

Iceland
Liechtenstein
Norway grants

Cávado + Igual

Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação do Município de Amares



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

FICHA TÉCNICA

Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

Página | 1

Entidades parceiras

Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES) do Instituto Universitário de Lisboa (Iscte-IUL)

KUN Center for Equality and Diversity

Município de Amares

Município de Barcelos

Município de Braga

Município de Esposende

Município de Terras de Bouro

Município de Vila Verde

Entidade Consultora

XZ Consultores, SA

Revisão Científica

Sandra Palma Saleiro – CIES, Iscte-IUL

Margarida Barroso – CIES, Iscte-IUL

Data

Julho de 2023

Financiamento:

Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, EEA Grants 2014-2021

Open Call#5 - Projetos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens

Cávado + Igual

Índice

Introdução	6
I. Metodologia.....	8
II. Caracterização Geral do Município.....	9
III. Diagnóstico para a Igualdade e Conciliação.....	17
IV. Programa Municipal para Igualdade e Conciliação do Município de Amares 38	
A. Objetivos.....	38
B. Alinhamento Estratégico.....	39
C. Plano de Ação para a Conciliação.....	43
Bibliografia	54

Índice de Gráficos

Gráfico 1 População por género	9
Gráfico 2 Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo.....	11
Gráfico 3 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade.....	12
Gráfico 4 Paridade nos órgãos municipais.....	14
Gráfico 5 % de trabalhadores/as, por género.....	15
Gráfico 6 Situação conjugal.....	18
Gráfico 7 Agregado doméstico (resposta à questão “Com quem vive?”)	18
Gráfico 8 Grau de parentesco dos/as dependentes.....	19
Gráfico 9 Tipo de dependência	20
Gráfico 10 Modalidades de horários de trabalho disponíveis.....	21
Gráfico 11 Apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis.....	22
Gráfico 12 Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género	26
Gráfico 13 Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município	27
Gráfico 14 Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal.....	29
Gráfico 15 Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal por município	29
Gráfico 16 Obstáculos à conciliação por género	31

Cávado + Igual

Gráfico 17 Experiência de discriminação (respostas à questão “Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”).....	32
Gráfico 18 Conhecimentos de casos de discriminação (respostas à questão “Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”).....	32
Gráfico 19 Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género33	
Gráfico 20 Índice relativo às representações sobre igualdade de género.....	36
Gráfico 21 Índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado)	37

Índice de Tabelas

Tabela 1 N.º de Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico/ profissional	10
Tabela 2 Trabalhadores/as, por escalão etário.....	15
Tabela 3 Trabalhadores/as por tipo de contrato	16
Tabela 4 Trabalhadores/as por categoria profissional	16
Tabela 5 Número de pessoas dependentes a cargo.....	19
Tabela 6 Sugestões de apoios/ medidas a implementar.....	23
Tabela 7 Já se sentiu prejudicado/a por razões de género e situação familiar	24
Tabela 8 Interferência do trabalho na vida pessoal (resposta à pergunta “Com que frequência o seu trabalho faz com que...”)	25
Tabela 9 Interferência da vida familiar no trabalho (resposta à questão “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que...”)	28
Tabela 10 Representações de género por género	35
Tabela 11 - Objetivos, Metas e Indicadoras do Programa.....	45
Tabela 12 Lista das medidas (práticas laborais) em vigor no Município de Amares	50
Tabela 13 Lista das medidas (serviços e benefícios) em vigor no Município de Amares	51
Tabela 14 Lista das medidas (práticas laborais) a adotar no Município de Amares	52
Tabela 15 Lista das medidas (serviços e benefícios) a adotar no Município de Amares	53

Cávado + Igual

Índice de Figuras

Figura 1 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	40
Figura 2 Pilar Europeu dos Direitos Sociais.....	41
Figura 3 Domínios do Plano de ação.....	44

Cávado + Igual

Índice de Siglas

APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial

CIES - Centro de Investigação e Estudos de Sociologia

CIM - Comunidade Intermunicipal

CTFP - Contrato de Trabalho em Funções Públicas

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

GAVAC - Gabinete de Apoio às Vítimas do Alto Cávado

IMIG - Índice Municipal de Igualdade de Género

IIMIG - Índice Intermunicipal de Igualdade de Género

INE - Instituto Nacional de Estatística

IUL - Instituto Universitário de Lisboa

IPQ - Instituto Português de Qualidade

NP - Norma Portuguesa

NUTS - Nomenclatura da Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

PMIND - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação

Cávado + Igual

Introdução

O Programa Municipal para a Igualdade e a Conciliação é um dos produtos do Projeto “Cávado + Igual”. O Projeto desenvolve-se no âmbito dos mecanismos de financiamento da Área Económica Europeia (EEA Grants), tendo como entidade promotora a Comunidade Intermunicipal (CIM) do Cávado e como parceiros os seis municípios que a constituem (Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras do Bouro, Vila Verde), o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Iscte-Instituto Universitário de Lisboa (CIES-IUL), como entidade científica, e o KUN- Centre for Equality and Diversity, como parceiro internacional.

A CIM Cávado e os municípios que a compõem têm envidado esforços no sentido de rentabilizar recursos, obter ganhos em escala, acumular créditos na qualificação dos territórios e implementar políticas públicas locais, adotando modelos e abordagens mais construtivas e democráticas.

A expressão dos valores e a adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres, justificou o consenso, a vontade e o compromisso assumido pela CIM do Cávado e municípios parceiros na sistematização de uma estratégia intermunicipal para as questões da igualdade de género e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente em matéria de gestão organizacional dos municípios que compõem esta NUTS III.

As entidades envolvidas assumem que a definição e implementação desta estratégia pioneira de promoção da igualdade de género e da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar é um passo crucial para a promoção de ambientes locais mais saudáveis, igualitários e conciliadores.

Os propósitos subjacentes ao projeto centram-se na assunção de um compromisso municipal e sub-regional com a promoção da Igualdade e Não-Discriminação, dotando-o de uma estratégia de ação que contribua para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação (ENIND) 2018-2030, a criação de um referencial que apresente os níveis de igualdade de género na ação dos municípios e comunidade intermunicipal; e que promova a adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres.

Para o efeito, desenvolveu-se, numa 1.ª fase do projeto, a análise diagnóstica da cultura organizacional municipal e intermunicipal em matéria de igualdade de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por

Cávado + Igual

questionário aos/às trabalhadores/as e do cálculo do Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG) de cada um dos municípios e da CIM no Índice Intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG).

Consequentemente, e com o propósito final de desenvolver um plano de intervenção para a CIM e municípios constituintes, assume-se como crucial, numa 2.ª fase do projeto, avançar para a elaboração de Programas Municipais para a Igualdade e Conciliação que permitam documentar, identificar, ajustar e definir medidas com vista à modernização organizacional promotora da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional com o intuito de uma efetiva igualdade de tratamento, oportunidades e resultados.

Os Programas Municipais para a Igualdade e Conciliação assumem-se como mais um instrumento orientador da ação e cultura organizacional dos municípios, no sentido de harmonizar as exigências laborais e as necessidades familiares e pessoais, em alinhamento com as diretrizes emanadas pela ENIND 2018-2030 e pelo Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar (2018-2019) – 3 em linha, e simultaneamente criar as condições de base para que as organizações se dotem das condições para a aplicação da Norma Portuguesa (NP) 4552:2022.

A NP 4552:2022 define os requisitos necessários para implementar, manter e gerir um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal baseado em princípios e valores que visam elevar os níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matérias da conciliação entre as três esferas da vida.

Este documento, para além da apresentação do Programa para a Igualdade e Conciliação, apresenta, no capítulo seguinte, a metodologia desenvolvida. No segundo capítulo faz-se a caracterização geral do Município de Amares, à qual se segue a apresentação do diagnóstico do município em matéria de igualdade de género e conciliação, com base nos relatórios desenvolvidos no âmbito do projeto. No quarto capítulo apresentam-se os objetivos deste programa, os documentos e instrumentos que informaram a sua elaboração e, por fim, o Plano de ação municipal para a igualdade e conciliação.

Cávado + Igual

I. Metodologia

As premissas subjacentes à elaboração do Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação estão interligadas com o compromisso assumido pela autarquia local na promoção e adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres.

O processo metodológico subjacente à elaboração deste programa assentou, numa 1.ª fase, no desenvolvimento de uma análise diagnóstica da cultura organizacional municipal em matéria de igualdade de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por questionário aos/às trabalhadores/as e do cálculo do IMIG¹.

Consequentemente, e com o propósito final de desenvolver o plano de ação para a conciliação, avançou-se, numa 2.ª fase, com a realização de entrevistas semiestruturadas com a Divisão de Recursos Humanos e Coesão Social, para confrontar os resultados obtidos no diagnóstico e identificar as medidas existentes na cultura organizacional da autarquia. De seguida, realizaram-se sessões participativas com os Serviços de Recursos Humanos e Coesão Social, com o objetivo de definir outras medidas com vista à modernização organizacional promotora da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.



¹ Adaptado a partir da ferramenta concebida no âmbito do projeto LGE – Local Gender Equality, disponível em <https://lge.ces.uc.pt/outputs.php>

Cávado + Igual

II. Caracterização Geral do Município

A caracterização geral do município é realizada neste capítulo através da análise territorial de um conjunto de dimensões e indicadores chave das diferentes esferas de ação/realidade local, e da análise organizacional do capital humano da autarquia, em linha com as orientações e indicadores de políticas de igualdade a nível local.

a) Análise Territorial

Esta caracterização segue a utilizada para o cálculo do IMIG, disponível na página web do projeto (<https://www.cimcavado.pt/cavado-igual/>), a que se acrescentaram novos indicadores.

O Município de Amares é um município localizado na região norte de Portugal pertencente à NUTS III Cávado, com uma extensão de 81,95 km² e com 18.595 habitantes em 2021, correspondendo a 9.078 homens e 9.517 mulheres (Pordata, 2023).

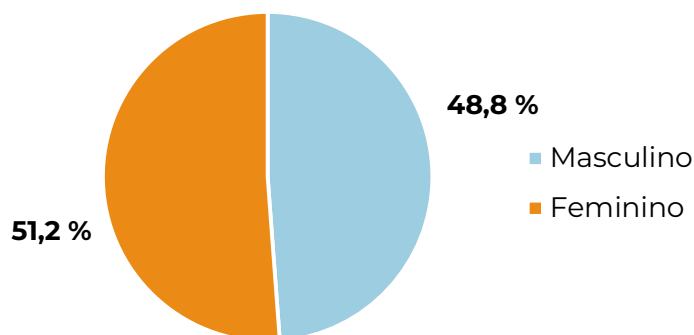


Gráfico 1| População por género

Fonte: Pordata, 2023

Cávado + Igual

Educação

No que diz respeito à educação, embora Amares não atinja os 100%, o que acontece em quatro dos municípios que compõem a CIM do Cávado, a **taxa real de pré-escolarização**, que constitui a resposta social para a educação e o cuidado de crianças em idade pré-escolar, encontra-se perto desse valor, situando-se, em 2020, nos 96,3% (IMIG, 2022; DGEEC/MEC, 2020).

Página | 10

Relativamente às **escolhas dos/as alunos/as de 3º ciclo na passagem para o secundário** apresenta-se, na tabela seguinte, a distribuição de género nos diferentes cursos.

De destacar o curso de Línguas e Humanidades com uma maior preferência das raparigas e, em sentido contrário, o curso Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos de onde estas estão praticamente arredadas. Indicador positivo é o da preferência paritária nas Ciências e Tecnologias.

Curso	Homens		Mulheres	
	N	%	N	%
Ciências e Tecnologias	88	33,2	80	36,2
Ciências Socioeconómicas	37	14,0	27	12,2
Línguas e Humanidades	32	12,1	52	23,5
Técnico/a de Apoio à Gestão	7	2,6	12	5,4
Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos	56	21,1	2	0,9
Técnico/a de Turismo	23	8,7	22	10,0
Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural	22	8,3	26	11,8
TOTAL	265	100,0	221	100,0

Tabela 1| N.º de Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico/ profissional

Fonte: DGEEC/ME-MCTES, 2020/2021

Cávado + Igual

Desporto

A representação de género equilibrada permanece um desafio no domínio desportivo. Os estereótipos de género ainda prevalecem, atribuindo aos rapazes/homens uma maior capacidade física e um maior direito ao usufruto do desporto, enquanto as raparigas/mulheres continuam sub-representadas na prática desportiva federada. Embora existam iniciativas promotoras da igualdade de género no desporto, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar uma representatividade plena e justa na área desportiva.

Esta realidade está presente no contexto territorial do Município de Amares, sendo observável na proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de **desportos federados**, que é de 6% (N=41), face aos 94% de homens (N=630) (Câmara Municipal de Amares, 2022), o que confirma que as raparigas/mulheres constituem uma minoria no total de praticantes de desporto federado em Amares.

Ao nível do **desporto escolar**, regista-se igualmente um desequilíbrio, embora muito menos acentuado, em termos de representação de rapazes e raparigas: no ano letivo de 2021/2022 e no universo de 399 estudantes do concelho, cerca de 42% são raparigas (N=168) e 58% rapazes (N=231) (Câmara Municipal de Amares, 2022).

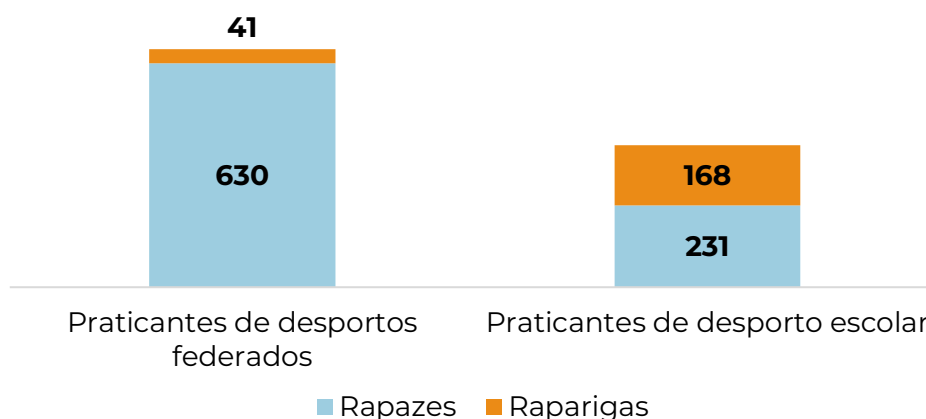


Gráfico 2| Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo

Fonte: Câmara Municipal de Amares, 2022

Cávado + Igual

Ação Social

No que concerne à **cobertura territorial de respostas sociais**, verifica-se que no Município de Amares, esta é limitada, existindo progressos a desenvolver neste sentido.

Página | 12

Atualmente, Amares apresenta uma taxa de cobertura de respostas sociais para a 1ª infância, menor que 33% e uma taxa de cobertura das principais respostas sociais para as pessoas idosas (Centros de dia, estruturas residenciais e/ou apoio domiciliário) menor que 12,5% (IMIG, 2022; INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social).

Emprego e Mercado de Trabalho

No que diz respeito aos dados sobre emprego e mercado de trabalho, é essencial considerar a participação das mulheres no mercado de trabalho formal e a sua situação em termos de emprego como indicadores significativos para avaliar os níveis de (des)igualdade existentes.

A **diferença salarial entre homens e mulheres** constitui ainda um dos indicadores-chave para aferir a igualdade de género. Este espelha os valores remuneratórios e o reconhecimento do trabalho de ambos os géneros. Nos gráficos seguintes estão apresentados os ganhos médios mensais por sexo no Município de Amares e em Portugal, no ano de 2019. Nestes é possível verificar uma diferença salarial média de 149,4€ que, embora menor que a diferença género observada no total do país (203€), é merecedora de atenção e justifica a intervenção e monitorização neste âmbito.

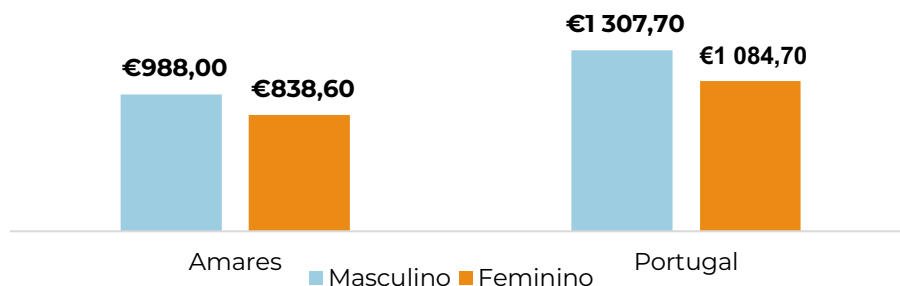


Gráfico 3| Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade

Fonte: Pordata, 2022

Cávado + Igual

Já no que diz respeito à **diferença salarial entre mulheres e homens quadros superiores**, trabalhadores/as por conta de outrem, o Município de Amares destaca-se pela positiva, uma vez que esta é inexistente (IMIG 2022; GEE/ME, 2019).

O **trabalho a tempo parcial** tem sido visto como uma modalidade de trabalho que pode responder às necessidades de conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar.

Em Amares, as mulheres representam 66,4% do total de trabalhadores/as a tempo parcial, apresentando, também, uma desproporção neste contexto (IMIG 2022; GEE/ME, 2019).

No que diz respeito ao **empreendedorismo e empresarialidade**, o diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino é de 5 pontos percentuais (IMIG 2022; GEE/ME, 2019).

Já no que respeita à **precariedade dos vínculos de emprego**, as mulheres representam 39,3% do total de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo (IMIG 2022; GEE/ME, 2019), o que significa que estão menos representadas do que os homens no trabalho com vínculo permanente.

Segurança

No que se refere à segurança, nomeadamente aos **crimes contra as pessoas por mil habitantes registados pelas polícias**, Amares situa-se nos 7,8%, acima dos 7,5% de Portugal Continental e é o município com o valor mais elevado por mil habitantes no conjunto de municípios da CIM do Cávado.

Saúde

No âmbito da Saúde, e seguindo os indicadores utilizados para o cálculo do IMIG, Amares regista uma **taxa nula de mortalidade infantil** em 2022 (IMIG, 2022; INE, 2022), dado muito positivo.

Cávado + Igual

Paridade nos Órgãos Municipais

No Município de Amares verifica-se que as mulheres constituem apenas 28,6% do **executivo municipal**, e 30,8% da assembleia municipal, estando, assim, em ambos casos, bastante sub-representadas.

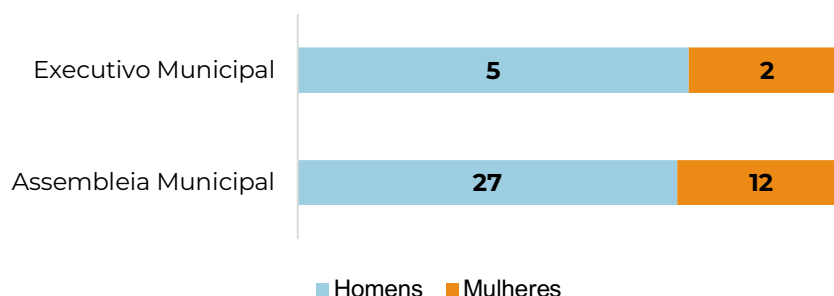


Gráfico 4| Paridade nos órgãos municipais

Fonte: Câmara Municipal de Amares, 2022

Medidas para a Igualdade

O Município de Amares já se encontra dotado de um Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação, estando em fase de execução e que se espera que traga melhorias significativas em matéria de igualdade. Embora não possua um serviço específico destinado às questões da igualdade de género, o município faz referência ao tema no seu *website* e é um parceiro ativo nos projetos ou iniciativas desenvolvidas nesta matéria por outras organizações locais e sub-regionais.

Relativamente ao tema da violência doméstica, a autarquia não possui internamente uma estrutura própria de atendimento para esse efeito, mas disponibiliza essa resposta no concelho, numa lógica intermunicipal e em parceria com as autarquias de Terras de Bouro e Vila Verde, através do Gabinete de Apoio às Vítimas do Alto Cávado (GAVAC).

b) Análise Organizacional

Os dados apresentados seguidamente são oriundos do balanço social de 2021 da Câmara Municipal de Amares, fornecendo dados relativamente à caracterização demográfica do pessoal ao serviço, quanto ao género, categoria profissional, vínculo contratual e faixa etária.

Cávado + Igual

Na totalidade, a Câmara Municipal de Amares é constituída por um **universo global** de 216 trabalhadores/as em 2021, que se distribuem entre 115 trabalhadoras (53,2%) e 101 trabalhadores (46,8%).

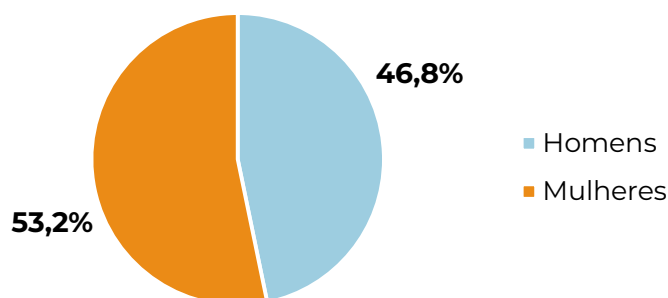


Gráfico 5| % de trabalhadores/as, por género

Fonte: Balanço Social 2021

No que diz respeito às **faixas etárias dos/as trabalhadores/as**, verifica-se uma predominância feminina nos escalões dos 30 aos 59 anos, invertendo-se, nos níveis etários inferiores e superiores.

A faixa etária que concentra a maior parte do pessoal ao serviço do município, cerca de 34,7% do total, é a dos 50 aos 59 anos, com 32 trabalhadores e 43 trabalhadoras.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
20-29	5	2,3	0	0,0	5	5,0
30-39	17	7,9	10	8,7	7	6,9
40-49	55	25,5	31	27,0	24	23,8
50-59	75	34,7	43	37,4	32	31,7
60-69	64	29,6	31	27,0	33	32,7
Total	216	100,0	115	100,0	101	100,0

Tabela 2| Trabalhadores/as, por escalão etário

Fonte: Balanço Social 2021

Quando analisamos a modalidade de vinculação entre os/as trabalhadores/as e o município, percebemos que 94,4% se encontra na modalidade de CTFP por tempo indeterminado. Em comissão de serviço existem 6 homens (4,3%) e 5 mulheres (5,9%).

Cávado + Igual

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
Comissão de serviço	11	5,1	5	4,3	6	5,9
CTFP por tempo indeterminado	204	94,4	109	94,8	95	94,1
CTFP a termo resolutivo certo	1	0,5	1	0,9	0	0,0
CTFP a termo resolutivo incerto	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	216	100,0	115	100,0	101	100,0

Tabela 3| Trabalhadores/as por tipo de contrato

Fonte: Balanço Social 2021

Relativamente à **categoria profissional**, a mais representativa é a de Assistente Operacional, com 56,9% dos trabalhadores/as do município, 63 mulheres (54,8%) e 60 homens (59,4%). Já as categorias de Assistente técnico/a e Técnico/a Superior, apresentam, respetivamente, 20,8% e 15,7% dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Amares. Na categoria de Informático/a só existe um homem.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
Dirigente intermédio	6	2,8	3	2,6	3	3,0
Técnico/a superior	34	15,7	20	17,4	14	13,9
Assistente técnico	45	20,8	27	23,5	18	17,8
Assistente operacional	123	56,9	63	54,8	60	59,4
Informática	1	0,5	0	0,0	1	1,0
Outros	7	3,2	2	1,7	5	5,0
Total	216	100,0	115	100,0	101	100,0

Tabela 4| Trabalhadores/as por categoria profissional

Fonte: Balanço Social 2021

Cávado + Igual

III. Diagnóstico para a Igualdade e Conciliação

Na 1.ª fase do projeto desenvolveu-se um diagnóstico quantitativo, através da aplicação de um inquérito por questionário, com o objetivo de aferir a situação e a opinião dos/as trabalhadores/as do Município de Amares sobre a conciliação entre as diferentes esferas da vida e a igualdade de género.

Página | 17

Das respostas obtidas com o inquérito realizado, foi possível chegar a um conjunto de resultados que resumidamente se apresenta, e que serviram de base à análise diagnóstica sobre o modelo de gestão da conciliação e que podem direcionar, mais eficazmente, as medidas a implementar.

Caraterização Sociográfica e Profissional da Amostra

O Município de Amares reunia, em 2021, um universo de 216 trabalhadores/as, dos quais 168 responderam ao questionário, o que permitiu alcançar uma **taxa de resposta de 79,2%**. Do total de trabalhadores/as que responderam ao inquérito, 60,1% identificam-se como mulheres e 39,9% como homens.

Quanto ao **concelho de residência**, a maior parte dos/as respondentes, 86,9%, reside em Amares e os/as restantes distribuem-se por Braga (8,9%), Vila Verde (2,4%), Terras de Bouro, Póvoa de Lanhoso e Vieira do Minho (0,6% em ambos). Significa isto que cerca de 13% dos/as trabalhadores/as da autarquia de Amares se deslocam entre concelhos para o exercício da sua atividade profissional.

No que se refere às *idades* dos/as respondentes, mais de metade, 59,3%, têm idades compreendidas entre os 50 e os 69 anos. A **média de idades dos/as respondentes** fixa-se assim nos 51,2 anos, variando entre um mínimo de 25 e um máximo de 66 anos.

Em relação ao **grau escolaridade**, 32,9% dos/as trabalhadores/as respondentes não concluiu o ensino secundário, enquanto 24,6% tem o ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura, Mestrado, Doutoramento).

Outro dado relevante para a temática da conciliação é a **situação conjugal**, sendo que a maioria dos/as respondentes - 73,8% - é casado/a ou unido/a de facto. Os/as restantes dividem-se entre solteiro/a, 16,1%, divorciado/a/separado/a, 7,7%, e apenas 2,4% é viúvo/a.

Cávado + Igual

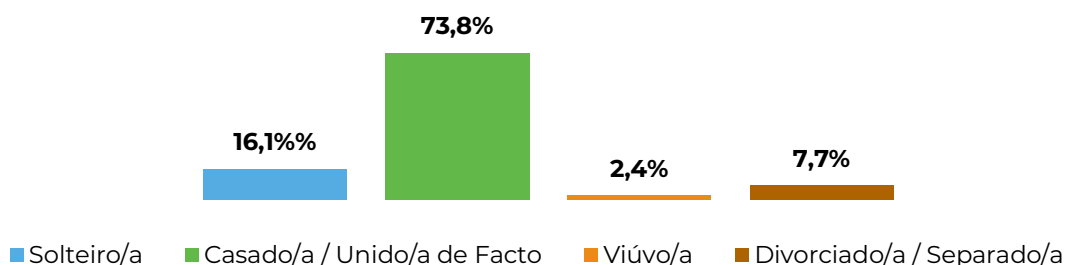


Gráfico 6| Situação conjugal

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Em consonância com os resultados quanto à situação conjugal, 68,9% vive com marido/mulher/companheiro/a, 52,4% também vive com filho/a(s), 15,9% vive com pai e mãe (ou pai/mãe separadamente). Os/as restantes 14,5% encontram-se em outras situações, conforme exposto no gráfico seguinte.

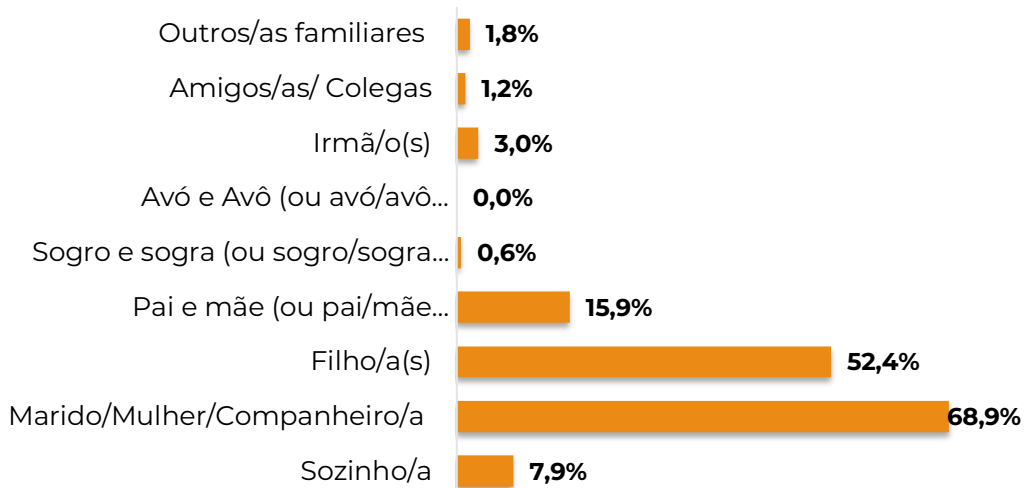


Gráfico 7| Agregado doméstico (resposta à questão "Com quem vive?")

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Constata-se ainda que 82,4% tem filho/a(s) e, destes/as trabalhadores/as, 49,2% tem 2 filhos/as, 28% 1 filho/a, 19,7% indica ter 3 filhos/as. Com 4 filhos/as temos 2,3% e apenas 0,8% indica ter 6 filhos/as.

Cávado + Igual

Relativamente à **idade dos/as filhos/as** dos/as respondentes, 29,7% têm idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos, 29,3% entre os 30 e os 39 anos e 24,4% entre os 10 e os 19 anos. Com valores percentuais mais reduzidos, encontram-se aqueles/as que têm filhos/as com idades entre 1 e 9 anos (13%).

Quanto à **existência de dependentes a cargo**, quase metade (49,7%) dos/as trabalhadores/as respondentes responde afirmativamente, sendo um dado significativo para a análise. Destes/as, 53,8% refere ter apenas 1 dependente, 33,8% 2 dependentes. Com maior número de pessoas dependentes são apenas 12,4%, como visível na tabela abaixo.

Número de Dependentes	N	%
1 dependente	43	53,8
2 dependentes	27	33,8
3 dependentes	7	8,7
4 dependentes	3	3,7

Tabela 5| Número de pessoas dependentes a cargo

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

No que concerne o **grau de parentesco dos/as dependentes**, verifica-se que são sobretudo filhos/as dos/as trabalhadores/as (em 82,7% dos casos), e pais (em 13,6% dos casos). Com menor expressão encontram-se outras relações de parentesco como cônjuges, sogros/as e outros nos quais foram identificados irmãos e netos.

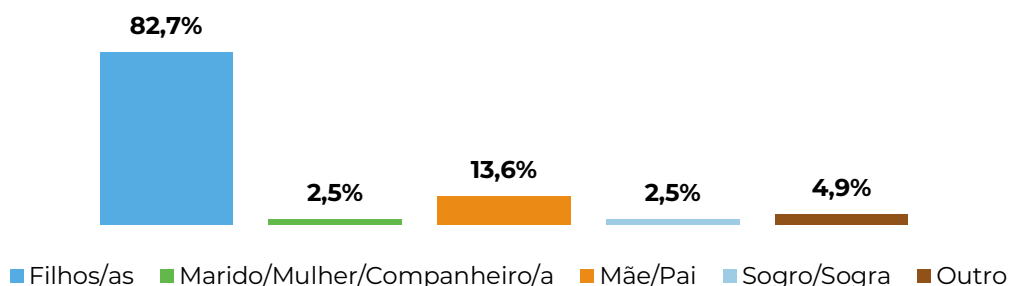


Gráfico 8| Grau de parentesco dos/as dependentes

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Cávado + Igual

Verifica-se ainda, quanto ao **tipo de dependência**, que o mais identificado diz respeito a filhos/as menores, estudantes e/ou sem rendimento (80,8%), seguindo-se as pessoas dependentes idosas (19,2%). Apenas 1,3% dos/as respondentes tem a seu cargo pessoas com algum tipo de deficiência.

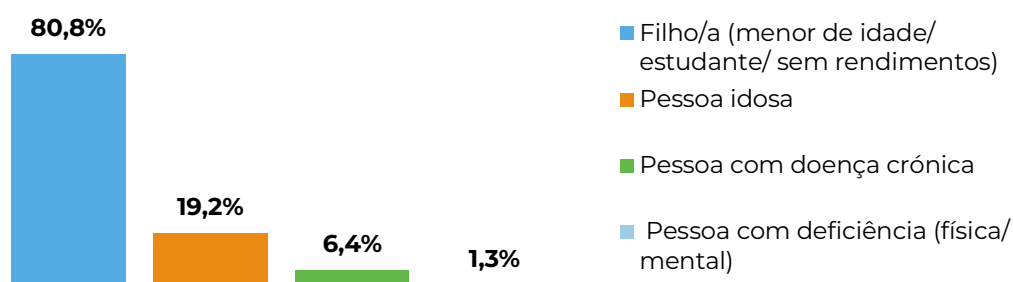


Gráfico 9| Tipo de dependência

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Relativamente ao **número de horas que habitualmente trabalha**, 82,4% dos/as trabalhadores/as respondentes trabalha 35 horas. Por outro lado, 15,8% afirmam trabalhar menos do que 35 horas e apenas 1,8% afirma trabalhar mais de 35 horas.

Quanto ao **horário de trabalho praticado**, 78,9% refere trabalhar em horário fixo, 10,3% em jornada contínua, 7,2% em horário flexível e apenas 3,6% afirma ter trabalho por turnos (fixo/variável). Em termos de género são mais os homens que se encontram representados nas modalidades de horário flexível e jornada contínua, e as mulheres estão mais concentradas no horário fixo.

Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Analisando alguns indicadores relativos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as respondentes do Município de Amares, verifica-se que ao **nível da satisfação quanto ao horário de trabalho atual**, 63,6% dos/as trabalhadores/as encontram-se satisfeitos/as e 23,6% muito satisfeitos/as. Por outro lado, 8,5% estão pouco satisfeitos/as e 4,3% nada satisfeitos/as (que abrange 7,7 % do total dos homens e 16% do total das mulheres).

Cávado + Igual

Relativamente à **possibilidade de adesão às diferentes modalidades de horário de trabalho** existentes, verifica-se que o trabalho em jornada contínua reúne interesse de 64,1% dos/as trabalhadores/as e o horário de trabalho flexível de 54,7%.

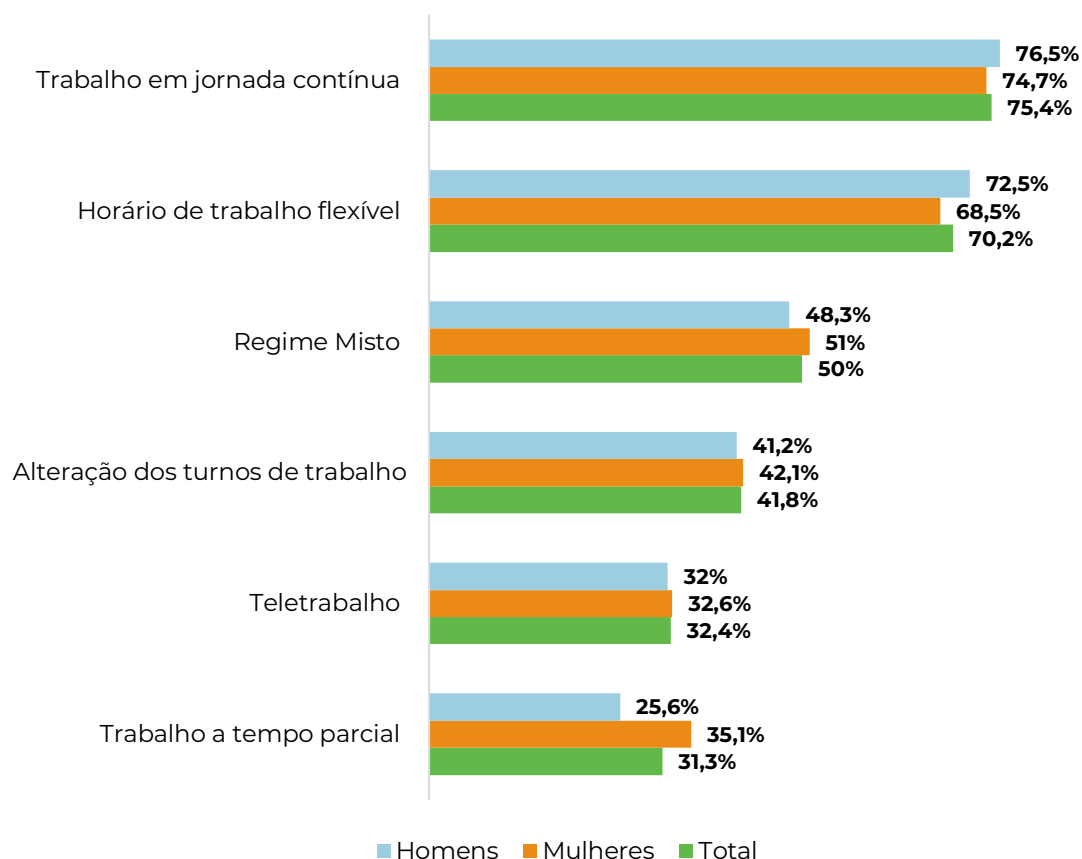


Gráfico 10 | Modalidades de horários de trabalho disponíveis

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Sobre **possibilidade de alterar o horário** para tratar de assuntos familiares ou pessoais, 61,6% dos/as respondentes afirma ser possível sempre ou a maior parte das vezes (60% homens e 62,6% mulheres).

Por outro lado, destacam-se 18,3% dos/as respondentes que afirma raramente ser possível fazê-lo e 6,1% refere que nunca o consegue fazer.

Cávado + Igual

Dos/as 6,1% (N=10) que referem nunca conseguir alterar o horário, 5 são homens (7,7%) e 5 mulheres (5,1%).

Com o objetivo de caracterizar as **necessidades dos/as trabalhadores/as** do município, foram apresentadas um conjunto de medidas/apoios em áreas diversificadas para que selecionassem aquelas a que provavelmente recorreriam se estivessem disponíveis.

As medidas nas quais foi demonstrado maior interesse foram o *plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar*, com 56%, e os *apoios a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)*, com 51,2% de escolhas, e, em terceiro lugar, os *serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as* com 36,9% (gráfico 11).

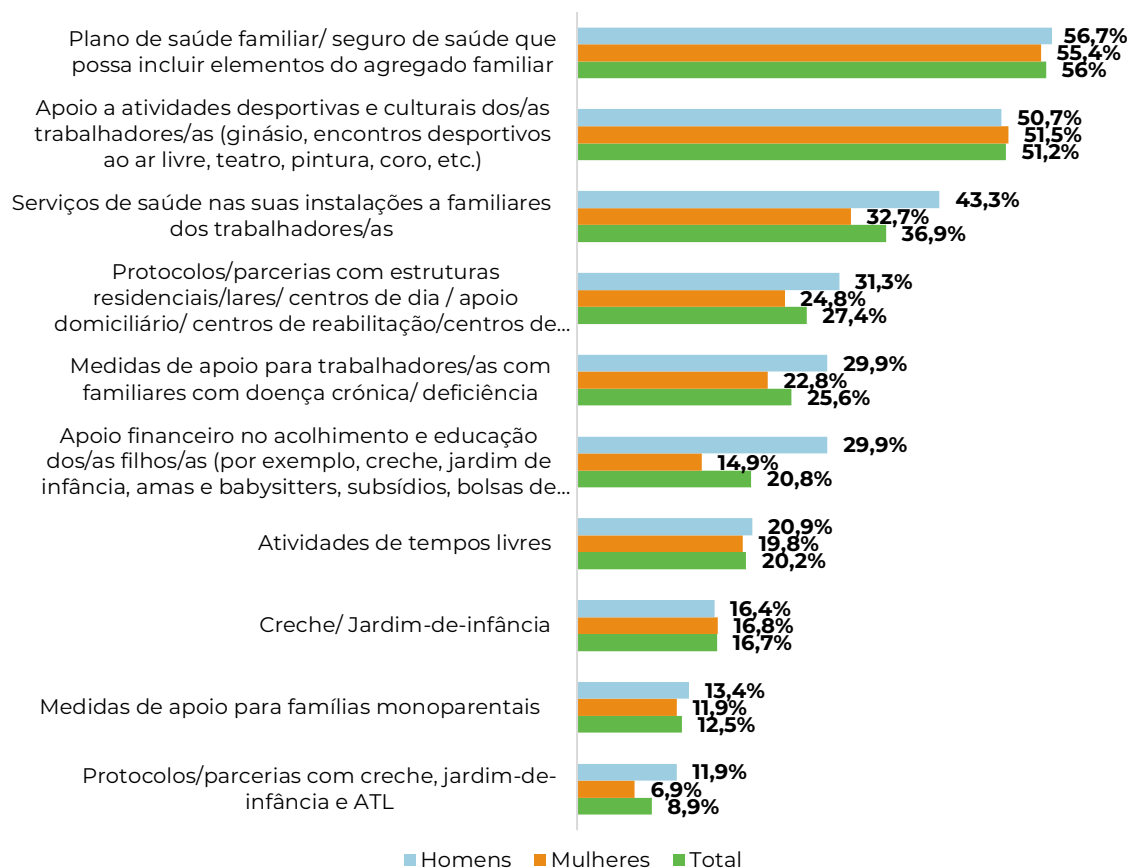


Gráfico 11| Apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Cávado + Igual

Apresentam-se, ainda, outros apoios/medidas referidos/as espontaneamente pelos/as trabalhadores/as (apenas os que foram referidos mais que uma vez):

Sugestões de apoios/medidas	N
Horário flexível	11
Jornada continua	7
Teletrabalho	5
Horário misto (Presencial e Teletrabalho)	3
Trabalho por turnos	3

Tabela 6| Sugestões de apoios/ medidas a implementar

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Ao **nível da parentalidade**, regista-se que nos últimos 5 anos:

- 5,6% (N=9) das trabalhadoras respondentes foram mães, estiveram, ou estão grávidas/puérperas/lactantes;
- 5% (N=8) dos trabalhadores foram pais, ou acompanhantes de grávida; e,
- 3,1% dos/as trabalhadores/as (N=5) tem, ou teve filhos/as menores ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção.

As **medidas de parentalidade** mais utilizadas pelas trabalhadoras foram a de licença parental inicial exclusiva da mãe, a de dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto e a dispensa diária para amamentação/aleitação. No caso dos trabalhadores foi a de licença parental exclusiva do pai (10 a 15 dias úteis).

Quanto ao **incentivo da entidade empregadora para o gozo do período de licença parental pelos homens conforme previsto na lei**, regista-se que 24,8% responde existir incentivo, enquanto 11,8% considera que não (14,1% do total de homens e 10,1% do total de mulheres respondentes).

Quanto às duas questões relativas a discriminação de género e de situação familiar apresentadas na tabela 7, a maior parte dos/as trabalhadores/as respondentes indica não se ter sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher ou por ter prestado assistência à família.

Cávado + Igual

Do total de trabalhadores/as respondentes que confirmou ter-se **sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente** (10 em 162 respondentes), 5 identificam-se como homens (7,8% do total de homens) e 5 como mulheres (5,1% do total de mulheres). Registaram-se 9 não respostas (3 mulheres e 6 homens).

Quanto à questão **no exercício das funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família**, dos/as 162 trabalhadores/as que responderam, apenas 8 afirmou ter-se sentido prejudicado/a (4 homens e 4 mulheres), e 13 não responderam à questão (7 mulheres e 6 homens)

	No exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente, alguma vez se sentiu prejudicado/a por ser um homem ou uma mulher?				No exercício das suas funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família?			
	H		M		H		M	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sim	5	7,8	5	5,1	4	6,2	4	4,1
Não	53	82,8	90	91,8	55	84,6	86	88,7
Não sei/ Não respondo	6	9,4	3	3,1	6	9,2	7	7,2
Total	64	100,0	98	100,0	65	100,0	97	100,0

Tabela 7| Já se sentiu prejudicado/a por razões de género e situação familiar

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Todos os/as trabalhadores/as devem ter um tratamento igualitário por parte da entidade empregadora, independentemente do género ou condição familiar. Ainda que os resultados obtidos sejam maioritariamente positivos, não se pode descurar as respostas em minoria que ilustram a necessidade de implementação de ações.

A tabela 8 mostra o conjunto de indicadores que pretenderam avaliar a **interferência do trabalho nas restantes esferas da vida**.

Cávado + Igual

Com que frequência o seu trabalho faz com que...		Mulher		Homem	
		N	%	N	%
Continue preocupado/a com o seu trabalho quando não estava a trabalhar?	Sempre ou quase sempre	23	23,5	18	29,5
	Algumas vezes	54	55,1	27	44,3
	Poucas vezes	13	13,3	11	18,0
	Raramente ou nunca	8	8,2	5	8,2
Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias?	Sempre ou quase sempre	23	24,0	3	4,9
	Algumas vezes	58	60,4	32	52,5
	Poucas vezes	7	7,3	16	26,2
	Raramente ou nunca	8	8,3	10	16,4
Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria?	Sempre ou quase sempre	8	8,8	1	1,7
	Algumas vezes	35	38,5	25	41,7
	Poucas vezes	20	22,0	14	23,3
	Raramente ou nunca	28	30,8	20	33,3
Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários?	Sempre ou quase sempre	8	9,0	0	0,0
	Algumas vezes	26	29,2	16	26,2
	Poucas vezes	19	21,3	16	26,2
	Raramente ou nunca	36	40,4	29	47,5
Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies, educação, ou formação?	Sempre ou quase sempre	11	12,1	2	3,3
	Algumas vezes	24	26,4	17	28,3
	Poucas vezes	18	19,8	18	30,0
	Raramente ou nunca	38	41,8	23	38,3

Tabela 8| Interferência do trabalho na vida pessoal (resposta à pergunta "Com que frequência o seu trabalho faz com que...")

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Podemos verificar que é bastante comum, tanto para mulheres como para homens, que as preocupações com o trabalho contaminem os tempos não laborais. Essa situação afeta mais de 70% de mulheres (78,6%) e de homens (73,8%) com pelo menos alguma frequência, mas os homens ressentem-se mais das **preocupações com o trabalho nos tempos pessoais e familiares** numa base quase permanente (29,5% sempre ou quase sempre em comparação com 23,5% das mulheres).

Cávado + Igual

Já o efeito do **cansaço laboral nas atividades domésticas** afeta consideravelmente com mais frequência – sempre ou quase sempre – as mulheres (24,0%) do que os homens (4,9%). O peso do cansaço do trabalho na chamada “segunda jornada” relacionada com o trabalho doméstico é sentido com alguma frequência por 84,4% das mulheres e 57,4% dos homens.

São também mais as mulheres do que os homens que se ressentem do **peso do trabalho no tempo disponível para a família**. 47,3% das mulheres sente sempre, quase sempre ou algumas vezes que o trabalho as impede de dedicar o tempo que gostaria à família, situação que também é assinalada por 43,4% dos homens.

Os valores descem um pouco quando se trata de ter **dificuldades em conseguir cumprir os compromissos familiares devido aos horários de trabalho**, o que, ainda assim, acontece pelo menos algumas vezes para 38,2% das mulheres e 26,2% dos homens.

Já quanto à **interferência do trabalho na vida pessoal** continuam a ser as mulheres as mais afetadas, sendo que 38,5% sentem que não têm tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies, a atividade de educação ou formação sempre, quase sempre ou algumas vezes, o que acontece com 31,6% dos homens.

Com o objetivo de aferir os **níveis globais de interferência do trabalho na vida familiar e pessoal**, foi construído um **índice sintético** com base na agregação das respostas a todas as afirmações. Os resultados, apresentados em valores médios em que 1 significa baixa interferência e 4 elevada interferência, mostram que essa interferência é ainda expressiva – situando-se nos 2,38 -, sendo maior no caso das mulheres - 2,48 a comparar com 2,24 no caso dos homens (Gráfico 12).

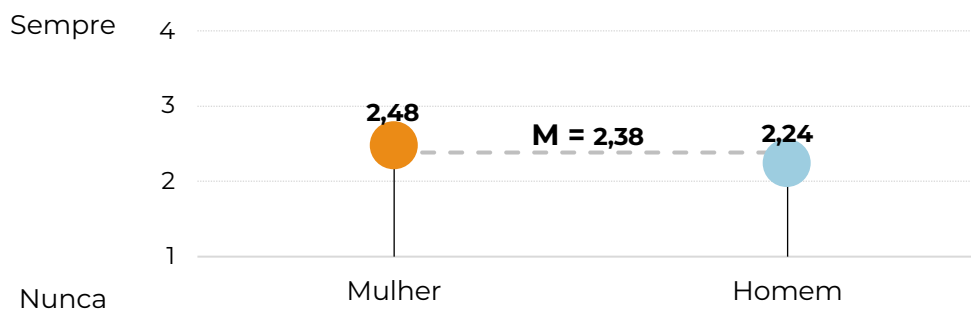


Gráfico 12| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Cávado + Igual

Finalmente, a comparação com o conjunto dos municípios da CIM, apresentada no gráfico 13, posiciona o Município de Amares como um dos três municípios cujos/as seus/suas trabalhadores/as menos se ressentem da interferência do trabalho nas restantes esferas da vida.

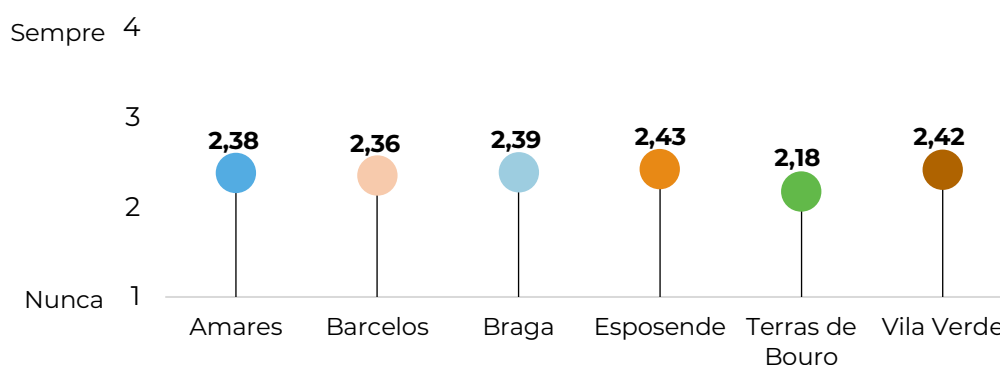


Gráfico 13| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Pretendeu-se também analisar a **interferência da vida familiar no trabalho**, através de um conjunto de indicadores apresentados na tabela 9.

Verifica-se que para 29,6% das mulheres e 16,7% dos homens **a vida familiar faz com que não consigam concentrar-se no trabalho** pelo menos algumas vezes. Cerca de 32,1% das mulheres admite **chegar ao trabalho exausta ou sentir pouca vontade de ir trabalhar devido às responsabilidades familiares** pelo menos algumas vezes, mas esta situação afeta apenas 8,3% dos homens.

São mais os homens que **evitam assumir responsabilidades ou cargos mais exigentes no trabalho devido à vida familiar** (17,0% dos homens fazem-no pelo menos algumas vezes, em comparação com 14,6% das mulheres). Embora não sendo uma situação comum, a **necessidade de faltar ao trabalho** afeta com mais frequência as mulheres (8,3% referem ser uma situação que acontece sempre ou quase sempre e algumas vezes) do que os homens (3,5% referem ser uma situação que acontece algumas vezes). Também não muito frequente, quer para mulheres, quer para homens, o sentimento de que **não dedicam o tempo necessário ao trabalho devido às**

Cávado + Igual

Cávado + Igual

responsabilidades familiares (7,6% das mulheres e 5,3% dos homens sentem-no pelo menos algumas vezes).

Já quanto à **interferência das responsabilidades familiares nas atividades pessoais**, voltam a ser as mulheres a ressentirem-se mais do que os homens. 32,3% destas e 26,7% dos homens sentem pelo menos algumas vezes que não têm tempo para si.

Com que frequência as suas responsabilidades familiares fazem com que...	Mulher		Homem		
	N	%	N	%	
Não consiga concentrarme no trabalho	Sempre ou quase sempre	2	2,3	1	1,7
	Algumas vezes	24	27,3	9	15,0
	Poucas vezes	25	28,4	22	36,7
	Raramente ou nunca	37	42,0	28	46,7
Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar	Sempre ou quase sempre	3	3,4	0	0,0
	Algumas vezes	25	28,7	5	8,3
	Poucas vezes	19	21,8	15	25,0
	Raramente ou nunca	40	46,0	40	66,7
Falte ao trabalho	Sempre ou quase sempre	1	1,2	0	0,0
	Algumas vezes	6	7,1	2	3,5
	Poucas vezes	17	20,0	10	17,5
	Raramente ou nunca	61	71,8	45	78,9
Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho	Sempre ou quase sempre	3	3,8	1	1,8
	Algumas vezes	3	3,8	2	3,5
	Poucas vezes	16	20,3	5	8,8
	Raramente ou nunca	57	72,2	49	86,0
Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes	Sempre ou quase sempre	2	2,4	1	1,7
	Algumas vezes	10	12,2	9	15,3
	Poucas vezes	13	15,9	5	8,5
	Raramente ou nunca	57	69,5	44	74,6
Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.)	Sempre ou quase sempre	14	15,6	1	1,7
	Algumas vezes	15	16,7	15	25,0
	Poucas vezes	17	18,9	13	21,7
	Raramente ou nunca	44	48,9	31	51,7

Tabela 9| Interferência da vida familiar no trabalho (resposta à questão “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que...”)

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Cávado + Igual

O **índice de interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal**, calculado a partir da agregação das respostas a todas as afirmações e apresentado em valores médios, numa escala em que 1 corresponde a baixa interferência e 4 a elevada interferência, mostra que existe menor interferência da vida familiar no trabalho por relação à interferência de sentido contrário (1,58 em comparação com 2,38), e que, uma vez mais, o maior peso das responsabilidades familiares é sentido pelas mulheres (gráfico 14).

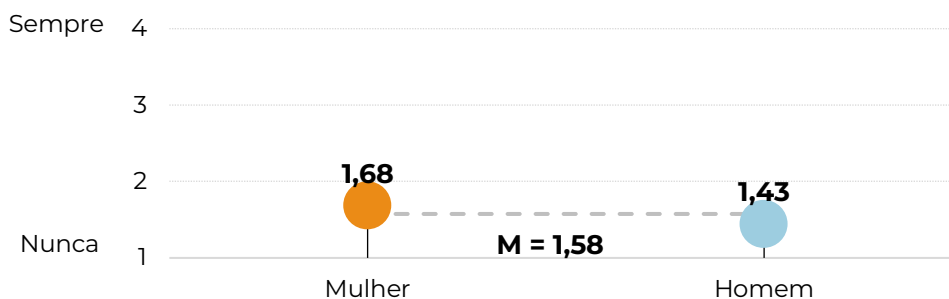


Gráfico 14| Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Finalmente, na comparação intermunicipal, apresentada no gráfico 15, Amares é o terceiro município da CIM em que as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores mais se ressentem do peso das responsabilidades familiares nas restantes esferas da vida.

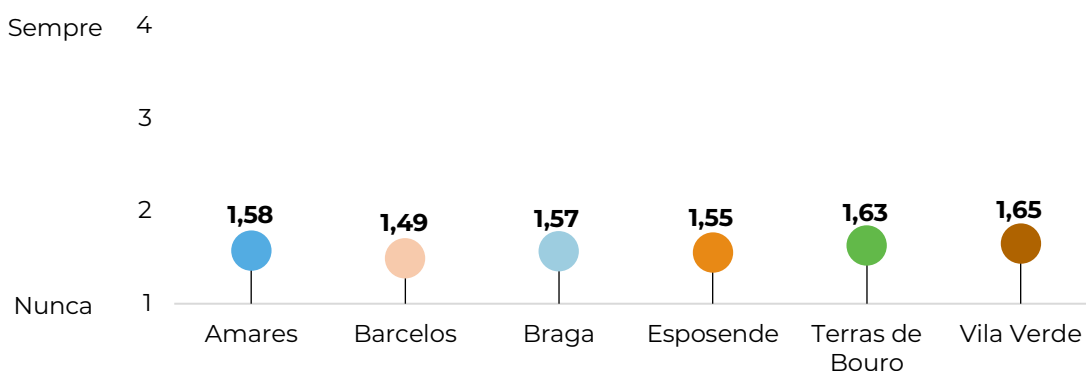


Gráfico 15| Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal por município

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Cávado + Igual

Outro dado relevante é que 49,1% dos/as trabalhadores/as respondentes indicam que sempre, quase sempre ou algumas vezes **trabalham durante o seu tempo livre**, o que poderá constituir obstáculo à conciliação. Do total de trabalhadores/as que responde nesse sentido, 66,2% são homens e 36,1% são mulheres.

Quanto à questão **“Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares”**, 58,3% afirma ser relativamente fácil tirar algum tempo durante o horário de trabalho e 17,2% refere ser muito fácil. No entanto, 24,5% dos/as trabalhadores/as respondentes refere existir bastante dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho (14,1% indica ser relativamente difícil e 10,4% respondeu ser muito difícil). Uma análise por género mostra que esta dificuldade afeta 13,8% do total dos homens e 31,6% do total das mulheres.

Ao **nível da satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, verifica-se que 52,8% afirma estar satisfeito/a e 20,2% muito satisfeito/a, resultado que se reflete em 73,8% do total de homens e 72,4% do total de mulheres. Restam ainda 3,1% que indica estar insatisfeito/a, 1,8% nada satisfeito/a e 22,1% que opta por dar a resposta nem satisfeito/a nem insatisfeito/a.

Quando confrontados/as com alguns possíveis **obstáculos à conciliação**, 26,7% dos/as trabalhadores/as assinalou o facto de ter um trabalho exigente ou extenuante, dos/as quais 27 têm dependentes a cargo e afeta ligeiramente mais os homens (27,6%) do que as mulheres (26,1%). Cerca de 16,6% dos/as trabalhadores/as assinala o horário de trabalho longo, que afeta mais as mulheres (18,5%) do que os homens (13,6%). Por fim, relativamente às longas deslocações trabalho-casa que assinalaram 9,4% dos/as trabalhadores/as, este obstáculo à conciliação foi, também, mais referido pelas mulheres (10%) do que pelos homens (8,5%).

Cávado + Igual

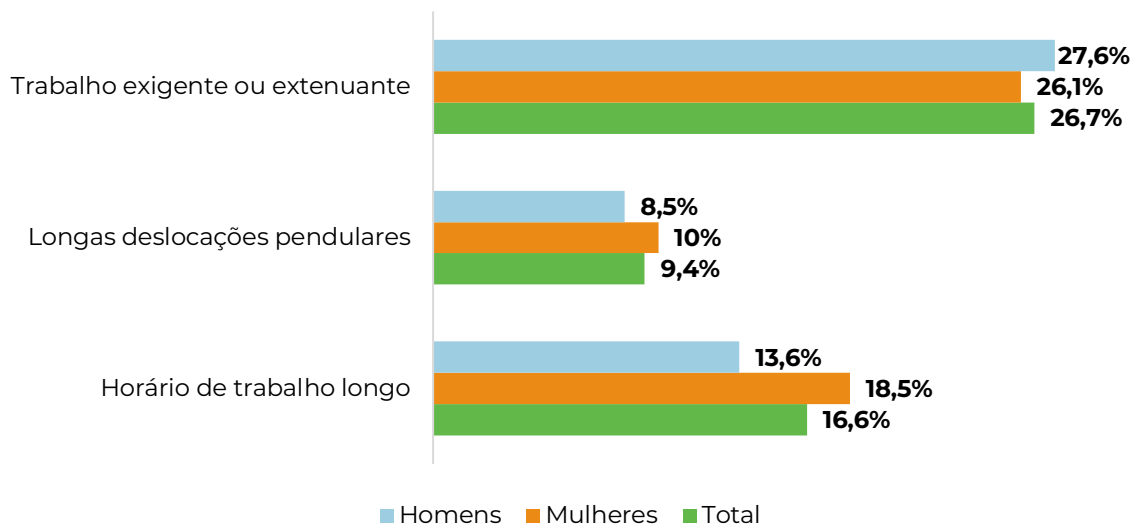


Gráfico 16| Obstáculos à conciliação por género

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Foram referidos espontaneamente pelos/as trabalhadores/as **outros fatores considerados obstáculos**, sendo eles o salário, o horário de saída do trabalho, o trabalho ao fim-de-semana, a distribuição inadequada de trabalhos específicos, assim como a composição do agregado familiar, nomeadamente, o facto de se ser família monoparental, referido por um/uma inquirido/a, num total de cinco famílias monoparentais.

Foi ainda abordada a **existência de abertura por parte da entidade empregadora para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação** da vida profissional, pessoal e familiar, sendo que, 62,4% afirma existir essa abertura. Contudo, 11,7% dos/as trabalhadores/as responderam desfavoravelmente, e 25,9% opta por responder “não sei/não respondo”.

Um tema com alguma sensibilidade é a discriminação, assédio, ameaça ou até mesmo agressão a vários níveis. Por esse motivo, foram inseridas duas questões sobre esta temática, uma sobre algum tipo de agressão pessoal e outra sobre agressão a terceiros.

Significativo é o facto de 14,9% dos/as trabalhadores/as já terem **“sofrido algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu**

Cávado + Igual

local de trabalho, ou no exercício das suas funções” e 2,1% optaram pela resposta “não sabe/não responde”.

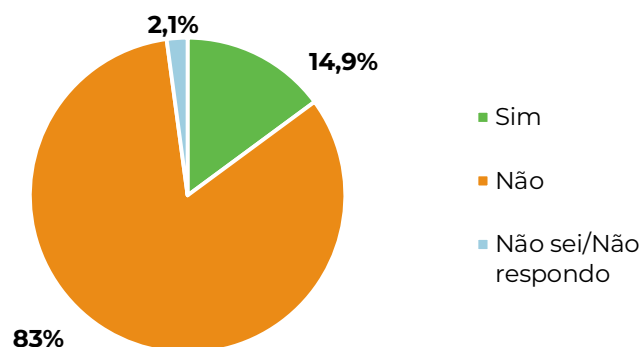


Gráfico 17| Experiência de discriminação (respostas à questão “Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”)

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Quanto à questão “**Já assistiu a algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?**”, 79,4% respondeu nunca ter assistido, mas 18,5% afirma ter assistido, neste caso, 11,4% do total das mulheres e 7,1% do total dos homens respondentes. Embora minoritários, a existência de casos de experiência da discriminação quer direta, quer indiretamente, revela a necessidade de investimento nesta matéria.

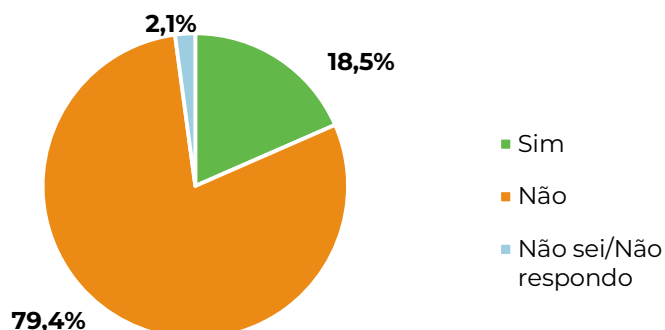


Gráfico 18| Conhecimentos de casos de discriminação (respostas à questão “Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”)

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22)

Cávado + Igual

Igualdade, práticas e representações de género

Quanto ao número de **horas que são gastas com tarefas domésticas semanalmente**, como se pode observar no gráfico 19, nos dois escalões superiores – das mais de 20 até às 17 horas –, as mulheres estão mais representadas. A partir do escalão das 11 a 16 horas semanais, a situação reverte-se e passamos a encontrar mais homens do que mulheres. Torna-se, assim, evidente que o cuidado das tarefas domésticas continua a recair mais intensamente sobre as mulheres.

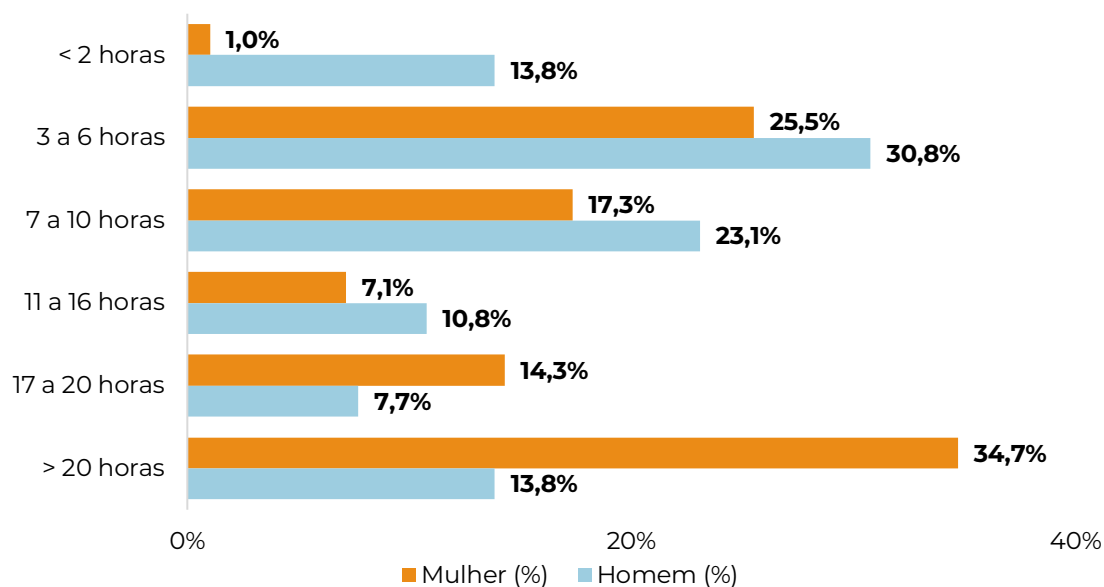


Gráfico 19| Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Passando à dimensão sobre **igualdade, práticas e representações de género**, reuniu-se informação sobre as perceções dos/as trabalhadores/as do município, a partir da inquirição do seu nível de concordância com um conjunto de afirmações presentes na tabela 10.

Cávado + Igual

		Mulher		Homem	
		N	%	N	%
Num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas.	Concordo plenamente	70	71,4	29	44,6
	Concordo	27	27,6	36	55,4
	Discordo	0	0,0	0	0,0
	Discordo plenamente	1	1,0	0	0,0
Tudo considerado, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	Concordo plenamente	19	19,6	10	15,4
	Concordo	27	27,8	24	36,9
	Discordo	34	35,1	25	38,5
	Discordo plenamente	17	17,5	6	9,2
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família.	Concordo plenamente	2	2,1	2	3,1
	Concordo	1	1,0	10	15,4
	Discordo	32	33,3	32	49,2
	Discordo plenamente	61	63,5	21	32,3
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as.	Concordo plenamente	39	40,6	22	33,8
	Concordo	45	46,9	30	46,2
	Discordo	10	10,4	11	16,9
	Discordo plenamente	2	2,1	2	3,1
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano.	Concordo plenamente	32	33,7	11	17,5
	Concordo	46	48,4	25	39,7
	Discordo	14	14,7	25	39,7
	Discordo plenamente	3	3,2	2	3,2
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	Concordo plenamente	13	13,4	8	12,3
	Concordo	31	32,0	34	52,3
	Discordo	41	42,3	21	32,3
	Discordo plenamente	12	12,4	2	3,1
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	Concordo plenamente	10	10,4	4	6,2
	Concordo	20	20,8	31	47,7
	Discordo	49	51,0	21	32,3
	Discordo plenamente	17	17,7	9	13,8
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	Concordo plenamente	5	5,2	3	4,6
	Concordo	17	17,7	5	7,7
	Discordo	43	44,8	42	64,6
	Discordo plenamente	31	32,3	15	23,1

Cávado + Igual

Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	Concordo plenamente	1	1,0	2	3,1
	Concordo	5	5,2	11	16,9
	Discordo	42	43,3	34	52,3
	Discordo plenamente	49	50,5	18	27,7
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	Concordo plenamente	10	10,3	8	12,3
	Concordo	25	25,8	22	33,8
	Discordo	37	38,1	27	41,5
	Discordo plenamente	25	25,8	8	12,3

Tabela 10| Representações de género por género

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Uma análise geral do quadro demonstra que predominam as representações igualitárias, quer na vida profissional, quer na vida familiar, incluindo a parentalidade. No entanto, existem ainda diferenças entre mulheres e homens, demonstrando as mulheres representações mais favoráveis à igualdade de género, bem como uma maior consciência de que esta ainda não se atingiu, quer em geral, quer especificamente na esfera do trabalho.

Neste último aspeto refira-se que 45,4% das mulheres respondentes concorda ou concorda plenamente que **as mulheres já têm as mesmas oportunidades do que os homens a nível da vida profissional**, afirmação com a qual concordam ou concordam totalmente 64,6% dos homens. Também 36,1% das mulheres demonstram concordância com a afirmação de que **a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, e o mesmo afirmam 46,1% dos homens.

Permanecem ainda visões tradicionais dos papéis de género na família, **onde a mulher é a cuidadora e o homem o ganha-pão**, em 18,5% dos homens, sendo já residual no caso das mulheres (apenas três manifestam concordância). Coerentemente, também **na situação de empregos escassos**, 20% dos homens concordam que **estes deveriam ser reservados para os homens** e voltam a ser apenas seis mulheres a ter a mesma opinião. São igualmente os homens os mais favoráveis à segregação de género nas profissões, e concretamente no trabalho da autarquia de Amares, sendo que 53,9% concordam que **há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros apenas por mulheres**, em comparação com 31,2% das suas colegas.

Cávado + Igual

Para aferir as **representações globais sobre igualdade de género**, foi construído um **índice sintético** com base na agregação das respostas a todas as afirmações. Como mostra o gráfico 20, numa escala em que 1 corresponde a representações menos igualitárias e 4 a representações mais igualitárias², as representações tendem a ser igualitárias (índice de 2,98, acima do ponto médio da escala), mas as mulheres apresentam representações consideravelmente mais igualitárias do que os homens (índice de 3,09 para as mulheres e de 2,83 para os homens).

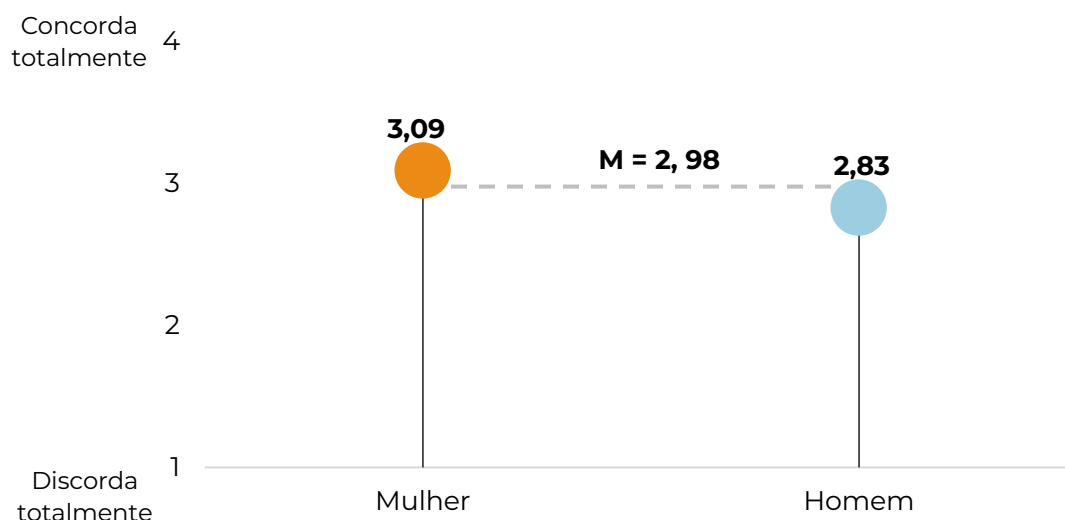


Gráfico 20| índice relativo às representações sobre igualdade de género

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Finalmente, como mostra o gráfico 21, verificamos que Amares é um dos dois municípios da NUTS III Cávado com o menor valor do índice de representações sobre igualdade de género no conjunto dos municípios da CIM, o que indica que as representações tendem a ser menos igualitárias no que nos restantes municípios.

² Procedeu-se à inversão da escala original, para facilitar a leitura.

Cávado + Igual

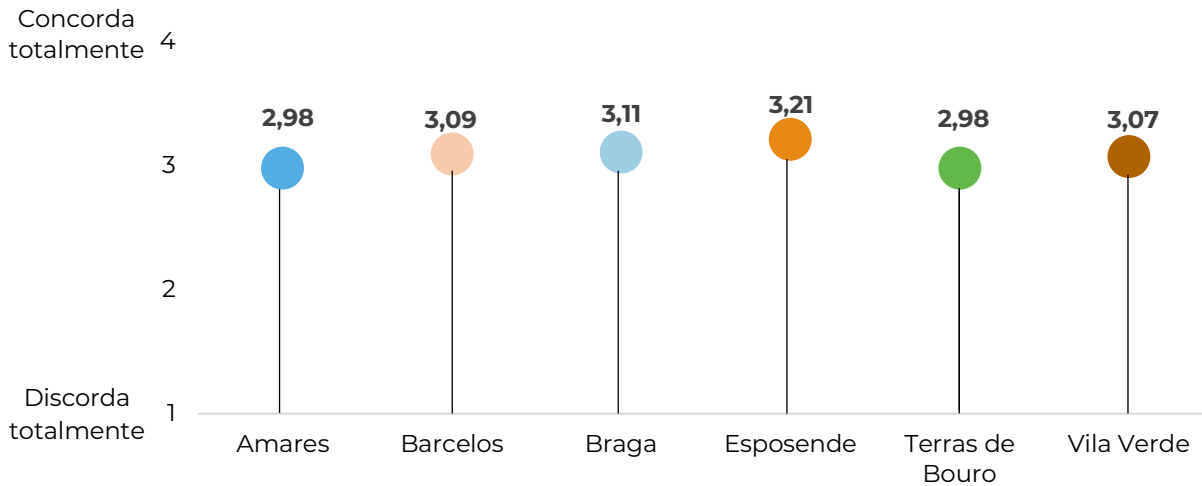


Gráfico 21| índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado)

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Cávado + Igual

IV. Programa Municipal para Igualdade e Conciliação do Município de Amares

A. Objetivos

Tendo em vista dar resposta às necessidades de equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal e cumprir compromissos nacionais, europeus e internacionais, têm sido implementadas diversas medidas, principalmente nas políticas públicas de promoção da igualdade de género e não-discriminação. Essas políticas têm impacto no desenvolvimento sustentável e requerem a intervenção de diversas entidades, como o governo, parceiros sociais, organizações do trabalho, empresas, sociedade civil e famílias. As organizações que desejam implementar um sistema de gestão de equilíbrio nas diferentes esferas da vida das/os trabalhadoras/es devem ter em conta as políticas públicas relacionadas com este assunto.

Em consonância com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH) e a ENIND 2018-2030 "Portugal + Igual", que visa garantir a participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, é essencial promover boas práticas e a igualdade de oportunidades no exercício das profissões.

A promoção de projetos para integração da perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) a nível local e regional, e a garantia da proteção na parentalidade e promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, reforça o reconhecimento de que as autarquias locais e a sua rede de parcerias, são agentes estratégicos do *mainstreaming* da IMH.

No âmbito da Igualdade e Não-Discriminação, o Município de Amares tem já um documento estratégico mais amplo, mais precisamente, o Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Amares (2022-2027), onde reconhece no seu Eixo Prioritário 3 – Emprego, a importância da implementação de políticas de promoção da igualdade de género e conciliação a nível local.

O Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação tem como propósito ser uma ferramenta central da estratégia do município para a promoção do equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, e operacionalizar questões de conciliação na cultura organizacional.

Cávado + Igual

Tendo em consideração que o município integra práticas e iniciativas que se enquadram na temática, mas que se encontram dispersas no sistema organizacional, assume-se a elaboração deste Programa como uma oportunidade de agregar as diferentes medidas existentes em alinhamento com os domínios inscritos na NP4552:2022.

Esta é uma norma que define os requisitos para implementação de um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas organizações, criada com o objetivo de contribuir para a adoção de circuitos e medidas promotoras de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

Assim, o Programa Municipal para Igualdade e Conciliação de Amares apresenta a seguinte proposta de objetivos:

- Promoção do equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como contributo para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres;
- Sensibilização para a mudança de comportamentos e mentalidades dos/as trabalhadores/as no âmbito das temáticas de Conciliação e Igualdade;
- Diminuição dos conflitos entre as vertentes profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, promovendo o bem-estar, a qualidade de vida e a sua satisfação.

B. Alinhamento Estratégico

A elaboração deste Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação não pode deixar de espelhar o alinhamento estratégico e funcionar de forma articulada com vários instrumentos e documentos relevantes a nível internacional, nacional, regional e local, garantindo que existe uma complementaridade com o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido no âmbito da Igualdade e Não-Discriminação, incluindo a conciliação entre as diversas esferas da vida.

Nesse sentido, de forma a fundamentar este documento e toda a sua abrangência e direccionalidade, este Programa procura alinhar-se com os seguintes referenciais / programas estratégicos sintetizados de forma decrescente de acordo com a sua abrangência territorial e procura contribuir para a sua territorialização, designadamente:

Cávado + Igual

- a) **No contexto internacional, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** tem nos seus principais fundamentos a promoção da igualdade de género por parte dos governos e organizações com o compromisso de eliminar as assimetrias de género e, conseqüentemente, promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o trabalho digno para todas as pessoas, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e os direitos laborais de homens e mulheres.

Este Programa pretende incorporar, na cultura organizacional, a expressão dos valores e a adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres, justificando o compromisso na prossecução dos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



Figura 1| Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Fonte: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

A par da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o Programa procura ainda contribuir para a prossecução do **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, ao nível da promoção da igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção e inclusão social, e que se materializa num conjunto de 20 princípios fundamentais e direitos essenciais para mercados de trabalho justos e equitativos.

Cávado + Igual

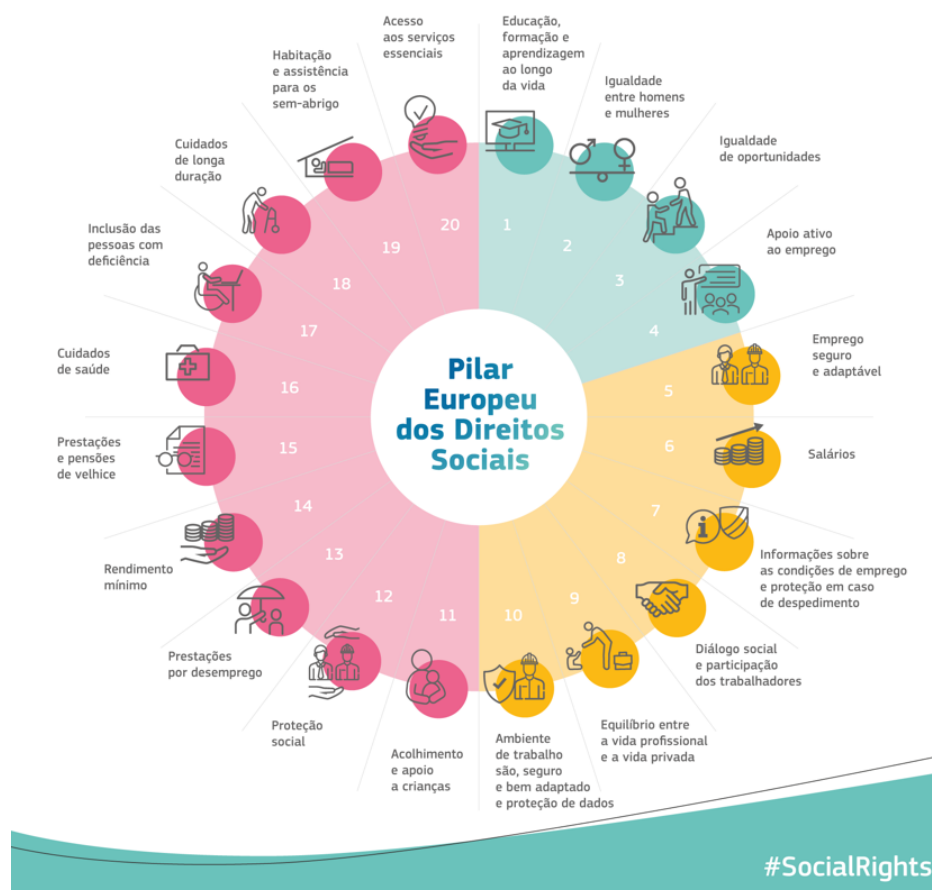


Figura 2| Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Fonte: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pt/>

b) No contexto nacional, a ENIND 2018-2030 - Portugal + Igual, o Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019 (3 em Linha) e a NP4552:2022, constituem uma referência inquestionável no desenho das políticas municipais e regionais. O Programa procura assumir-se como um contributo estratégico para estes documentos nacionais, da seguinte forma:

- **ENIND 2018-2030:** contribuir para o Eixo 2 / objetivo estratégico 2 / objetivo específico 2.3 e ao nível do indicador de impacto - Municípios envolvidos em projetos para a promoção da conciliação a nível local/regional;

Cávado + Igual

- **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2023-2026:** contribuir prioritariamente para o objetivo estratégico 5 de “Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico” e 4 de “Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional”;
 - **Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019:** eixo 2 — Conciliar na Administração Pública e Medidas 8 e 9 (6 autarquias assumem o compromisso de definir e integrar na ação municipal medidas em prol da igualdade e conciliação); e eixo 4 - Conhecer para conciliar e Medida 29 (supervisão, avaliação e validação científica do programa para transferibilidade de boa prática para outros territórios);
 - **Agenda para o Trabalho Digno:** contribuir para a divulgação das alterações legais introduzidas no contexto laboral e integrar medidas específicas nas culturas organizacionais das autarquias locais que promovam a igualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens, nomeadamente com o incentivo para a real partilha das responsabilidades familiares, e, as condições para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal;
 - **NP4552:2022:** contribuir para a adoção de um sistema de gestão da conciliação resultante da tomada de consciência da organização, relativamente à importância da definição de políticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
 - **Portugal 2030 e Programa Temático Pessoas 2030 – Demografia, Qualificações e Inclusão:** contribuir para a prioridade de investimento subscrita no OP4 – Portugal + Social, e que poderão dar enquadramento a futuras candidaturas, ao nível do Objetivo específico: ESO4.3. de promover uma participação equilibrada em termos de género no mercado de trabalho, condições de trabalho equitativas e uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada.
- c) **No contexto regional, sub-regional e local,** o Programa não pode descurar o seu alinhamento e contributo para com os seguintes documentos estratégicos:

Cávado + Igual

- **Programa Regional Norte 2030:** contribuir para as prioridades de investimento subscritas no Eixo Prioritário (EP) 4 – Norte + Social, e que poderão dar enquadramento a futuras candidaturas;
- **Estratégia Cávado 2030:** contribuir para o EP4. Políticas Educativas, de Formação e Coesão Social e EP5. Capacitação, Governança Multinível e Comunicação, mais precisamente nos objetivos estratégicos: OE 4.1. Afirmar o Cávado como espaço institucional de concertação e cooperação ao serviço de políticas sociais e de qualificação de nova geração; OE 4.3. Promover níveis socialmente justos de coesão territorial; e OE 5.1. Capacitar a CIM para fazer face aos desafios da descentralização em curso e da Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial (EIDT) Cávado 2030;
- **Plano de Desenvolvimento Social Supramunicipal 2016-2021:** Eixo Prioritário de Intervenção 3 “Igualdade e Violência de Género” reconhece que a constituição de uma plataforma colaborativa intermunicipal potencia o reforço da intervenção em rede e o desenvolvimento de situações de experimentação de novas abordagens de intervenção em articulação com investigadores/as (reforço da validação científica);
- **Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Amares 2022-2027:** documento que se posiciona como um mecanismo de referência para o *mainstreaming* de género, ao nível do município, o presente documento funcionará em harmonia com esse Plano, especificamente ao nível do Eixo Prioritário de Intervenção 3 “Emprego”.

C. Plano de Ação para a Conciliação

O plano de ação para a conciliação foi elaborado com base nas sessões participativas realizadas com os responsáveis pela divisão de Recursos Humanos e da equipa técnica da Câmara Municipal de Amares que acompanha a operacionalização das medidas de igualdade e conciliação na cultura organizacional.

Num primeiro momento é sustentada por um conjunto de procedimentos de recolha de informação, como o inquérito por questionário ao conjunto dos/as trabalhadores/as do município, as entrevistas semiestruturadas a responsáveis dos recursos humanos, a recolha das medidas de conciliação

Cávado + Igual

implementadas atualmente no município e o nível de integração do tema da igualdade e conciliação na cultura organizacional da autarquia.

A abordagem qualitativa permitiu complementar os resultados obtidos no inquérito por questionário sobre a situação e perceção das/os trabalhadoras/es sobre a igualdade e a conciliação, aprofundar o ponto de situação em que se encontra o município em matéria de promoção da Igualdade e da conciliação, por via da identificação específica das medidas de conciliação em vigor, e criar as condições para, na segunda fase, concretizar a definição de, pelo menos, três novas medidas promotoras de um ambiente laboral mais igualitário e conciliador.

Conforme mencionado ao longo do documento, a NP4552:2022 é uma referência incontornável para qualquer organização que pretenda implementar um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Esta é uma norma portuguesa desenvolvida pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) e o Instituto Português da Qualidade (IPQ) e contém os requisitos para a implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação.

Tendo como ponto de partida a identificação das práticas e iniciativas que se enquadram na temática, mas que se encontram dispersas no sistema organizacional, adotou-se, na elaboração do programa e respetivo plano de ação, uma estrutura alinhada com os domínios inscritos na NP4552:2022.

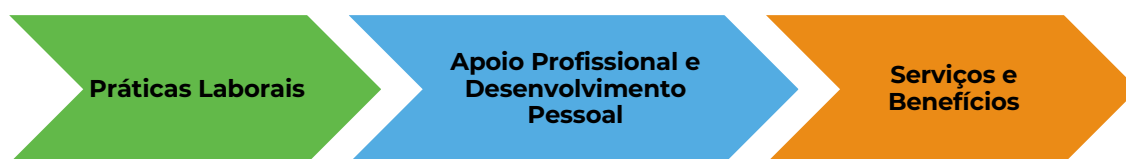


Figura 3| Domínios do Plano de ação

Fonte: NP4552:2022

Cávado + Igual

Assim, partindo dos domínios do plano de ação, definiram-se para cada um deles, os respetivos objetivos, metas e indicadores, conforme se expõe na tabela seguinte:

Objetivo Geral	Desenvolver medidas para a melhoria do bem-estar e qualidade de vida das/os trabalhadora/es, promovendo o seu desenvolvimento profissional e pessoal e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
PRÁTICAS LABORAIS	
Objetivo Específico	Adotar práticas de gestão organizacional e laboral favoráveis à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
Meta	Anualmente é avaliado o nível de satisfação e as necessidades das/os trabalhadoras/es com condições e práticas laborais
Indicadores	% de satisfação com condições e práticas laborais
	N.º de medidas revistas e/ou introduzidas de acordo com as necessidades identificadas
APOIO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO PESSOAL	
Objetivo Específico	Promover iniciativas que potenciem a aprendizagem ao longo da vida, o desempenho e desenvolvimento pessoal
Meta	Anualmente são implementadas ações de formação / iniciativas ajustadas às necessidades profissionais e pessoais
Indicadores	N.º de ações de formação / iniciativas desenvolvidas para otimização do desempenho profissional e desenvolvimento pessoal
	% de satisfação dos trabalhadores com as ações de formação/iniciativas desenvolvidas
SERVIÇOS E BENEFÍCIOS	
Objetivo Específico	Disponibilizar às/aos trabalhadoras/es o acesso a bens e serviços promotores de bem-estar e qualidade de vida
Meta	Anualmente é avaliado o nível de satisfação e utilização das/os trabalhadoras/es com os bens e serviços disponibilizados
Indicadores	% de satisfação das/os trabalhadoras/es em relação a serviços e benefícios disponíveis
	N.º de trabalhadoras/es que utilizam as bens e serviços disponíveis

Tabela 11 - Objetivos, Metas e Indicadoras do Programa

Cávado + Igual

Principais Resultados da Entrevista Semiestruturada

A entrevista semiestruturada com os responsáveis pelo serviço de Recursos Humanos e a equipa técnica da Câmara Municipal de Amares que acompanha a operacionalização do Projeto “Cávado + Igual”, foi realizada em janeiro de 2023. Elencamos, de seguida, os principais resultados:


Página | 46

- Confirma-se a existência de flexibilidade em situações (desde que enquadradas na lei) devidamente fundamentadas, mas sem formalismo associado;
- Por norma, as férias são escolhidas de acordo com as necessidades das/os trabalhadoras/es, sendo que o município tenta garantir a transversalidade desta política na sua estrutura;
- O município disponibiliza aos/às trabalhadores/as serviços de medicina preventiva/curativa;
- O horário de amamentação é realizado conforme as necessidades e não como está previsto na lei. Embora não esteja ainda formalizada, o município está a ponderar a oficialização desta medida;
- Existe uma parcela de trabalhadoras/es (serviços externos) que já estão em jornada contínua.

Do debate realizado, identificaram-se diferentes medidas de conciliação já adotadas pelo município, e que se sistematizam na tabela seguinte, por domínios da conciliação previstos nos requisitos da NP4552:2022.

Cávado + Igual

Medidas de conciliação em vigor no Município de Amares

Dimensão	Designação da prática	Tempo de vigência	Objetivos	Destinatários/as	Recursos mobilizados para a sua implementação	Principais obstáculos e dificuldades de implementação	Impactos esperados e/ou identificados	Processo de monitorização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Práticas laborais	Dispensa de serviço, ao/à trabalhador/a, no seu dia de aniversário	9 anos	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Amares	Trabalhador/a dos recursos humanos	Não existência de enquadramento legal	Aumento do nível de motivação e produtividade	Registo de presenças	 
	Tolerância de ponto no Carnaval	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as, tornando-o fixo sem necessidade de determinação em cada ano	Trabalhadores/as do Município de Amares	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	 

Operador do Programa:






Promotor:






Parcerias:



Cávado + Igual

Práticas laborais	Tolerância de ponto na segunda-feira de Páscoa	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as, tornando-o fixo sem necessidade de determinação em cada ano	Trabalhadores/as do Município de Amares	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	 
	Jantar / Convívio de Natal	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Promover um ambiente de trabalho saudável, aumentar a motivação dos/as trabalhadores/as e comunicação entre estes/as.	Trabalhadores/as do Município de Amares	Orçamento municipal	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Registo de participantes	 

Cávado + Igual

Práticas laborais	Existência Bar e espaço para refeições no Edifício central da Câmara Municipal	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Promover um ambiente de trabalho saudável e hábitos alimentares adequados dos/as trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Amares	Equipamentos e infraestrutura	Falta de espaços disponíveis	Motivação e satisfação dos/as trabalhadores/as	Avaliação da satisfação das condições	
	Avaliação de riscos psicossociais	2022	Avaliar um conjunto de fatores que podem afetar a integridade física e mental dos trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Amares	Não aplicável	Adesão ao inquérito por questionário "COPSOQ II"	Promover a qualidade laboral e bem-estar dos trabalhadores/as	Aplicação do inquérito por questionário após a implementação do plano de intervenção	
	Possibilidade de concessão e/ou alteração do horário e modalidade de trabalho ³	Regulamento Interno dos Horários de Trabalho, atendimento ao público e	Melhorar e simplificar o procedimento de gestão dos regimes de trabalho, registo e controlo da	Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Amares	Recursos Humanos (DRH) Legislação laboral em vigor Regulamento Interno de Horário de	Compatibilidade entre as funções e os horários e modalidade de trabalho passíveis de adoção	Simplificação do procedimento gestão dos regimes de trabalho, registo e controlo da pontualidade e	Sistema de controlo biométrico.	

³ Medida sujeita a análise e aprovação superior e compatibilidade com as funções e/ou horários praticados.

Cávado + Igual

	(Flexibilidade Laboral)	funcionamento de serviços Atualizado em 2023	pontualidade e assiduidade dos/as trabalhadores/as		Trabalho e de Controlo de Assiduidade e Pontualidade do Município de Vila Verde		assiduidade dos/as trabalhadores/as através do sistema de controlo biométrico por reconhecimento facial.		
--	-------------------------	---	--	--	---	--	--	--	--

Tabela 12| Lista das medidas (práticas laborais) em vigor no Município de

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual


Dimensão	Designação da prática	Tempo de vigência	Objetivos	Destinatários/as	Recursos mobilizados para a sua implementação	Principais obstáculos e dificuldades de implementação	Impactos esperados e/ou identificados	Processo de monitorização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Serviços e Benefícios	Medicina preventiva/curativa	6 anos	Garantir a saúde, diminuir o risco de doenças e melhorar a qualidade de vida dos/as trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Amares	Software de gestão	Custos monetários associados	Melhorar a gestão RH	Número de consultas marcadas	

Tabela 13| Lista das medidas (serviços e benefícios) em vigor no Município de Amares

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



...dos homens fazem-nos
...m 14,6% das mulheres).
...necessidade de faltar ao
...s (8,3% referem ser uma
...algumas vezes) do que os
...contece algumas vezes).
...s, quer para homens e
...rio ao trabalho devido às

Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.)	Raramente ou nunca
	Sempre ou quase sempre
	Algumas vezes
	Poucas vezes
	Raramente ou nunca

Tabela 9| Interferência da vida familiar no trabalho (respostas às responsabilidades familiares fazem)

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação profissional" na NUT III Cávado (2022)

Cávado + Igual

Operador do Programa: Promotor: Parcerias:

Medidas a adotar no Município de Amares

A definição das novas medidas a adotar teve por base o diagnóstico realizado e as entrevistas à equipa de Recursos Humanos.

Estas medidas foram concretizadas em conjunto com os/as responsáveis pelo serviço de Recursos Humanos e a equipa técnica da Câmara Municipal de Amares que acompanha a operacionalização do Projeto “Cávado + Igual” e foi realizada em maio de 2023.

De forma sintética, evidenciamos as/os seguintes medidas/apoios que poderão vir a ser adotadas pelo município no futuro:

Dimensão	Designação da prática	Objetivos	Destinatários/as	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Práticas Laborais	Cada chefia pode atribuir meio dia por mês aos/às trabalhadores/as para tratar de assuntos pessoais (até um limite de 12 meios dias por ano), não acumulável	Promover um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, reconhecendo a importância de dar suporte aos/às trabalhadores/as nas suas necessidades individuais	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	
	Disponibilização de espaço adequado, com todos os equipamentos necessários para os/as trabalhadores/as poderem realizar as suas refeições	Promover um ambiente de trabalho saudável e hábitos alimentares adequados dos/as trabalhadores/as, facilitando a sua hidratação, preparação e consumo das suas refeições	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	

Tabela 14| Lista das medidas (práticas laborais) a adotar no Município de Amares

Cávado + Igual

Dimensão	Designação da prática	Objetivos	Destinatários/as	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Serviços e Benefícios	25% Desconto na utilização da Piscina Municipal	Promover o bem-estar físico e mental, assim como a adoção de um estilo de vida saudável	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	 
	30% desconto na utilização da Piscina Municipal	Promover o bem-estar físico e mental e a adoção de um estilo de vida saudável	Todos/as os/as trabalhadores/as do município e descendentes diretos (se forem em conjunto)	 

Tabela 15| Lista das medidas (serviços e benefícios) a adotar no Município de Amares

Assim, e considerando não só os resultados do Diagnóstico, mas também as entrevistas aos Recursos Humanos que no dia-a-dia, face às suas atividades e funções, se encontram mais próximos dos/as trabalhadores/as e obtêm, junto destes, informações chave sobre as suas diferentes necessidades, são estas as medidas que o município considera prioritárias e viáveis face aos recursos humanos e financeiros ao dispor.

Cávado + Igual

Bibliografia

- Agenda do Trabalho Digno, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar>
- Comissão dos Direitos da Mulher e Igualdade de Oportunidades (CDMIO) (2003), *Relatório sobre as Mulheres e o Desporto* (2002/2280(INI)). Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getdoc.do?pubref=-//ep//nonsGMI+report+a5-20030167+0+doc+pdf+v0//pt>
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2018/05/09700/0222002245.pdf>
- Acordo de Parceria Portugal 2030, disponível em: <https://portugal2030.pt/>
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, disponível em: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/missao/>
- Estratégia de Desenvolvimento Territorial Cávado 2030, disponível em: https://www.cimcavado.pt/wpcontent/uploads/2021/10/EIDT_Cavado2030-QuadroEstrategico_FINAL_25JUNHO2021.pdf
- Norma NP 4552:2016 – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais, disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=pt>
- PMIND Amares, disponível em: <https://amares.pt/atividade-municipal/acao-social/projeto-para-a-igualdade-e-nao-discriminacao/>
- Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=3-em-linha-programa-para-a-conciliacao-da-vida-profissional-pessoal-e-familiar-2018-2019->
- Relatório de diagnóstico - <https://www.cimcavado.pt/cavado-igual>

Cávado + Igual

- Relatório do IMIG - <https://www.cimcavado.pt/cavado-igual>
- www.ine.pt
- www.pordata.pt

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

Cávado + Igual

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:

