABALHADORES/AS DO MUNICÍPIO DE TOMAR, SEGUNDO A ESCOLARIDADE, POR SEXO, EM 2015



Em 2015, os/as trabalhadores/as realizaram 4.025 horas de trabalho noturno, sendo a maioria destas horas (3.579) realizadas por homens.

Quanto a trabalho extraordinário, este situou-se nas 1.073 horas, e igualmente a maioria delas (767) foi realizada por homens.

GRÁFICO 5 – HORAS DE TRABALHO NOTURNO, SEGUNDO O SEXO, EM 2015 (%)

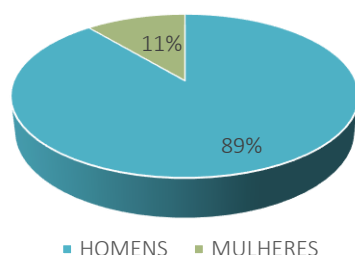
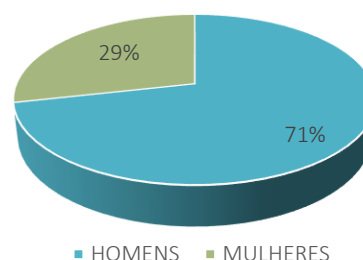
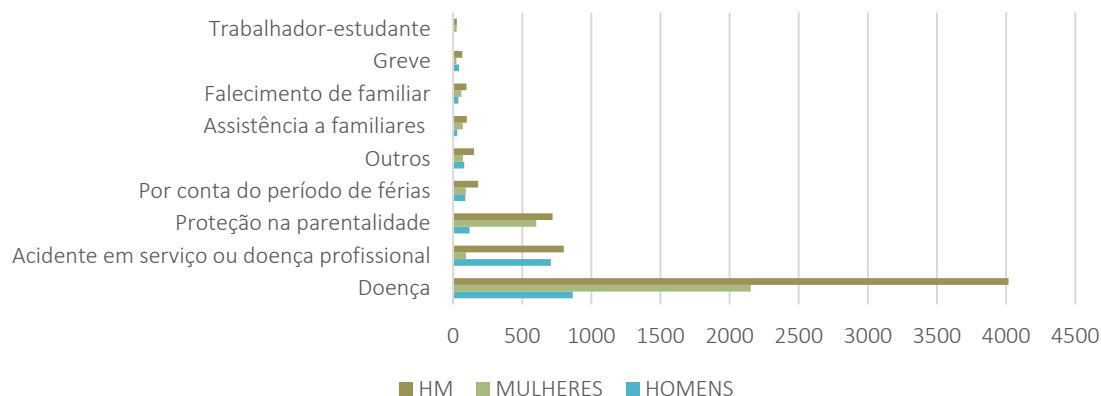


GRÁFICO 6 - HORAS DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, SEGUNDO O SEXO, EM 2015 (%)



Quanto ao número de dias de ausência, as mulheres registaram 3.188 dias de ausência e os homens 2.969 dias. A doença foi, tanto para umas como para outros, o principal motivo de ausência, seguido das ausências por acidente em serviço ou doença profissional e da proteção na parentalidade.

Gráfico 7 – Dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo, por sexo, em 2015



1.2 PERCEÇÕES E PRÁTICAS DOS/AS TRABALHADORES/AS DO MUNICÍPIO SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO

Tendo em conta que no ano de 2015 foi realizado um estudo de âmbito académico no município de Tomar (Filipe, 2015), com os objetivos de conhecer as perceções dos trabalhadores e trabalhadoras do município de Tomar sobre papéis sociais de género e identificar as suas conceções e experiências de conciliação da vida profissional e da vida familiar e privada, optou-se, por uma questão de otimização de recursos, neste I PMI, recorrer aos resultados aí obtidos. Assim, todos os dados apresentados neste ponto, foram extraídos desse trabalho.

Com efeito, no estudo em recurso, foi realizado, dentro da abordagem quantitativa, um inquérito por questionário, dirigido a todos os indivíduos que compõem a população (o que, de acordo com o balanço social do município, relativo ao ano civil de 2014, corresponde a 500 indivíduos) e cujos resultados (numéricos) “fornecem conhecimentos objetivos no que concerne às variáveis em estudo” (Fortin, 2009, p. 322). Neste campo, considerando o que é defendido por Weathington, Cunningham e Pittenger (2010), de que é uma mais-valia para os investigadores poder utilizar escalas ou medidas já usadas noutras investigações e cuja validade e fidelidade estejam já comprovadas, recorreu-se à adaptação de um questionário aplicado por Rato (2007), numa investigação da Fundação para a Ciência e a Tecnologia para o Instituto Nacional da Administração, I. P..

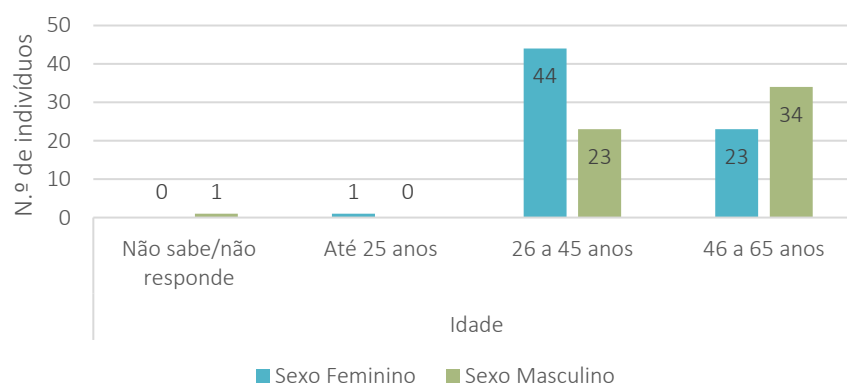
O inquérito foi realizado entre 19 de dezembro de 2014 e 15 de janeiro de 2015, tendo sido enviado via e-mail a todos os indivíduos com e-mail institucional e distribuído em papel aos restantes, com o auxílio das chefias intermédias com maior proximidade a esses grupos. Foram obtidos 126 questionários válidos, sendo que 53% dos inquiridos eram do sexo feminino, 48% da carreira de assistente operacional, 29% da carreira de técnico superior, 18% da carreira de assistente técnico, 2% da carreira de informática, 1% da carreira de bombeiro municipal e 2% de outras carreiras. A taxa de resposta foi de 25,2%.

Estamos perante uma amostra não probabilística por conveniência, facto pelo qual não é possível assegurar que seja representativa de toda a população. Por este motivo, não foi possível determinar a sua dimensão, de modo a reduzir o erro, nem inferir o grau de confiança.

1.2.1. PERFIL SÓCIO-PROFISSIONAL

Responderam ao inquérito por questionário 126 indivíduos, dos quais 68 do sexo feminino e 58 do sexo masculino. A maioria dos/as respondentes (53,2%) situam-se na faixa etária dos 26 aos 45 anos, conforme apresentado no gráfico 8.

GRÁFICO 8 - NÚMERO DE RESPONDENTES, POR SEXO E IDADE

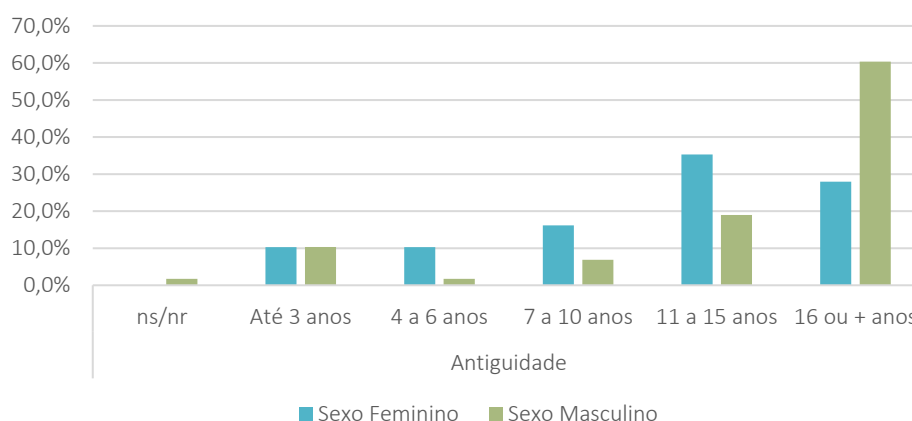


Relativamente às habilitações académicas, 39,7% dos/as respondentes completaram o ensino secundário e 38,9% têm habilitações ao nível do ensino superior, 13,5% têm o 2.º ou 3.º ciclo do ensino básico e 7,9% completaram apenas o 1.º ciclo.

Quanto ao vínculo de trabalho, 94,4% dos/as respondentes têm contrato de trabalho a tempo indeterminado.

No que concerne à antiguidade, 42,9% dos/as respondentes trabalham no município de Tomar há 16 anos ou mais e 27,8% há pelo menos 11 anos. Analisando estes dados por sexo, verificamos que no caso dos homens a antiguidade é proporcionalmente maior (60,3% dos homens respondentes trabalham no município há 16 anos ou mais, contra apenas 27,9% das mulheres respondentes) (gráfico 9).

GRÁFICO 9 - ANTIGUIDADE DOS/AS RESPONDENTES, POR SEXO



Apenas 6,3% dos/as respondentes exercem funções de dirigente ou de coordenação, sendo 1 do sexo feminino e 7 do sexo masculino.

Quanto à distribuição dos/as respondentes por carreira profissional, verifica-se que 48,4% são assistentes operacionais, 29,4% técnicos superiores e 17,5% assistentes técnicos.

1.2.2 GESTÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL E RESPONSABILIDADES FAMILIARES

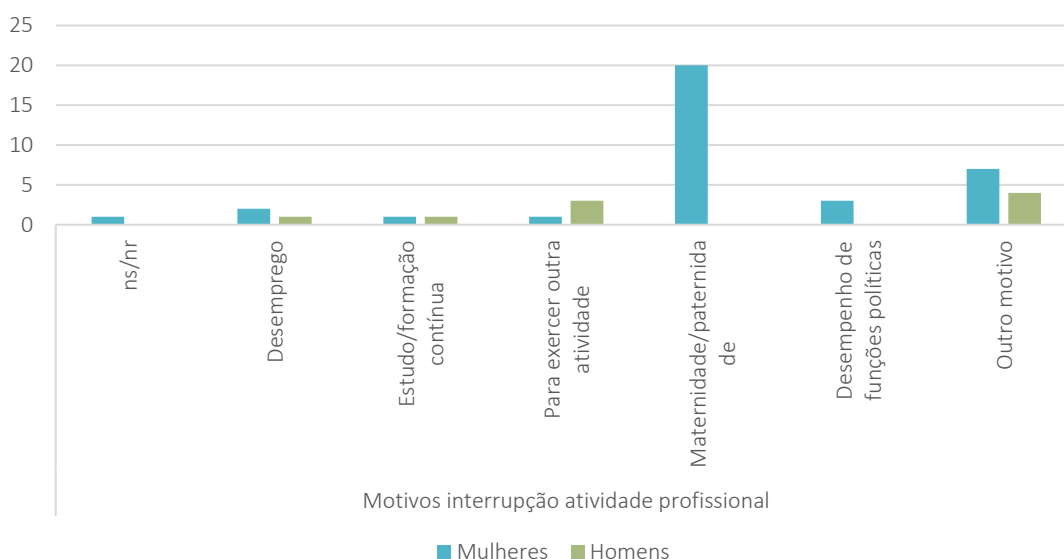
Relativamente ao horário praticado, a maioria dos/as respondentes do questionário (77%) tem um horário rígido a tempo inteiro. No entanto, quando lhes é perguntado que horário gostariam de ter, conforme dados apresentados na tabela 1, apenas 29,4% dizem preferir este horário, sendo que 35,7% dizem que preferiam um horário flexível a tempo inteiro, 19% jornada contínua e 5,6% isenção de horário. Ninguém refere que gostaria de trabalhar a tempo parcial.

TABELA 1 - MODALIDADE DE HORÁRIO PRATICADA E DESEJADA

		Modalidade de horário de trabalho em que gostaria de trabalhar														
		ns/nr			Horário rígido a tempo inteiro			Horário flexível a tempo inteiro			Jornada contínua			Isenção de horário		
Sexo		H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM
Modalidade de horário em que trabalha	ns/nr	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Horário rígido a tempo inteiro	6	3	9	13	22	35	18	22	40	2	8	10	1	2	3
	Horário flexível a tempo inteiro	0	1	1	0	0	0	1	2	3	0	2	2	3	0	3
	Jornada contínua	1	0	1	1	0	1	1	1	2	7	5	12	0	0	0
	Isenção de horário	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL		9	4	13	15	22	37	20	25	45	9	15	24	5	2	7

Ainda quanto à atividade profissional, 34,9% dos/as respondentes dizem já a ter interrompido por período igual ou superior a 3 meses. Destes, a maioria são mulheres e a licença de maternidade foi o motivo pelo qual mais vezes a atividade profissional foi interrompida (gráfico 10).

GRÁFICO 10 - MOTIVOS DE INTERRUÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL, POR SEXO



Apenas 5,6% dos/as respondentes diz nunca trabalhar para além do horário previsto, enquanto 44,4% dizem fazerem-no pontualmente, 19,8% quase todos os dias, 16,7% uma a duas vezes por semana e 11,1% uma a duas vezes por mês.

Verifica-se que entre aqueles/as que dizem trabalhar para além do horário previsto (7 horas diárias/35 horas semanais) quase todos os dias, a maioria (17) são mulheres. Analisando a situação familiar destas mulheres, verificamos que 13 delas têm filhos ao seu cuidado.

1.2.3 PAPÉIS SOCIAIS E PROFISSIONAIS

Quanto às questões que pretendem conhecer as perceções dos/as respondentes do questionário sobre papéis sociais de género, é feita uma análise tendo em conta aquilo que são as respostas dadas por respondentes do sexo masculino e por respondentes do sexo feminino. Com esse objetivo, foi aplicado o teste *t* para amostras não relacionadas, teste este que “compara as médias de uma variável para dois grupos de casos independentes” (Pereira, 2008, p. 129).

Analisando os resultados obtidos pode-se afirmar, com um nível de confiança de 95%, que existem diferenças estatisticamente significativas entre as perceções dos homens e mulheres respondentes quanto ao aumento da participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos. Na verdade, 51,7% dos homens respondentes concorda inteiramente que a participação dos homens nessas tarefas tem vindo a aumentar. Por outro lado, apenas 30,9% das mulheres respondentes situa a sua opinião neste extremo de concordância. No entanto, se forem consideradas concomitantemente as respostas “concordo” e “concordo inteiramente”, esta diferença diminui, situando-se nos 98,3% no caso dos homens e nos 92,6% no caso das mulheres.

No que concerne às opiniões sobre se a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições para se dedicar às carreiras profissionais, verifica-se

igualmente que, nesta matéria, existem diferenças estatisticamente significativas entre as percepções dos homens e mulheres que responderam ao questionário. De facto, 87,9% dos homens respondentes concorda ou concorda inteiramente com esta hipótese, ao passo que das mulheres respondentes apenas 48,5% diz concordar. A explicação para esta diferença estatística parece residir nos mesmos fatores que a diferença encontrada nas respostas à afirmação seguinte: “as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e as responsabilidades familiares”. Aqui, continua a verificar-se a existência de diferenças estatisticamente significativas entre as opiniões de homens e mulheres. No que respeita a percentagens, 92,6% das mulheres concorda ou concorda inteiramente com esta afirmação, enquanto nos homens a percentagem de concordância desce para os 62,1%.

Quanto à afirmação de que “muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à sua carreira”, apresentada no questionário, igualmente se verifica a existência de diferenças estatisticamente significativas entre a opinião de homens e mulheres. Neste caso, a diferença é entre 80,9% de concordância por parte das mulheres e 62,1% por parte dos homens.

A exceção nos resultados obtidos encontra-se no nível de concordância com a afirmação que refere que “seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até que estes completem pelo menos 5 anos”. Neste ponto, não há diferenças estatisticamente significativas entre a opinião de homens e de mulheres. Concordam ou concordam inteiramente com a afirmação 50% das mulheres e 45,6% dos homens. Surgem novamente diferenças estatisticamente significativas entre a opinião de homens e mulheres quando a afirmação é “deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão”. Concorda ou concorda inteiramente com esta afirmação 89,7% das mulheres respondentes e 56,9% dos homens.

Se “no trabalho, os homens encontram melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres”, no questionário, 69,1% das respondentes do sexo feminino concorda com a afirmação, ao passo que no caso dos homens respondentes apenas 22,4% diz concordar. Novamente se encontram assim diferenças estatisticamente significativas entre as respostas de umas e outros.

1.2.4 SITUAÇÃO FAMILIAR

No que diz respeito à situação familiar dos/as respondentes do questionário, 86 têm 1, 2 ou 3 filhos/as ao seu cuidado, conforme apresentado na tabela 2.

TABELA 2 - NÚMERO DE FILHOS/AS, POR SEXO DOS/AS RESPONDENTES

		Número de filhos			Total
		1 filho/a	2 filhos/as	3 filhos/as	
Sexo	Feminino	16	24	3	43
	Masculino	19	21	3	43

Total	35	45	6	86
-------	----	----	---	----

Quanto às idades dos/as filhos/as dos/as respondentes, 36 têm já mais de 18 anos e 13 têm menos de 3 anos. Os restantes encontram-se em idades abrangidas pelo sistema de ensino escolar e pré-escolar (tabela 3).

TABELA 3 - IDADE DOS/AS FILHOS/AS, POR SEXO DOS/AS RESPONDENTES

		Idade dos filhos							Total
		Não sabe/não responde	Menos de 3 anos	3 a 6 anos	7 a 10 anos	11 a 14 anos	14 a 18 anos	+ de 18 anos	
Sexo	Feminino	0	4	10	16	14	12	17	73
	Masculino	2	9	8	11	10	11	19	70
Total		2	13	18	27	24	23	36	143

Têm ao seu cuidado outros dependentes que não crianças, 9 respondentes: 4 mulheres e 5 homens.

1.2.5 USOS DO TEMPO

Tendo em conta que todas as respondentes e todos os respondentes do questionário têm um trabalho remunerado, partem, deste ponto, em pé de igualdade. Porém, manter-se-ão em pé de igualdade na esfera privada e no desempenho do trabalho não remunerado?

As respostas obtidas nos questionários permitem conhecer como homens e mulheres respondentes usam o seu tempo, em diferentes campos: na esfera privada, no cuidado a crianças e outros dependentes e em atividades de lazer ou para a comunidade.

Os dados apresentados nos gráficos 11 e 12 evidenciam a existência de diferenças no tempo despendido por homens e mulheres que responderam ao questionário, quanto à realização de tarefas domésticas, verificando-se que são as mulheres que lhes dedicam mais tempo: 73,5% das mulheres respondentes diz ocupar pelo menos uma hora diária com tarefas domésticas, enquanto apenas 34,5% dos homens diz despende esse tempo. Por outro lado, nenhuma mulher diz não realizar essas tarefas, contra 10,3% dos homens que diz não o fazer. Quanto ao tempo despendido a fazer compras para casa, regista-se um maior equilíbrio entre homens e mulheres, sendo que 48,5% das mulheres e 48,3% dos homens o faz ocasionalmente ou ao fim de semana. Relativamente às reparações em casa, nota-se uma tendência para serem efetuadas mais pelos homens do que pelas mulheres: 27,6% dos respondentes do sexo masculino diz despende pelo menos uma hora diária com essa tarefa, enquanto apenas 4,4% das mulheres diz despende esse tempo. Entre as mulheres, 27,9% diz não realizar essa tarefa, enquanto dos homens apenas 5,2% dá essa resposta.

GRÁFICO 11 - TEMPO DESPENDIDO PELOS HOMENS, NA ESFERA PRIVADA

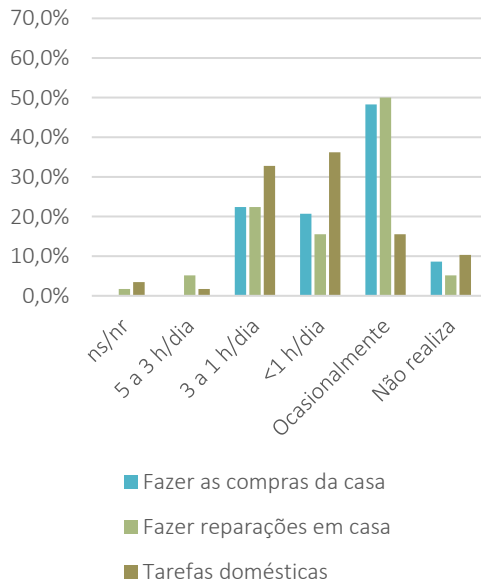
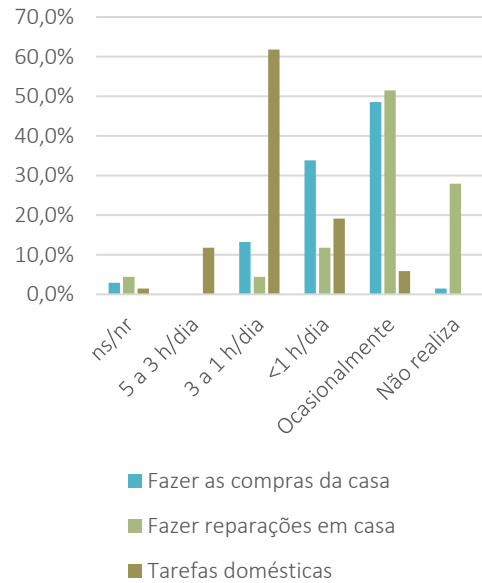


GRÁFICO 12 - TEMPO DESPENDIDO PELAS MULHERES, NA ESFERA PRIVADA



No que respeita a cuidados prestados a crianças ou outros dependentes (gráficos 13 e 14), são tidas em conta apenas as respostas de homens e mulheres com filhos/as até aos 14 anos, no primeiro caso, e com outros dependentes a cargo, no segundo. Embora sejam as mulheres quem diz despende mais tempo nas tarefas dedicadas às crianças, há aqui algum equilíbrio entre homens e mulheres. Aliás, se forem somados os dados relativos ao exercício diário dessas tarefas (ou seja, as percentagens de quem diz despende menos de uma hora, entre uma a três horas ou entre três a cinco horas diárias com essas tarefas – excluindo apenas quem não o faz ou quem só o faz ocasionalmente), verifica-se que os homens respondentes dizem ter maior participação diária do que as mulheres respondentes no levar/buscar as crianças à escola (82,6% contra 75,9%) e no brincar e apoiar as crianças nas tarefas escolares (87% contra 82,8%). Esta tendência inverte-se, porém, quando as tarefas são cuidados como o vestir e dar banho, pois aqui 72,4% das mulheres dizem fazerem-no diariamente, enquanto a percentagem de homens a realizar essas tarefas diariamente se situa nos 56,5%.

GRÁFICO 13 - TEMPO DESPENDIDO PELOS HOMENS, NOS CUIDADOS A CRIANÇAS OU OUTROS DEPENDENTES

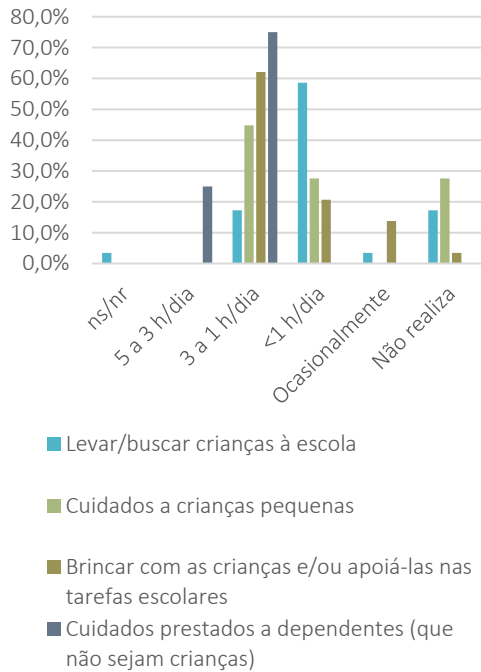
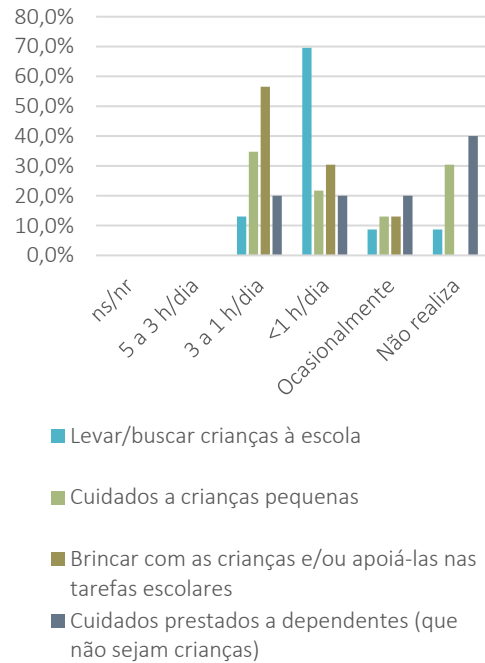


GRÁFICO 14 - TEMPO DESPENDIDO PELAS MULHERES, NO CUIDADO A CRIANÇAS OU OUTROS DEPENDENTES



Relativamente ao cuidado a outros dependentes, o tempo despendido pelas mulheres que responderam ao questionário é claramente superior ao dos homens (100% das mulheres despende pelo menos uma hora nessas tarefas, enquanto que 40% dos homens não despende qualquer tempo e 20% só realiza essas tarefas ocasionalmente).

Olhando os dois últimos pontos apresentados, torna-se visível a associação das mulheres às tarefas do cuidar, quer seja das crianças, quer seja de outros dependentes. Verifica-se que a participação masculina existe, mas não é transversal a todas as tarefas.

Quanto às atividades de lazer ou para a comunidade, a análise dos dados apresentados nos gráficos 15 e 16 demonstra uma fraca participação tanto de homens como de mulheres que responderam ao questionário em atividades de participação cívica ou política e de trabalho voluntário para a comunidade, revelando ainda assim uma tendência para que os homens participem ligeiramente mais do que as mulheres. Quanto a atividades de lazer, estas são bastante mais praticadas do que as anteriores, tanto por homens como por mulheres.

GRÁFICO 15 - TEMPO DESPENDIDO PELOS HOMENS COM ATIVIDADES DE LAZER OU PARA A COMUNIDADE

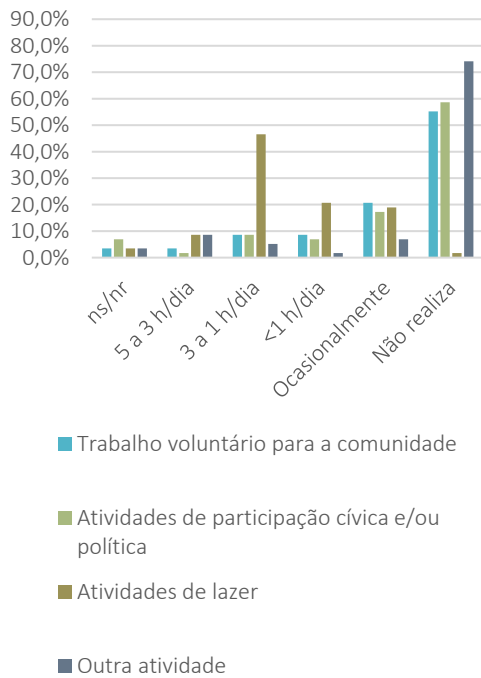
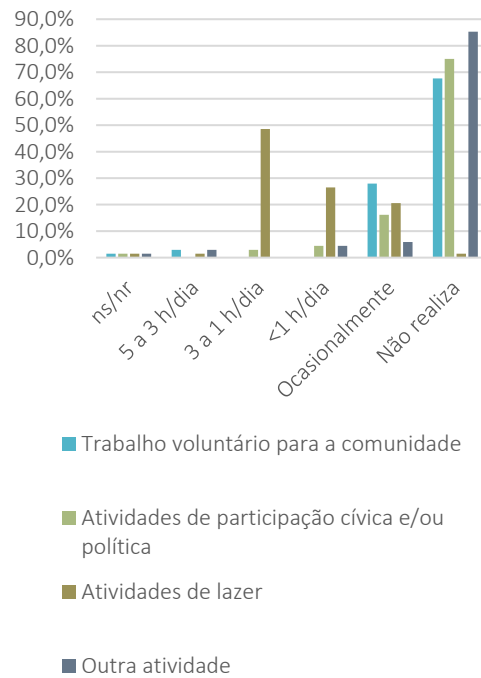


GRÁFICO 16 - TEMPO DESPENDIDO PELAS MULHERES EM ATIVIDADES DE LAZER OU PARA A COMUNIDADE



Relativamente à utilização de disposições legais em vigor relacionadas com direitos da maternidade e da paternidade, a análise dos dados do questionário debruça-se apenas sobre respondentes com filhos/as (independentemente da idade destes/as), o que corresponde a 43 mulheres e 43 homens. A maioria dos/as respondentes (ver tabela 4), já utilizou ou utiliza a licença de maternidade ou paternidade e quem não o fez diz que foi porque “nunca precisou” ou porque “não se aplica à sua situação”. A exceção a ter aqui em conta é a de 1 (um) homem que diz não achar conveniente utilizar essa licença, por motivos profissionais.

Quanto à dispensa de trabalho para consultas pré-natais, a tendência de resposta é a mesma, verificando-se que tanto os homens como as mulheres que precisam ou precisaram, dizem recorrer ou ter recorrido a essas dispensas. Continua a haver apenas uma pessoa (homem) a dizer não achar conveniente, por motivos profissionais, recorrer a essas dispensas.

No que respeita à dispensa de trabalho para amamentação (exclusiva da mulher) ou aleitação (que pode ser gozada tanto pela mãe como pelo pai), verifica-se igualmente uma utilização da mesma sempre que aplicável. De realçar aqui o facto de duas mulheres não acharem conveniente utilizar esta dispensa, por motivos profissionais.

Quanto à jornada contínua, esta é a disposição legal menos utilizada e também aquela que mais respondentes (tanto homens como mulheres) dizem não achar conveniente utilizar, por motivos profissionais. Ainda assim, a justificação que a maioria dos/as respondentes/as dá para não ter usado esta disposição, é o facto de nunca ter precisado ou de não se aplicar à sua situação.

A licença especial para assistência a filhos já foi ou é utilizada por 19 mulheres e 10 homens e há apenas 2 mulheres a referir não achar conveniente utilizar por motivos profissionais. Nos restantes casos, esta situação ou não se aplica ou nunca foi necessária.

Tabela 4 - Utilização de disposições legais, por sexo dos/as respondentes com filhos/as

Disposição Legal	Sexo	Já utilizou/utiliza	Nunca precisou	Não acha conveniente utilizar por motivos	Não se aplica à sua situação	Não sabe/não responde	TOTAL
Licença de Maternidade ou Paternidade	H	27	10	1	4	1	43
	M	36	3	0	4	0	43
	HM	63	13	1	8	1	86
Dispensa de trabalho para consultas pré-natais	H	19	15	1	7	1	43
	M	31	6	0	6	0	43
	HM	50	21	1	13	1	86
Dispensa de trabalho para amamentação/aleitação	H	1	19	0	22	1	43
	M	29	7	2	5	0	43
	HM	30	26	2	27	1	86
Jornada contínua	H	9	17	2	13	2	43
	M	5	13	6	18	1	43
	HM	14	30	8	31	3	86
Licença especial para assistência a filhos/as	H	10	27	0	5	1	43
	M	19	17	2	5	0	43
	HM	29	44	2	10	1	86

Nota: Dados relativos apenas a respondentes com filhos/as

2. Prioridades, objetivos e estratégias

Considerando:

- os princípios do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, nomeadamente as suas Áreas Estratégicas 1 (Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local e 2 (Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas);

- as linhas orientadoras para os planos de ação da Rede Social de Tomar, definidas no Plano de Desenvolvimento Social 2015-2020 (Município de Tomar, 2015), nomeadamente dentro do eixo estratégico Tomar Participa e Decide, em que se prevê o apoio à realização do Plano Municipal para a Igualdade de Género e de Oportunidades;

são definidos os seguintes objetivos gerais para o Plano Municipal da Igualdade 2016-2017:

- Efetivar práticas e discursos de igualdade de género no município;
- Potenciar cultura organizacional promotora de igualdade de género;
- Definir e implementar estratégias de ação na área da igualdade de género.

Para atingir estes objetivos serão tidos em conta os recursos financeiros, logísticos, humanos e temporais disponíveis, recorrendo a diversos parceiros:

Parceiros nacionais:

- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Animar, Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local.

Parceiros locais:

- Agrupamentos de Escolas;
- Associações de Pais.

3. Planeamento da intervenção

3.1 VERTENTE INTERNA

A partir do diagnóstico interno e das recomendações que vão sendo deixadas pela literatura, é possível elaborar um conjunto de pistas de ação para a promoção da igualdade de género em contexto autárquico. Desse trabalho, e com vista a responder aos objetivos gerais definidos, resultam então os seguintes objetivos específicos:

<i>Objetivo geral</i>	Efetivar práticas e discursos de igualdade de género no município
<i>Objetivo específico</i>	Usar linguagem promotora da igualdade de género em todos os documentos do município
<i>Público-Alvo</i>	Trabalhadores/as do município – Municípes
<i>Entidades/parceiros</i>	Município / CIG
<i>Indicadores</i>	N.º de documentos produzidos utilizando uma linguagem inclusiva
<i>Objetivo geral</i>	Potenciar cultura organizacional promotora de igualdade de género
<i>Objetivo específico</i>	Sensibilizar e capacitar os recursos humanos sobre igualdade de género
<i>Público-Alvo</i>	Trabalhadores/as do município de Tomar
<i>Entidades/parceiros</i>	CIG
<i>Indicadores</i>	N.º de participantes em ação/ações de formação sobre igualdade de género
<i>Objetivo geral</i>	Potenciar cultura organizacional promotora de igualdade de género
<i>Objetivo específico</i>	Divulgar os direitos e deveres das trabalhadoras e trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade, incentivando uma maior participação do homem na vida familiar
<i>Público-Alvo</i>	Trabalhadores/as do município
<i>Entidades/parceiros</i>	Município / CITE
<i>Indicadores</i>	Materiais produzidos / Divulgação realizada
<i>Objetivo geral</i>	Definir e implementar estratégias de ação na área da igualdade de género
<i>Objetivo específico</i>	Possibilitar outras modalidades de horário de trabalho, além do horário rígido, possibilitando um reajuste entre a vida profissional e a vida pessoal
<i>Público-Alvo</i>	Trabalhadores/as
<i>Entidades/parceiros</i>	Município
<i>Indicadores</i>	N.º de trabalhadores/as a quem é possibilitada a utilização de outra modalidade de horário

5.2 VERTENTE EXTERNA

Considerando a posição privilegiada que a autarquia ocupa no processo de transformação da sociedade (Pernas, Fernandes e Guerreiro, 2008) importa também planear ações passíveis de serem desenvolvidas, tanto pela autarquia, como por esta em parceria com outras entidades.

<i>Objetivo geral</i>	Definir e implementar estratégias de ação na área da igualdade de género
<i>Objetivo específico</i>	Assinalar o Dia Municipal para a Igualdade
<i>Público-Alvo</i>	Municípes
<i>Entidades/parceiros</i>	Município / CITE / CIG / Animar
<i>Indicadores</i>	N.º de ações realizadas / N.º de pessoas abrangidas

<i>Objetivo geral</i>	Definir e implementar estratégias de ação na área da igualdade de género
<i>Objetivo específico</i>	Sensibilizar os/as jovens para a problemática da violência no namoro
<i>Público-Alvo</i>	Jovens estudantes
<i>Entidades/parceiros</i>	Município / CIG / Agrupamentos de Escolas
<i>Indicadores</i>	N.º de ações realizadas / N.º de jovens participantes
<i>Objetivo geral</i>	Definir e implementar estratégias de ação na área da igualdade de género
<i>Objetivo específico</i>	Promover uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar
<i>Público-Alvo</i>	Famílias com crianças em idade escolar e pré-escolar
<i>Entidades/parceiros</i>	Município / Agrupamentos de Escolas / Associações de Pais
<i>Indicadores</i>	N.º de crianças inscritas em AAAF
<i>Objetivo geral</i>	Definir e implementar estratégias de ação na área da igualdade de género
<i>Objetivo específico</i>	Divulgar, junto das escolas do concelho, os guiões de Educação, Género e Cidadania, publicados pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
<i>Público-Alvo</i>	Educadores/as e Professores/as
<i>Entidades/parceiros</i>	Município / CIG / Agrupamentos de Escolas
<i>Indicadores</i>	Divulgação realizada

Pretende-se que cada um destes objetivos sejam cumpridos durante a vigência do PMI.

4. Avaliação do plano

A avaliação é também um elemento importante do Plano Municipal para a Igualdade, na medida em que permitirá conhecer a relevância e o cumprimento dos objetivos propostos. Esta avaliação deve ser realizada em diversos momentos – *on-going* e *ex-post* – de modo a assumir simultaneamente um carácter de avaliação contínua e final.

Bibliografia consultada

- CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE.
- Filipe, F. (2015). *Perceções e experiências de conciliação da vida profissional e da vida familiar – um estudo de caso* (Relatório de mestrado não editado, Mestrado em Ciências da Educação – Educação e Desenvolvimento Comunitário). Instituto Politécnico de Leiria, Escola Superior de Educação e Ciências Sociais, Leiria.
- Fortin, M. F. (2009). *O processo de investigação – da concepção à realização*. (5.ª ed.). Loures: Lusociência.
- Município de Tomar (2016). *Documentos de prestação de contas 2015*. Consultado em 3 ago.2016. Disponível em <http://www.cm-tomar.pt/images/CMT/municipio/documentos/Presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Contas/CMTOMARDPC2015.pdf>
- Pereira, A. (2008). *Guia prático de utilização do SPSS – análise de dados para ciências sociais e psicologia* (7.ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Perista, H. & Silva, A. (2009). *Igualdade de Género na Vida Local - O papel dos Municípios na sua promoção*. Lisboa: CIG.
- Pernas, G., Fernandes, M. & Guerreiro, M. D. (2008). *Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública local*. Consultado em 16 set. 2015. Disponível em https://www.academia.edu/3024572/Gui%C3%A3o_para_a_implementa%C3%A7%C3%A3o_de_planos_de_igualdade_na_Administra%C3%A7%C3%A3o_P%C3%BAblica_Local.
- Rato, H. (Coord.). (2007). *A igualdade de género na administração pública central portuguesa*. Oeiras: Instituto Nacional de Administração.
- Rede Social de Tomar (2015). *Plano de Desenvolvimento Social de Tomar 2015-2020*. Consultado em 8 ago. 2016. Disponível em <http://www.cm-tomar.pt/images/CMT/municipio/documentos/IntervencaoSocial/PDSVersoFinal.pdf>
- Resolução do Conselho de Ministro n.º 103/2013 de 31 de dezembro. *Diário da República n.º 253/13 – I Série*. Lisboa: Conselho de Ministros.
- Weathington, B., Cunningham, C. & Pittenger, D. (2010). *Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*. New Jersey: John Wiley & Sons.