

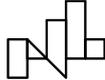


OESTE +IGUAL

Projeto-piloto de Implementação das Políticas de Igualdade de Género e de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Relatório de Diagnóstico

Financiado por:

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

Operador do Programa:



Entidade Promotora:



Parceiro:



ÍNDICE

Introdução	6
1. Enquadramento do Projeto Oeste + Igual na sua relação com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) e com o Programa 3 em Linha	7
1.1 Métodos de Recolha de Dados e Estrutura do Relatório de Diagnóstico da Região Oeste	9
2. Diagnóstico das Políticas Municipais de Igualdade de Género, e da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal	11
3. Diagnóstico do Território da Região Oeste	15
Demografia	
Educação	
Emprego e Mercado de Trabalho	
Apoios Sociais	
Empresas e Produto	
Ciência e Inovação	
3.1 Resultados dos Questionários - Municípios da Região Oeste	21
3.2 Resultados dos Questionários Aplicados no Contexto Escolar: Corpo Docente e Estudantes	29
3.3 Resultados dos Questionários Aplicados a Gestores de Empresas	38
3.4 Resultados dos Questionários Aplicados a Dirigentes Associativos	41
3.5 Resultados dos Questionários Aplicados aos Cidadãos	43
3.6 Resultados do World Café	46
3.7 Resultados dos Focus Groups	49
4. Notas Finais e Proposta de Discussão para a Elaboração do Plano de Ação Oeste + Igual	54

ÍNDICE DE SIGLAS

CIM Oeste – Comunidade Intermunicipal do Oeste

ENIND – Estratégia Nacional Para a Igualdade e Não Discriminação

IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens

M – Mulheres

H – Homens

PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

PDCTCIMO – Pacto para o desenvolvimento e Coesão Territorial da Comunidade Intermunicipal do Oeste

PII – Plano Intermunicipal Igualdade

PMI – Plano Municipal Igualdade

PCIG – Programa Conciliação e Igualdade de Género

Projeto – Projeto Oeste + Igual

VAB ENF – Valor Acrescentado Bruto das Empresas Não Financeiras

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Divulgação dos Questionários	10
Figura 2 - Distribuição dos Inquiridos das Autarquias por Habilitações	21
Figura 3 - Distribuição dos Inquiridos das Autarquias por Município	22
Figura 4 - Distribuição dos Inquiridos com Cargos de Chefia nas Autarquias	22
Figura 5 - Importância da Igualdade de Género para os Inquiridos das Autarquias	23
Figura 6 - Grau de Importância da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal para os Inquiridos das Autarquias	23
Figura 7 - Perceção dos Inquiridos das Autarquia face aos Homens terem mais Facilidade no Acesso a Emprego e Progressão na Carreira	24
Figura 8 - Assunção dos Inquiridos das Autarquias se Sofreram Discriminação no Trabalho	24
Figura 9 - Assunção dos Inquiridos das Autarquia sobre a Atitude das Chefias Quanto à Igualdade de Género	25
Figura 10 - Assunção dos Inquiridos das Autarquia sobre a Atitude das Chefias Quanto à Conciliação	25
Figura 11 - Perceção dos Inquiridos face ao Apoio da Autarquia Durante a Licença Parental e no Regresso ao Trabalho	26
Figura 12 - Perceção dos Inquiridos quanto à Cultura da Autarquia face à Igualdade de Género	26
Figura 13 - Perceção dos Inquiridos quanto à Cultura da Autarquia face à Conciliação	27
Figura 14 - Assunção dos Inquiridos Sobre Procedimentos de Combate à Desigualdade	27
Figura 15 - Distribuição das Respostas do Corpo Docente por Município	29
Figura 16 - Disponibilidade Assumida pelo Corpo Docente para Participar Ativamente no Projeto Oeste + Igual	30
Figura 17 - Grau de Importância Assumida pelo Corpo Docente face à Igualdade de Género	30
Figura 18 - Perceção do Corpo Docente Sobre a Importância das Escolas para a Promoção da Igualdade de Género	30
Figura 19 - Avaliação do Corpo Docente face à Disponibilidade dos Alunos para Participarem na Promoção da Igualdade de Género e Combate à Violência no Namoro	31
Figura 20 - Percentagem de Professores que já Assistiram a Situações de Discriminação em Escolas da Região Oeste	31
Figura 21 - Percentagem de Professores que têm Conhecimento de Situações de Violência no Namoro Entre os Jovens na sua Escola	32
Figura 22 - Perceção do Corpo Docente Sobre Existência de Mecanismo ou Procedimentos a Acionar em Casos de Violência no Namoro na Sua Escola	32
Figura 23 - Perceção do Corpo Docente Sobre a Existência de Procedimentos e Responsáveis para Resolução de Situações de Discriminação na sua Escola	33
Figura 24 - Assunção do Corpo Docente Sobre a Existência de Programas e/ou Campanhas para a Igualdade e Não Discriminação na sua Escola	33

Figura 25 - Avaliação do Corpo Docente em Relação aos Meios e Apoios para a Promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação no Contexto Escolar	34
Figura 26 - Perceção do Corpo Docente Sobre Como é Vista a Igualdade de Género e Não Discriminação pela Direção da Escola	34
Figura 27 - Grau de Importância Assumida pelos Alunos Quanto à Igualdade de Género	35
Figura 28 - Importância Atribuída pelos Alunos sobre a Importância das Escolas para a Promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação	36
Figura 29 - Assunção dos Alunos sobre como deve ser promovida a Igualdade de Género ³⁸	36
Figura 30 - Perceção dos Alunos sobre a Facilidade dos Rapazes em Encontrar um Bom Emprego em comparação às Raparigas	37
Figura 31 - Percentagem de Alunos que já Sofreram Situações de Discriminação na Escola	37
Figura 32 - Perceção dos Aluno sobre a Existência de Programas e/ou Campanhas para a Igualdade e Não Discriminação na sua Escola	38
Figura 33 - Distribuição de Gestores de Empresas por Habilitações	38
Figura 34 - Distribuição de Gestores por Municípios	39
Figura 35 - Grau de Importância Atribuída por Gestores à Conciliação	39
Figura 36 - Perceção dos Gestores sobre o Incentivo por Parte da sua Empresa no uso de Licenças Parentais	40
Figura 37 - Perceção dos Gestores Sobre a Facilidade dos Homens para Melhores Empregos e Progressão na Carreira comparativamente às Mulheres	40
Figura 38 - Distribuição de Dirigentes Associativos por Habilitações	41
Figura 39 - Distribuição de Dirigentes Associativos por Município	41
Figura 40 - Perceção dos Dirigentes Associativos sobre qual Grau de Importância da Igualdade de Género e Não Discriminação assumido na sua Associação	42
Figura 41 - Perceção dos Dirigentes Associativos sobre a Existência de Diversidade (Género, Idade, Etnia, entre outros) na sua Associação	42
Figura 42 - Distribuição dos Cidadãos por Idade	43
Figura 43 - Distribuição dos Cidadãos por Habilitações	43
Figura 44 - Distribuição dos Cidadãos por Município	44
Figura 45 - Grau de Importância da Igualdade de Género para os Cidadãos	44
Figura 46 - Grau de Importância da Conciliação Trabalho - Vida Familiar - Vida Pessoal para os Cidadãos	44
Figura 47 - Perceção dos Cidadãos sobre a Facilidade dos Homens no Acesso a Melhores Empregos e Progressão na Carreira	45
Figura 48 - Assunção dos Cidadãos sobre o que Fazer em Caso de Discriminação	45
Figura 49 - Programa do World Café de 19 de março de 2021	46
Figura 50 - Agenda do Focus Group a 25 de maio de 2021	49
Figura 51 - Agenda do Focus Group de 11 de fevereiro de 2022	52

ÍNDICE DAS TABELAS

Tabela 1 - Tendências das Áreas e Sentido das Medidas no Âmbito da IMH nos Municípios da Região Oeste	12
Tabela 2 - População Residente Segundo os Censos (taxa de variação)	15
Tabela 3 - População Residente segundo os Censos por sexo (taxa de variação – Homens/ Mulheres)	15
Tabela 4 - População estrangeira Com Estatuto Legal de Residência em % da População Residente (Total)	16
Tabela 5 - População Residente do Sexo Feminino com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo segundo os Censos (percentagem – secundário e ensino superior)	17
Tabela 6 - Taxa Atividade Feminina segundo os Censos (percentagem)	17
Tabela 7 - População Ativa Feminina segundo os Censos (percentagem)	18
Tabela 8 - População Empregada Feminina segundo os Censos (percentagem – feminino)	18
Tabela 9 - Ganho Médio Mensal por Conta de Outrem (preços constantes – masculino/ feminino)	18
Tabela 10 - Beneficiários Rendimento Social Inserção no feminino (percentagem)	19
Tabela 11 - Beneficiários Subsídio de Desemprego (percentagem - feminino)	19
Tabela 12 - Densidade Empresarial	19
Tabela 13 - Valor Acrescentado Bruto das Empresas não financeiras	20
Tabela 14 - Pessoal total e investigadores em atividades de I&D: equivalente a tempo integral/1000 ativos	20
Tabela 15 - Investigadores em I&D por mil ativos	20
Tabela 16 - Síntese dos Resultados dos Questionários dos Dirigentes e Colaboradores das Autarquias	28
Tabela 17 - Resultados do World Café – Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal	47
Tabela 18 - Resultados World Café: Estereótipos de Género	48

INTRODUÇÃO

O projeto Oeste + Igual foi apresentado no âmbito dos EEA Grants Portugal – Programa de Conciliação e Igualdade de Género, que tem como entidade promotora a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Os EEA Grants têm dois objetivos principais. Primeiro, reduzir as disparidades sociais e económicas. Segundo, reforçar as relações bilaterais entre os países parte do Acordo do Espaço Económico Europeu – Islândia, Liechtenstein, Noruega – e os Estados Membros da União Europeia.

O Programa de Conciliação e Igualdade de Género assenta em quatro dimensões de intervenção: igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, violência contras as mulheres, e violência doméstica e boa governança.

No desenvolvimento do projeto piloto, a Comissão Intermunicipal do Oeste (CIM Oeste) tem como parceiro o Centre for Gender and Equality, da Universidade de Agder na Noruega. O objetivo central desta parceria é o de – a partir da partilha de boas práticas e conhecimento – desenhar, implementar e monitorizar as políticas públicas mais eficazes ao nível local na promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, e da igualdade de género.

O presente relatório é organizado em quatro pontos:

1. Enquadramento do projeto Oeste + Igual na sua relação com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) e com o Programa 3 em Linha;
2. Diagnóstico da Vertente das Políticas Municipais de Igualdade de Género, e da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
3. Diagnóstico do Território da Região Oeste;
4. Proposta de Discussão para a Elaboração do Plano de Ação Oeste + Igual e Notas Finais.

1 Enquadramento do Projeto Oeste + Igual na sua relação com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) e com o Programa 3 em Linha

O projeto Oeste + Igual (Projeto) assume dois exigentes objetivos: i) contribuir para a promoção da igualdade entre mulheres e homens ao nível local e regional, e ii) implementar as políticas nacionais, regionais e locais a partir da ENIND.

Sendo o Projeto desenvolvido no âmbito dos EEA Grants Portugal, as orientações do Programa Conciliação e Igualdade de Género (PCIG) são um eixo estruturante do processo.

A ENIND parte da Agenda 2030 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – nomeadamente o 5.º, relativo à Igualdade de Género (Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas). Assume como ideia central a eliminação de todos os obstáculos à igualdade e não discriminação no território nacional e no plano da cooperação para o desenvolvimento.

A estratégia assenta no entendimento de que os estereótipos estão na origem e na perpetuação das desigualdades, e são resultado e causa da discriminação.

Neste quadro, a estratégia define quatro eixos, sete objetivos e três Planos Nacionais de Ação.

De forma sintética e esquemática, os quatro eixos são:

1. Integração das dimensões de combate à discriminação em razão do sexo e de promoção da igualdade entre Mulheres e Homens, e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, na governança a todos os níveis e em todos os domínios;
2. Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
3. Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
4. Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTI.

Por sua vez, os sete objetivos estratégicos são:

1. Garantir uma governação que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre Mulheres (M) e Homens (H) nas políticas e ações a todos os níveis da administração pública;
2. Garantir condições para uma participação plena e igualitária de M e H no mercado de trabalho e na atividade profissional;
3. Garantir condições para uma educação e uma formação livre de estereótipos de género;
4. Promover a igualdade na área da saúde ao longo dos ciclos de vida das M e dos H;
5. Promover a igualdade entre M e H no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico;
6. Promover a cultura e a comunicação social livres de estereótipos sexistas, e promotores da igualdade entre M e H;
7. Integrar a igualdade entre M e H no combate à pobreza e exclusão social.

Finalmente, a ENIND é estruturada em três Planos Nacionais de Ação:

- 1.** Plano nacional de ação para a igualdade entre M e H;
- 2.** Plano nacional de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- 3.** Plano nacional de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais.

A natureza e objetivos do Projeto integram-se, essencialmente, no Plano de Ação para a Igualdade entre M e H (PAIMH).

A partir da ENIND, em geral, do PAIMH, e do PCIG, em particular, o Projeto assume a ambição de colocar a Igualdade como condição para o desenvolvimento global, equilibrado e sustentável da Região Oeste e de cada um dos seus Municípios.

Esta perspetiva implica a necessidade de garantir a transversalidade e a integração da igualdade entre M e H (IMH) no desenho, adoção, implementação, monitorização e resultados do Projeto a todas as áreas de políticas públicas e de projetos da Comunidade Intermunicipal do Oeste (CIM Oeste), com o devido efeito em “cascata” para todos os Municípios.

Assim, foi feito o cruzamento da ENIND, do PAIMH e do PCIG com os documentos e projetos estratégicos da CIM Oeste – Estratégia Oeste 2020, Plano Intermunicipal para a Igualdade “Oeste + Igual”, Rede para a Inovação Social no Oeste, Plano de Ação de Mobilidade Sustentável da Oeste CIM, Urbact, Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar – Aluno ao Centro, Desafio de criar uma Rede com um Plano de Ação Conjunto, Promoção do Espírito Empresarial da Região Oeste.

O sentido principal do cruzamento mencionado foi o de obter uma perspetiva da IHM nesses documentos e projetos. Noção e perspetiva que se constrói pelo que consta e em que áreas, bem como pelo que não consta.

Na Estratégia Oeste 2020 e no Programa Estratégico Regional 2020, as questões da IMH e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal são colocadas a dois níveis: crescimento e promoção de mercado de trabalho inclusivo. Estas questões estão presentes ao nível do diagnóstico, que salienta o problema do desemprego feminino.

No mesmo trabalho de identificação da perspetiva de IMH, o que não consta é muitas vezes tão ou mais significativo do que o que consta. Ainda a propósito da Estratégia Oeste 2020 e do Programa Estratégico Regional 2020, a ausência da perspetiva de género em todas as dimensões, exceto na dimensão “mais social” tem um significado relevante para o Projeto.

Como outro exemplo “do que não consta”, o Plano de Ação de Mobilidade Urbana Sustentável não integra a perspetiva de género. Na área da mobilidade, sucessivos estudos e Inquéritos ao Uso do Tempo mostram como uma das diferenças entre mulheres e homens se concretiza na maior utilização de transportes públicas pelas mulheres ([LGE mobilidade e transportes digital.pdf \(uc.pt\)](#)).

O Projeto Oeste + Igual tem como desígnio “dar um salto” transformador e estrutural na promoção da IMH através da sua integração e transversalização a todas as dimensões do desenvolvimento da CIM Oeste.

Subjacente à transversalidade da igualdade de género em todas as áreas de política e de gestão da CIM e de cada um dos Municípios que a integram, está o facto da igualdade ser condição para o desenvolvimento. É importante sublinhar que os países mais desenvolvidos, de acordo com os sucessivos Relatórios de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas ([Human Development Reports 1990-2020 | Human Development Reports \(undp.org\)](#)), são os países onde os indicadores da igualdade de género também são mais positivos. A Noruega é um dos bons exemplos.

Não se trata de uma “simples coincidência”. Trata-se de uma relação causa e efeito.

Garantir que o Projeto Oeste + Igual é um passo e eixo estratégico, estruturante determinante na visão de desenvolvimento económico, social, ambiental, cultural, demográfico, de promoção da qualidade de vida, da capacidade de competir com os territórios vizinhos na atração de investimento, de retenção e captação de talento, da inovação e do processo de transição digital é o grande objetivo do processo a desenvolver nas fases seguintes.

O Projeto pretende marcar um antes e um depois na vida e na capacitação do seu território e da sua população.

1.1 Métodos de Recolha de Dados e Estrutura do Relatório de Diagnóstico da Região Oeste

Para a definição da metodologia subjacente à recolha dos dados necessários à elaboração do presente Relatório de Diagnóstico, e tal como assumido na candidatura do Projeto, foram incorporados os Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género em diferentes áreas de políticas públicas, o KIT de Ferramentas de Diagnósticos Participativos do Projeto Local Gender Equality.

O envolvimento, desde o primeiro momento, de todos os atores nas sucessivas fases do Projeto foi assumido como uma prioridade e determinou a informação a recolher e a lista de indicadores de igualdade a nível local. Esta opção assenta em dois objetivos que se revelam estratégicos e decisivos a curto, médio e longo prazo:

- 1) enquadrar a realização do diagnóstico que este documento apresenta;
- 2) contribuir para a definição de um quadro de indicadores que seja atualizado e monitorizado ao longo do tempo, garantindo a lógica participativa do Projeto e o compromisso de toda a comunidade e responsáveis aos diferentes níveis e áreas - em primeiro lugar das lideranças políticas, económicas, sociais, culturais e cívicas -, como base para a evolução e avaliação da transversalidade da perspetiva de género das políticas públicas locais e regionais do Oeste.

A metodologia de diagnóstico incluiu vários instrumentos de diagnóstico participativo, concretamente World Café e Focus Group, e inquéritos por questionário.

Os questionários foram distribuídos aos grupos-alvo. Ao nível das autarquias locais de cada Município da Região Oeste, foram distribuídos aos colaboradores e dirigentes.



Figura 1 - Divulgação dos Questionários

Ao nível do território os questionários envolveram, em cada um dos Municípios, alunos, pessoal docente, não docente, encarregados de educação dos diferentes níveis de ensino, trabalhadores, direções de empresas, associações locais e instituições da economia social e cidadãos.

A recolha de dados quantitativos numa perspetiva de género foi realizada a partir das bases do INE e Pordata. O objetivo é o de enquadrar e permitir uma melhor utilização e interpretação dos resultados dos instrumentos de diagnóstico participativos.

A disponibilidade de dados quantitativos por município é bastante menor do que a mesma disponibilidade por NUTS e, menos ainda, do que a disponibilidade de informação estatística ao nível nacional.

No âmbito desta fragilidade e constrangimento, uma parte significativa dos indicadores desagregados por sexo tem origem nos Censos. Como apenas são conhecidos os dados preliminares de 2022, os dados de 2011 são frequentemente os últimos dados disponíveis.

Sempre que possível foram procuradas alternativas de dados mais recentes. No entanto, essas alternativas nem sempre existem. Este é um dado relevante na leitura do presente relatório.

Quando neste contexto, são utilizados os dados dos Censos de 2011, o objetivo é que se compreendam as tendências de uma determinada dimensão da realidade.

A fase de discussão do presente diagnóstico, prévia à elaboração da fase de implementação do Plano Oeste + Igual, beneficiará desses dados e da perspetiva de evolução e tendências, mesmo quando os últimos dados disponíveis são de 2011.

2 Diagnóstico das Políticas Municipais de Igualdade de Género, e da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Os sites das 12 Câmaras Municipais do Oeste foram ampla e exaustivamente analisados com as “lentes” da IMH e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A prioridade e o trabalho na área da IMH não se iniciam com este Projeto. A CIM Oeste adotou previamente o Plano Intermunicipal da Igualdade (PII), que apoiou cada Município no desenvolvimento e adoção do seu próprio plano. Este facto determinou a opção de colocar o foco da análise nos sites municipais, na relação entre a perspetiva da IMH e o previsto em cada um dos Planos Municipais Igualdade (PMI) e o concretizado e visível nesta fonte.

A análise dos sites de cada um dos Municípios para a realização do diagnóstico no âmbito das políticas municipais de Igualdade de Género, e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal em particular, colocou o foco em três dimensões:

- 1.** A análise da perspetiva da IMH e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nos PMI, concretamente as medidas propostas e a área em que são colocadas;
- 2.** A transversalidade e articulação da IMH e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal entre as diferentes áreas de políticas públicas, prioridades políticas, programas, projetos, documentos estratégicos locais e relacionamento de parceria com diferentes stakeholders;
- 3.** A análise do site da CMA na linguagem, nas imagens e na visibilidade da perspetiva da igualdade de género.

No final da análise conjunta do previsto nas três dimensões mencionadas acima, a conclusão geral é a de que, se muito foi feito, continua a haver muito trabalho na área da IMH para continuar a ser projetado e desenvolvido. Nesse trabalho, é possível identificar uma crescente presença da questão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, que se constitui como base fundamental para o Projeto.

Quer a CIM Oeste, quer o conjunto dos municípios, tem um histórico na promoção da IMH, que sendo desenvolvido de forma diversa e com prioridades e projetos diferentes nas doze autarquias, constitui a base necessária para fazer do Programa Oeste + Igual uma marco estruturante e estrutural para o desenvolvimento e coesão da Região.

A concretização da síntese sobre as propostas e as áreas principais em que é colocada a IMH é apresentada na Tabela 1.

O objetivo é o de, em termos gerais, identificar as áreas e o sentido das medidas no âmbito da IMH e de quantificar, nos 12 municípios, os que assumem as mesmas (áreas e medidas).

Nos anexos será incluída a ligação para os PMI e o PII Oeste + Igual. No trabalho de elaboração da proposta do Projeto serão incluídas as fichas de análise aos sites dos doze municípios e da CIM Oeste.

Tabela 1 - Tendências das Áreas e Sentido das Medidas no Âmbito da IMH nos Municípios da Região Oeste

Áreas e sentido Medidas	Nº Municípios	Áreas e sentido Medidas	Nº Municípios
Área social	11	Valor a promover nos documentos estratégicos do Município	3
Informação/Sensibilização	11	IMH na Visão, Missão, Estratégia do Município	3
Desagregação dados	7	Criação Estrutura IMH	3
Linguagem/Imagem Inclusiva	6	Perspetiva estereótipos	3
Cidadania/ Direitos/Participação	6	Empreendedorismo e IMH	3
Área especial Trabalho/Emprego	6	Incentivo utilização Licenças/Papel dos Pais	2
Formação/Workshops	5	IMH no Associativismo	2
Desporto	4	IMH como princípio no apoio Município às Associações	1
Conciliação Vida Prof./Fam.	4	Inovação Social e IMH	1
Educação	4	Redução Desigualdades	1

Fonte: PMI's, PII, Sites Municípios e CIM Oeste

Relativamente aos dados mais orientados para a vertente das medidas de IMH importa salientar que têm por base, na sua quase totalidade, medidas inscritas em diversos documentos, na sua maioria nos PMI, e não implementadas ou concretizadas. Este é, aliás, um dos aspetos a aprofundar no processo de elaboração do Plano de Ação do Projeto, como condição para a implementação e sucesso do mesmo.

A tabela evidencia de forma imediata duas tendências: por um lado, o tema é tratado de forma preferencial e transversal enquanto área social. Por ordem decrescente, a IMH é perspetivada como parte das áreas da cidadania, direitos e participação, do trabalho e emprego, em especial, do desporto e educação, empreendedorismo, associativismo e inovação social. Por outro lado, parte expressiva das medidas inserem-se no objetivo de sensibilizar e informar diferentes grupos-alvo e a comunidade em geral.

As medidas que surgiram de forma, muito menos expressiva, e de novo por ordem decrescente, surgem no âmbito da desagregação de dados, na preocupação com a linguagem e imagem inclusivas, enquanto valor a promover nos documentos estratégicos dos municípios, na adoção da IMH na visão, missão e estratégia dos municípios, na institucionalização da IMH pela criação de estruturas responsáveis pela ação definida nesta área, na desconstrução dos estereótipos.

No âmbito do trabalho desenvolvido em matéria de IMH no Oeste há ainda a referir projetos também apoiados pelo mecanismo EEA Grants Portugal.

Atualmente está em vigor o projeto “Inês=Pedro?”, que tem como entidade promotora a Câmara Municipal de Alcobaça e como parceiros o Agrupamento de Escolas de S. Martinho do Porto, a Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister e a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Alcobaça. Tem como objetivo central contribuir para a implementação da EMIND, nomeadamente através dos objetivos de “garantir condições para uma educação e formação livres de estereótipos de género” e de “prevenir/reduzir a violência nas relações interpessoais” (site da CIG, separador EEA Grants Portugal/Projetos).

As ações do projeto mais salientadas são:

- “Intervenção direta nas crianças do Jardim de Infância
- Intervenção direta nas crianças dos 1º e 2º ciclos
- Intervenção direta nos jovens do 3º ciclo e secundário
- Formação de docentes e não docentes
- Capacitação de pais/famílias
- As metas definidas confluem para a vinculação a perceções de igualdade de género e não violência, para a alteração de estereótipos e diminuição de atitudes/comportamentos agressivos, concretamente o aumento do número de raparigas ciganas em frequência escolar; a diminuição de comportamentos agressivos no âmbito escolar e a inclusão de ações concretas na área de Educação para a Cidadania” (site da CIG, separador EEA Grants Portugal/Projetos).

Nos anos letivos de 2013/2015 foi desenvolvido o projeto “Equality Sounds Good! Express it yourself”, no Município de Torres Vedras, orientado para a educação para a Igualdade de Género.

O financiamento foi da União Europeia, no âmbito do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida e envolveu uma parceria com a Região de Múrcia (Espanha).

Os parceiros do projeto no Município foram o Agrupamento de Escolas Henriques Nogueira (que integra o extinto Agrupamento de Escolas do Maxial) - com os alunos dos 1.º e 2.º ciclos -, o Académico de Torres Vedras, a Escola de Música Luís António Maldonado Rodrigues e o Centro de Estudos das Migrações e das Relações Interculturais da Universidade Aberta.

A implementação do projeto assentou num programa de desenvolvimento de competências sócio emocionais e um programa-piloto com atividades no âmbito da Música e das Artes Plásticas. A “temática da música (foi apresentada) enquanto veículo de transmissão de valores, podendo contribuir, designadamente, para a perpetuação dos estereótipos de género. No entanto, pode também ser justamente utilizada como recurso de formação cívica, promovendo a igualdade de género e a resolução não-violenta de conflitos” (Site da Câmara Municipal de Torres Vedras/ separador notícias).

Um dos resultados foi a construção de “um pack educativo concebido pelas duas regiões e que integra um conjunto de orientações para o desenvolvimento de atividades de educação para a igualdade entre homens e mulheres, bem como as atividades do referido programa-piloto, concebidas e testadas com os alunos torrienses, e o mencionado programa de desenvolvimento de competências sócio emocionais”. (Site da Câmara Municipal de Torres Vedras/ separador notícias).

Em geral, a análise das políticas locais de Igualdade de Género e de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal permitiu identificar a necessidade de fazer um trabalho exigente em diferentes dimensões:

- Na introdução e visibilidade da transversalidade da perspectiva da igualdade e não discriminação nas diferentes áreas de política, e enquanto área de política e de prioridade política autónoma – a igualdade de género apresentada como uma das áreas no separador “Serviços” dos doze municípios e igualmente autónoma no site da CIM Oeste;
- Na assunção da igualdade de género como condição, eixo estruturante para o desenvolvimento económico e coesão social do território, e não “essencialmente” como uma questão “do social”. A igualdade de género como uma área de política autónoma e que integra de forma transversal a visão de desenvolvimento de uma sociedade, ou seja, que implica a articulação e transversalidade com todas as outras políticas;
- Na articulação, integração e coerência das medidas de políticas públicas de igualdade nos diferentes documentos, projetos e parcerias estratégicas da CMA;
- Na dimensão da linguagem, das imagens.

Este trabalho é essencial para que o Projeto signifique o salto transformador, estruturante e estrutural na promoção da IMH como eixo central de desenvolvimento e coesão, através da sua integração e transversalização a todas as dimensões das políticas públicas ao nível local e das prioridades políticas dos Municípios e da CIM Oeste.

A IMH não é “apenas” uma questão de cidadania, como não pode ser, depois de todo o percurso nesta área que se procurou traçar neste ponto ao nível das instituições políticas da região, mas é sim uma questão cujas medidas se conjugam essencialmente no verbo “sensibilizar”.

A IMH é parte central de uma visão global sobre a sociedade e o papel de cada um e de cada uma na sua construção hoje e no futuro.

Para além de, como referido anteriormente, já haver um histórico importante de trabalho na área da IMH na CIM do Oeste e em cada um dos municípios, o resultado da análise efetuada a esse trabalho que resultou na tabela 1, mostra bem como esse trabalho inclui muitas das dimensões que são consideradas prioridade no Projeto.

O desafio, neste momento de oportunidade que é o do Projeto, passa por desenvolver uma discussão e avaliação desse trabalho com dois objetivos de partida. Primeiro, identificar os constrangimentos e dificuldades com que se confrontaram os municípios. Segundo, evidenciar as potencialidades e oportunidades que resultaram desse mesmo trabalho. Assim como as condições que são necessárias para ultrapassar os bloqueios e dificuldades, e garantir a centralidade estratégica da IMH nas políticas públicas locais e regionais, a partir da sua articulação, integração, transversalidade, monitorização e avaliação permanentes, nos principais objetivos, medidas e resultados.

3

Diagnóstico do Território da Região Oeste

Como enquadramento do diagnóstico na vertente do território da Região Oeste apresentam-se os indicadores considerados mais relevantes na perspetiva de género para o desenvolvimento estratégico.

A seleção dos indicadores assenta no cruzamento da ENIND, do PNIMH, das orientações do Programa Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal do EEA Grants Portugal e do Projeto, com a análise dos documentos estratégicos e projetos da CIM Oeste no âmbito das áreas fundamentais na caracterização do Oeste.

As áreas dos indicadores são as da Demografia, Educação, Trabalho e Mercado de Emprego, Proteção Social, Empresas e Produto, Ciência e Inovação.

Numa primeira parte deste ponto serão apresentados os indicadores mencionados numa perspetiva evolutiva e comparada entre a Região Oeste e Portugal.

Numa segunda parte, serão apresentados e analisados os resultados dos questionários relativos aos grupos-alvo do contexto escolar - estudantes e pessoal docente -, das empresas - gestores de empresas -, do associativismo - dirigentes associativos e da comunidade - cidadãos.

Demografia

No quadro demográfico a Região Oeste apresenta um cenário positivo quando comparado com o quadro nacional.

Tabela 2 - População Residente Segundo os Censos (taxa de variação)

	1981	2001	2011	2021
Oeste	3,8	9,0	7,0	0,3
Portugal	10,6	5,3	2,0	-2,1

Fonte: Pordata

Na análise da população residente por sexo o Oeste surge, dentro da tendência nacional, com mais mulheres do que homens.

Tabela 3 - População Residente segundo os Censos por sexo (taxa de variação – Homens/Mulheres)

	1981	2001	2011	2021
Oeste	1,4/6,2	7,3/10,6	5,7/8,3	-0,1/0,6
Portugal	11,4/6,2	5,5/5,1	0,3/3,0	-2,5/-1,7

Fonte: Pordata

Uma das explicações para o quadro demográfico favorável e sinal da “elevada atratividade da região” (Projeto Rede Inovação Social, Diagnóstico) é o do contributo da imigração.

Na apresentação evolutiva e comparada da população estrangeira com estatuto legal de residência em % da população residente, e de modo a ser mais clara a interpretação dos dados, o quadro seguinte abrange o caso da Região Centro e os anos entre 2008 e 2020. O intervalo de tempo abrangido pretende neutralizar o efeito da crise financeira e das dívidas soberanas de 2009 e 2010, respetivamente.

Tabela 4 - População estrangeira Com Estatuto Legal de Residência em % da População Residente (Total)

	Centro	Oeste	Portugal
2008	2,6	4,1	4,1
2009	2,7	4,6	4,1
2010	2,7	4,5	4,2
2011	2,7	4,4	4,1
2012	2,6	4,1	3,9
2013	2,5	3,8	3,8
2014	2,4	3,6	3,8
2015	2,3	3,4	3,7
2016	2,4	3,5	3,8
2017	2,6	3,7	4,0
2018	2,8	4,0	4,6
2019	3,5	5,0	5,7
2020	4,0	5,9	6,4

Fonte: Pordata

A evolução comparativa deste indicador comprova o dinamismo da imigração na região Oeste e a sua relevância na explicação do quadro demográfico.

Em todos os anos, a percentagem da população estrangeira com estatuto legal de residência no conjunto da população residente no Oeste é superior à da Região Centro. Alguns documentos referem-se a esta realidade como desafio da “pressão demográfica” (PDCTCIMO).

No caso da comparação com Portugal, o Oeste apresenta percentagens iguais ou superiores nos anos entre 2008 e 2013. Entre 2014 e 2020 a diferença não chega a 1 p.p.

Educação

Uma das fragilidades nas condições de partida da Região Oeste para o seu desenvolvimento identificada nos documentos estratégicos e nos projetos da CIM é o baixo nível de percentagem da população com ensino superior.

A fragilidade é identificada na relação com o desenvolvimento económico assente no conhecimento e inovação, em salários mais elevados, na produção com maior valor acrescentado, na atração de investimento e conseqüente reforço na retenção e captação de talento.

O indicador considerado “satélite” neste quadro e no âmbito da educação é o da população residente feminina com ensino secundário e superior completos.

Tabela 5 - População Residente do Sexo Feminino com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo segundo os Censos (percentagem – secundário e ensino superior)

	1981	2001	2011
Ensino Secundário			
Portugal	2,6	13,3	15,5
Oeste	1,4	11,6	15,8
Ensino Superior			
Portugal	1,4	8,4	15,9
Oeste	0,5	5,8	12,4

Fonte: Pordata

Na comparação da evolução da população residente feminina com ensino secundário e superior completos, é visível o gap de qualificações ao nível do ensino superior no Oeste.

No caso do ensino secundário, ao contrário do caso do ensino superior, a percentagem da população feminina no Oeste superou a percentagem do mesmo grupo ao nível nacional.

No PDOTCIMO é assumida como “compromisso e fator crítico de sucesso” a promoção de mão de obra qualificada, através da educação ao longo da vida.

Emprego e Mercado de Trabalho

A análise da taxa de atividade feminina, segundo os Censos entre 1981 e 2011, revela um crescimento constante e significativo do Oeste, na comparação quer com a Região Centro, quer com Portugal.

O crescimento registado faz com que o Oeste ultrapasse a Região Centro e se aproxime de Portugal, na disponibilidade da força de trabalho feminina no total da população.

Como referido, parte significativa dos dados estatísticos disponíveis por Município resultam dos Censos. Como dos Censos 2021 só estão disponíveis, neste momento, os dados preliminares, a análise deste relatório enfrenta a contingência de trabalhar com dados de 2011.

No âmbito da taxa de atividade em geral, o Projeto Regional – O Desafio de criar uma Rede com um Plano de Ação Conjunto, refere no diagnóstico, que se presume com dados mais atuais, ainda que não com números ou fontes indicadas, que “a taxa de atividade da Região Oeste é superior à média da região Centro”.

No mesmo documento é ainda assumida no âmbito do emprego “a existência de algumas disparidades de género”.

Tabela 6 - Taxa Atividade Feminina segundo os Censos (percentagem)

	1981	2001	2011
Centro	33,6	45,0	47,4
Oeste	28,7	47,3	50,4
Portugal	38,2	49,4	51,0

Fonte: Pordata

No conjunto da população ativa, a população ativa feminina também evidencia um crescimento constante e mais significativo do Oeste, relativamente à Região Centro e a Portugal.

No entanto, e apesar dessa evolução comparativa mais expressiva, a população ativa feminina no Oeste é menor, ainda que muito próxima, da realidade da Região Centro, e cada vez mais próxima da de Portugal.

Tabela 7 - População Ativa Feminina segundo os Censos (percentagem)

	1981	2001	2011
Centro	33,3	44,0	47,6
Oeste	27,3	43,1	47,2
Portugal	35,3	45,1	48,2

Fonte: Pordata

No indicador da população empregada feminina verifica-se a mesma tendência dos dois indicadores anteriores.

O ponto de partida do Oeste, se considerarmos os Censos de 1981, é bastante desfavorável relativamente à região Centro e a Portugal. No entanto, a análise da evolução no tempo mostra um crescimento constante e igualmente mais expressivo do Oeste.

Nos dados disponíveis dos últimos Censos, neste caso ainda de 2011, a realidade do Oeste atinge o mesmo nível da nacional, e fica muito próxima da realidade da Região Centro.

Tabela 8 - População Empregada Feminina segundo os Censos (percentagem – feminino)

	1981	2001	2011
Centro	31,7	42,9	47,0
Oeste	24,9	41,9	46,7
Portugal	33,5	44,1	46,7

Fonte: Pordata

Uma das fragilidades identificada em vários documentos da CIM Oeste, como os associados à Estratégia 2020, é a dos baixos salários, desde logo na comparação com a com a Região Centro.

Os dados relativos ao ganho mensal por conta de outrem revelam o problema:

Tabela 9 - Ganho Médio Mensal por Conta de Outrem (preços constantes – masculino/feminino)

	2011	2019
Centro	1,027,9/808,7 (219,2)	1174,8/943,2 (231,6)
Oeste	1,027,5/829,1 (-198,4)	1,084,0/885,0 (-199)
Portugal	1,242,0/982,8 (-259,2)	1,273,1/1,055,9 (-217,2)

Fonte: Pordata

A promoção de “um mercado que garanta a igualdade de acesso ao trabalho da população ativa a trabalhar contrariando alguns obstáculos – acesso limitado ao ensino, recrutamento inadequado, desigualdade de género, desencontro entre a formação e as necessidades das empresas, desequilíbrio entre a vida familiar e profissional” é claramente identificada como um fator de sucesso no PDCTCIMO.

Associado ao fator de sucesso do parágrafo anterior é identificado no mesmo documento, o objetivo de “sustentar e aumentar a criação de valor, gerar, captar e reter talento (...)”.

Apoios Sociais

A fragilidade e vulnerabilidade da região do Oeste, ainda que de forma não totalmente homogénea nos doze municípios, é ampla e repetidamente identificada em diferentes documentos da CIM, como nos PMI ao nível das autarquias.

As mesmas fragilidade e vulnerabilidade têm um rosto mais feminino do que masculino, como se pode ver nas tabelas seguintes, ainda que em percentagens idênticas ao todo nacional.

Tabela 10 - Beneficiários Rendimento Social Inserção no feminino (percentagem)

	2010	2020
Oeste	52,0	52,3
Portugal	52,6	52,7

Fonte: Pordata

Uma das vulnerabilidades é a do desemprego das mulheres, que se evidencia no quadro seguinte, e se revela maior quando comparada com a realidade nacional.

Tabela 11 - Beneficiários Subsídio de Desemprego (percentagem - feminino)

	2001	2011	2020
Oeste	62,5	50,5	59,1
Portugal	53,6	48,4	55,9

Fonte: Pordata

A inclusão Social surge como objetivo estratégico da generalidade dos documentos da CIM Oeste para a promoção do desenvolvimento da região.

Empresas e Produto

A dinâmica empresarial do Oeste é um dos pontos fortes do território, mais uma vez com diferenças entre os doze municípios, e uma dimensão chave na visão de desenvolvimento da região.

A comparação da dinâmica empresarial do Oeste com as realidades nacional e da região centro é esclarecedora.

Tabela 12 - Densidade Empresarial

	2011	2019
Oeste	18,4	21,2
Portugal	12,1	14,3
Região Centro	8,8	9,5

Fonte: Pordata

Na avaliação do Valor Acrescentado Bruto das empresas não financeiras (VAB ENF) a importância do Oeste, na comparação com a região Centro onde se insere, é mais forte nas áreas da agricultura, das atividades administrativas e dos serviços de apoio, do Alojamento e Restauração.

As áreas onde está ao nível da região Centro são as do Comércio por Grosso e o Retalho.

Atividades de consultoria, científica, técnicas e similares, e indústria transformadora são as áreas onde o VAB ENF é inferior no Oeste na comparação com a região Centro e com Portugal.

Tabela 13 - Valor Acrescentado Bruto das Empresas não financeiras

	2009	2019		2009	2019
Agricultura			Indústria Transformadora		
Oeste	6,1	9,1	Oeste	23,8	25,9
Portugal	1,3	2,0	Portugal	20,0	21,6
Região Centro	2,5	3,9	Região Centro	33,3	36,5
Comércio por Grosso e a Retalho			Alojamento, Restauração, similares		
Oeste	23,3	22,3	Oeste	4,9	6,2
Portugal	20,1	19,3	Portugal	4,8	6,6
Região Centro	23,3	22,3	Região Centro	4,6	4,9
Atividades consultoria, científica, técnicas e similares			Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio		
Oeste	3,7	4,0	Oeste	4,0	5,5
Portugal	6,3	6,7	Portugal	6,2	6,8
Região Centro	4,3	4,5	Região centro	2,7	3,2

Fonte: Pordata

Ciência e Inovação

O aumento da competitividade, da produção de riqueza e da promoção de uma estratégia de melhores salários na região está associada ao fator diferenciador da ciência e inovação.

Não estão disponíveis dados desagregados por município neste âmbito, mas a comparação dos dois indicadores seguintes entre a região Centro e Portugal permitem inferir a necessidade de prosseguimento nos objetivos referidos.

Tabela 14 - Pessoal total e investigadores em atividades de I&D: equivalente a tempo integral/1000 ativos

	2001	2010	2020
Região Centro	2,9	6,9	11,5
Portugal	4,3	8,7	12,8

Fonte: Pordata

Tabela 15 - Investigadores em I&D por mil ativos

	2001	2010	2020
Região Centro	2,4	6,1	9,2
Portugal	3,3	7,6	10,3

Fonte: Pordata

A desagregação dos dados em função do sexo evidencia o imperativo para a estratégia de desenvolvimento integral e transversal a todas as dimensões, do Oeste e de cada um dos municípios do território, o sentido da produção de dados e de conhecimento na área da igualdade de género, bem como do seu impacto nas respostas aos desafios que a região enfrenta.

A criação de condições para a produção, divulgação e debate político e público de um instrumento do género de um relatório anual sobre IMH em cada um dos 12 municípios, por um lado, e na região, a partir da CIM Oeste, por outro lado, poderá ser uma das medidas incontornáveis do Plano de Ação do Projeto “Oeste + Igual”.

Foram aplicados 291 questionários a técnicos e dirigentes das autarquias.

A caracterização da amostra é importante para compreender os resultados. A maioria são mulheres (179 para 112 homens). A média etária é de 45 anos, com idades entre 23 e 68 anos.

O perfil de qualificações académicas constitui outro elemento de relevância na apreciação dos resultados. Desse ponto de vista, estamos perante um conjunto de funcionários com um perfil académico relativamente elevado.

Considerando a figura seguinte, podemos verificar que 63% possuem formação superior completa e apenas 2% escolaridade inferior ao 9º Ano.

3.1 Resultados dos Questionários - Municípios da Região Oeste

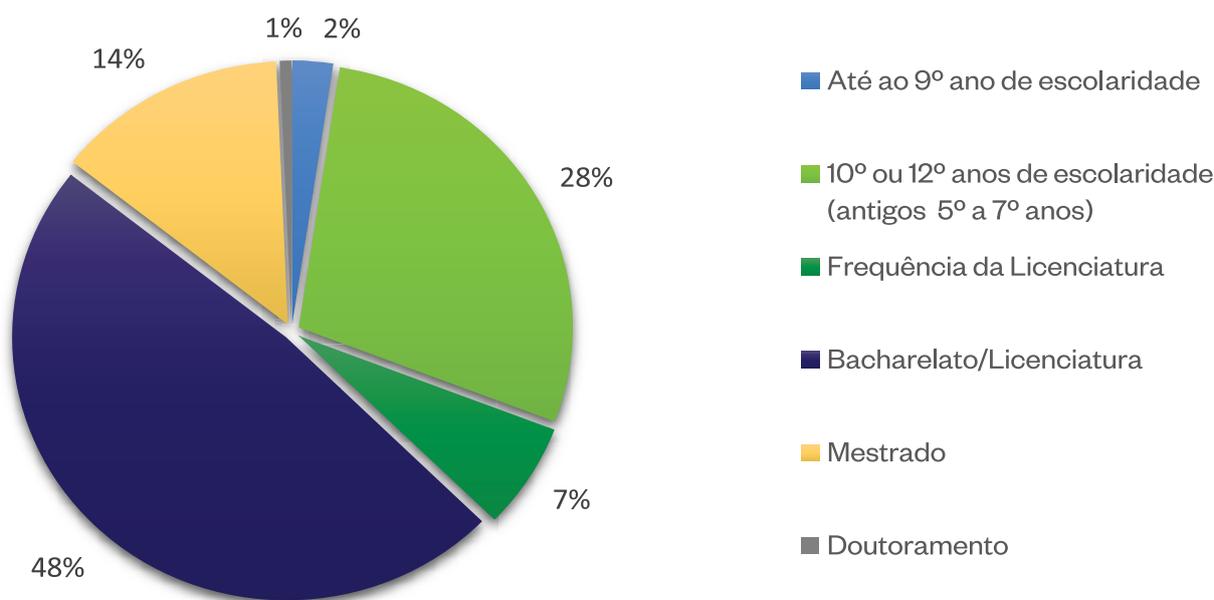


Figura 2 - Distribuição dos Inquiridos das Autarquias por Habilitações

A participação no questionário nos diferentes municípios da CIM é muito diversificada. Contudo, quatro municípios (que não incluem alguns de maior dimensão) representam mais de 60% das respostas. São eles Nazaré, Lourinhã, Alenquer e Peniche.

Esta distorção na amostra, ainda que possa não influenciar os resultados qualitativos, não deixa de os fragilizar e implica uma reflexão acerca da melhor forma de mobilizar os envolvidos.

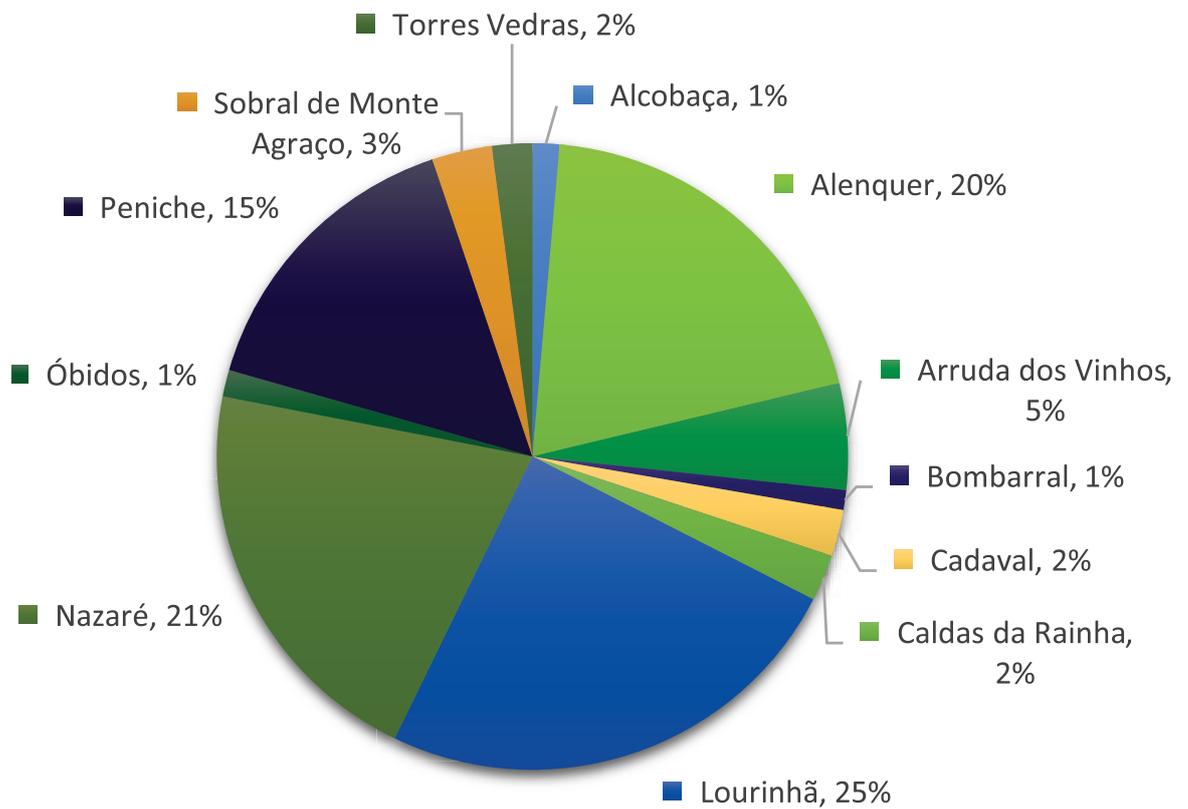


Figura 3 - Distribuição dos Inquiridos das Autarquias por Município

A participação das chefias no questionário foi limitada (menos de 10%), sendo mais representativa nos homens – cerca de 16% para 6% nas mulheres.

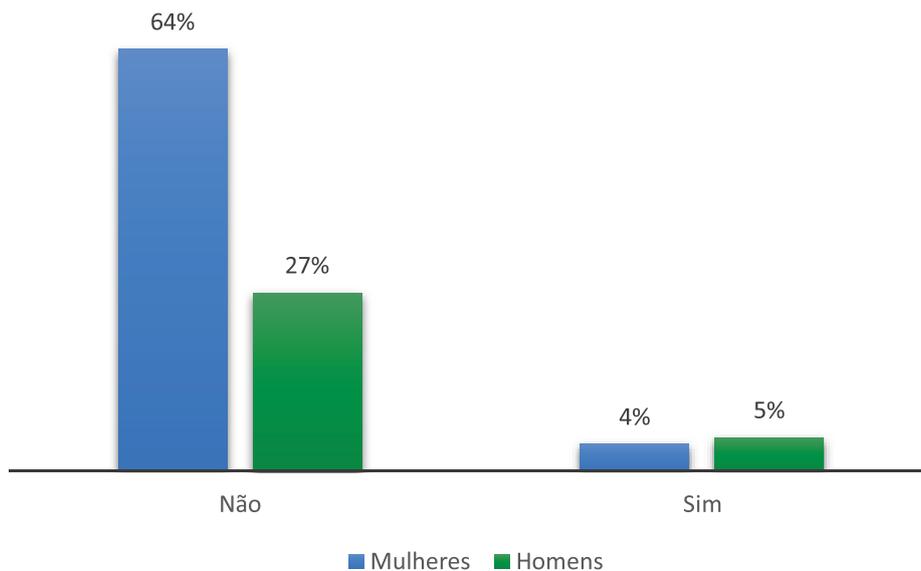


Figura 4 - Distribuição dos Inquiridos com Cargos de Chefia nas Autarquias

Os inquiridos identificam uma elevada importância à igualdade. São marginais aqueles que não valorizam o tema como importante ou muito importante.

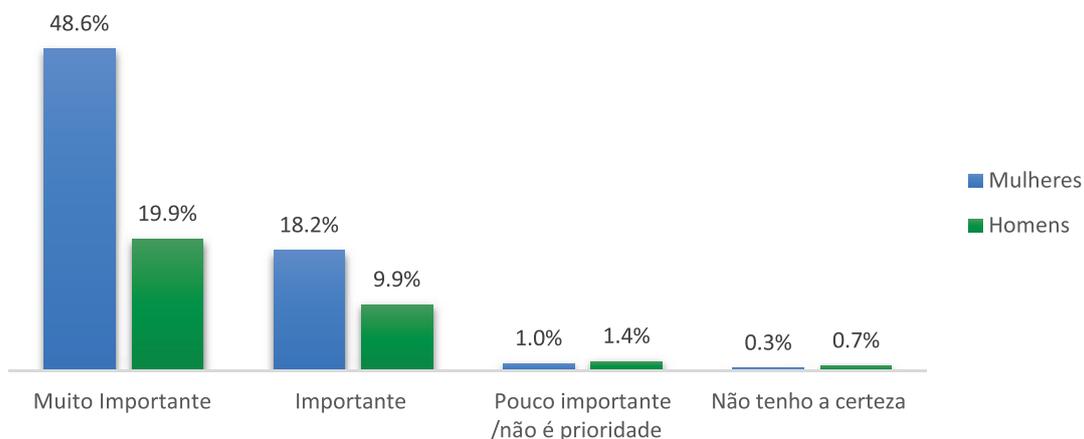


Figura 5 - Importância da Igualdade de Género para os Inquiridos das Autarquias

Idêntica forte valorização é produzida relativamente à importância da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Mas também aqui a importância desta área é superior para as mulheres.

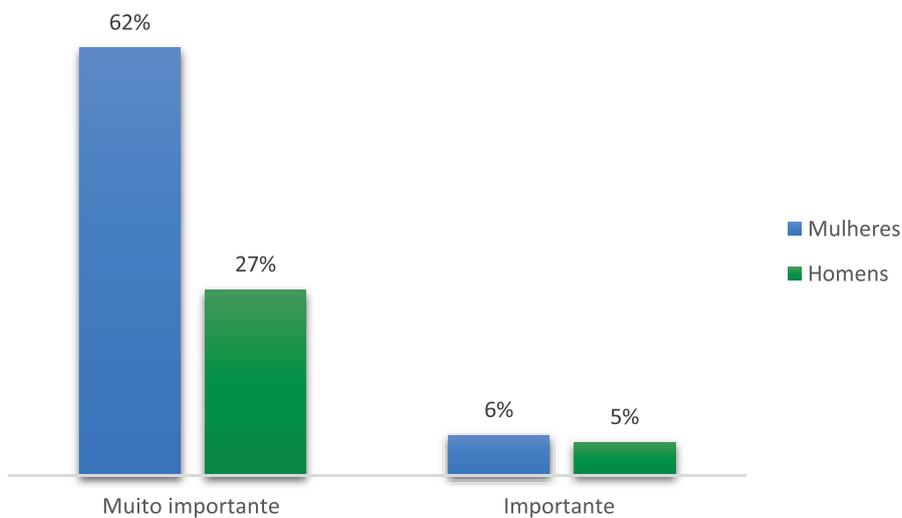


Figura 6 - Grau de Importância da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal para os Inquiridos das Autarquias

As respostas à questão: “Na Autarquia onde trabalho os homens têm mais facilidade em ter um bom emprego e serem promovidos do que as mulheres” são mais diversas.

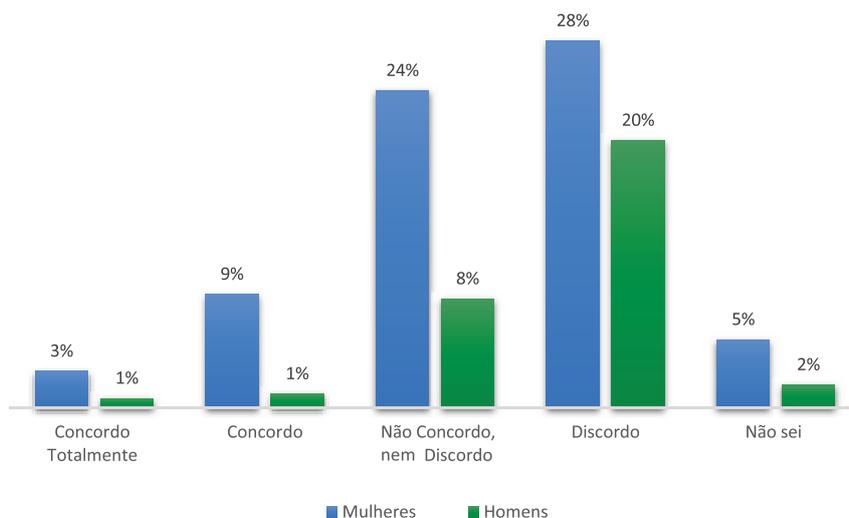


Figura 7 - Percepção dos Inquiridos das Autarquias face aos Homens terem mais Facilidade no Acesso a Emprego e Progressão na Carreira

Três ilações importantes podem ser retiradas:

- A maioria discorda deste sinal de desigualdade;
- É, no entanto, importante o peso das não respostas (39%);
- A percentagem de mulheres que concordam, total ou parcialmente com a existência de desigualdade, é de 17% contra 5% dos homens.

Por outro lado, perante a questão direta se “conheço casos de discriminação no trabalho (na Autarquia onde trabalho) devido ao género (por ex. diferenças na promoção na carreira)” as respostas afirmativas mantêm-se em valores relativamente baixos, ainda que importantes – 10%.

Valores idênticos são obtidos quando se questiona “Já senti discriminação no trabalho (na Autarquia onde trabalho) devido ao género (por ex. diferenças na remuneração ou promoção na carreira)”.

Os valores permanecem baixos, ainda que não irrelevantes face à sensibilidade da questão.

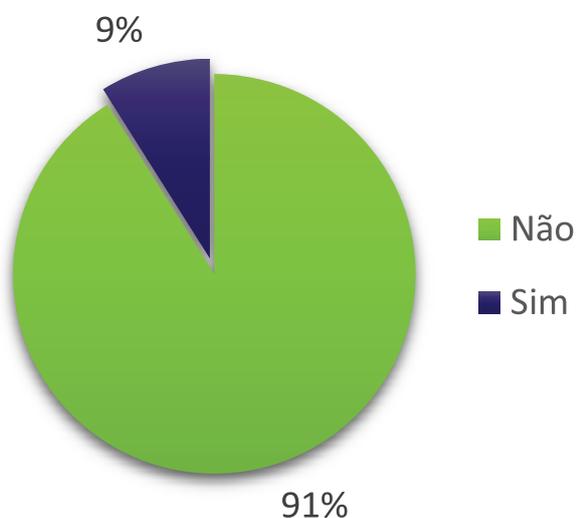


Figura 8 - Assunção dos Inquiridos das Autarquias se Sofreram Discriminação no Trabalho

No que respeito ao papel das chefias na promoção da igualdade, as respostas são maioritariamente positivas, ainda que cerca de 23% não se posicionem face à questão. Neste caso, numa amostra onde as mulheres são maioritárias, apenas se revela uma diferença clara nas respostas neutras (“não sei”), onde as mulheres têm um peso relativo claramente superior.

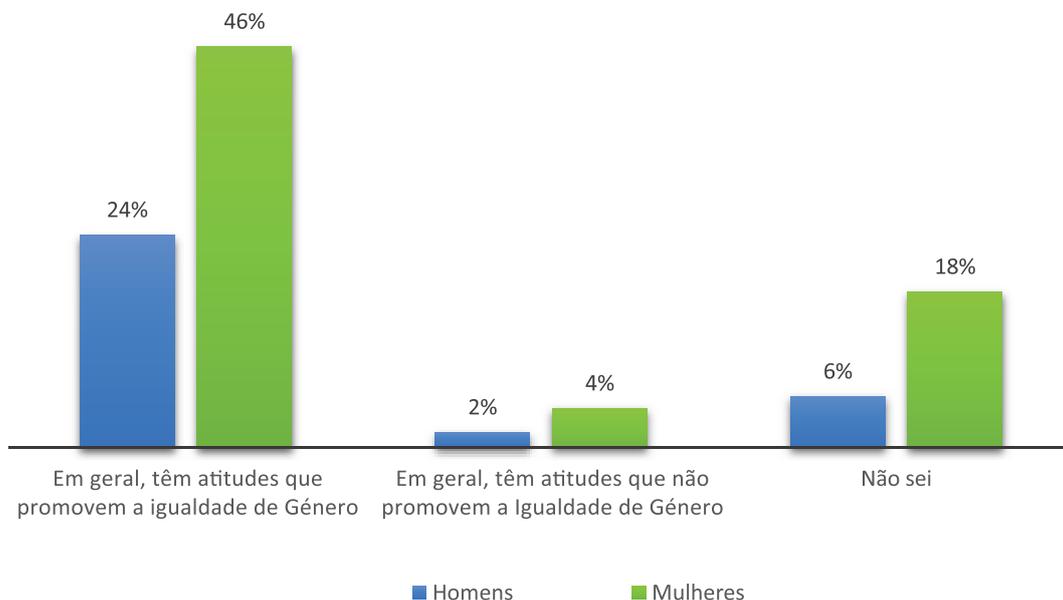


Figura 9 - Assunção dos Inquiridos das Autarquia sobre a Atitude das Chefias Quanto à Igualdade de Género

Ainda no que se refere ao papel das chefias, mas agora face à área da conciliação – “Como avalio as Chefias (da Autarquia onde trabalho) quanto à Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal?”, as respostas são mais homogêneas, com uma valorização positiva que ronda os 77%.

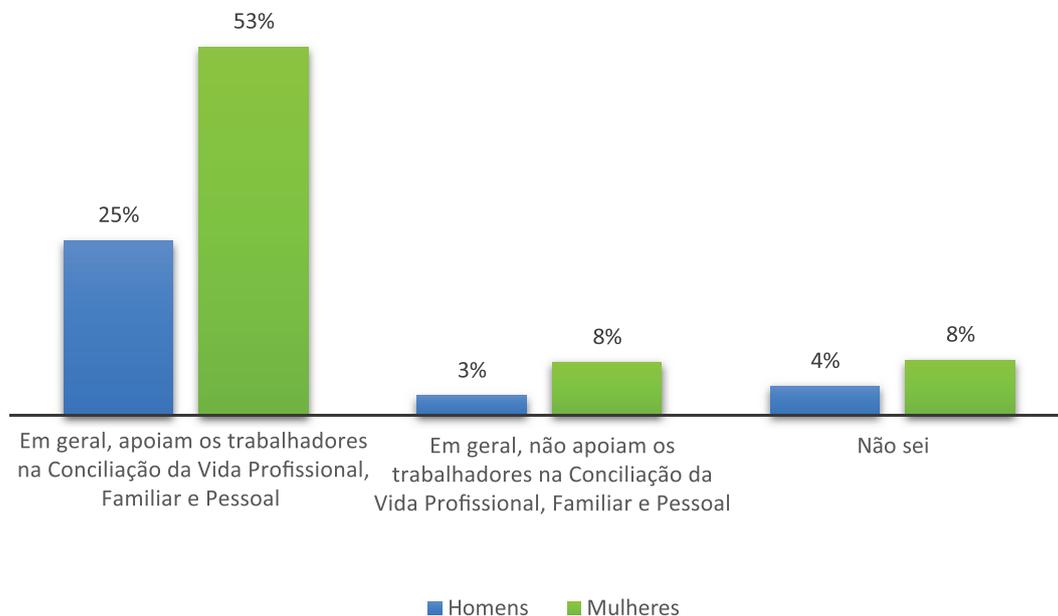


Figura 10 - Assunção dos Inquiridos das Autarquia sobre a Atitude das Chefias Quanto à Conciliação

Ainda no domínio da conciliação: “A Autarquia onde trabalho apoia as colaboradoras durante o período de gravidez e no regresso ao trabalho”, os resultados obtidos apontam para uma predominância da resposta positiva: 65%.

Cerca de 33% das respostas são de sinal negativo, destacando-se, no entanto, um peso elevado das respostas “não sei” e um maior impacto das respostas negativas nas mulheres. Enquanto 12% das mulheres dão uma resposta negativa à questão, nos homens esse valor é de 4%.

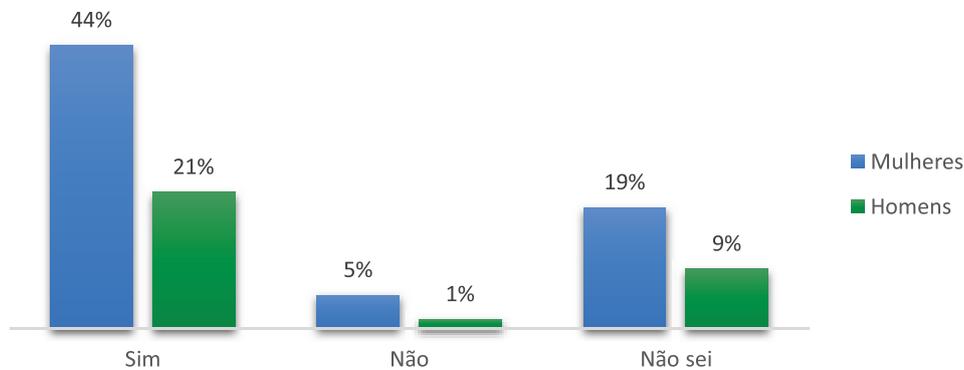


Figura 11 - Perceção dos Inquiridos face ao Apoio da Autarquia Durante a Licença Parental e no Regresso ao Trabalho

Como imagem de síntese da avaliação que é feita nas respostas às instituições empregadoras, são relevantes os valores associados à identificação da existência de uma cultura de igualdade de género nas autarquias.

Cerca de 59% das respostas identificam a existência dessa cultura e 20% identificam-na em zonas das instituições. Não existem diferenças relevantes entre homens e mulheres, e ultrapassam um quarto as respostas que não sabem colocar-se face à questão.

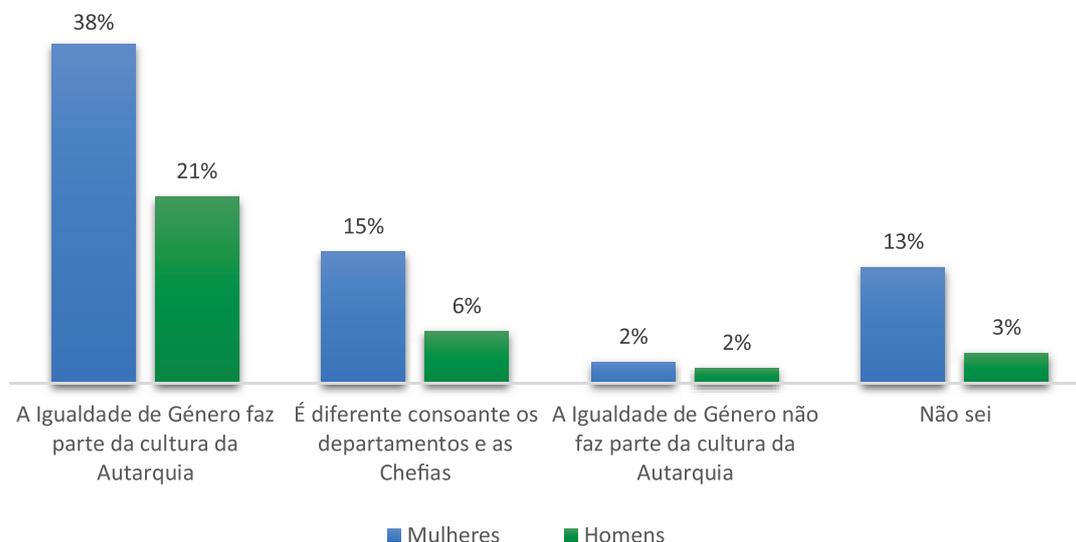


Figura 12 - Perceção dos Inquiridos quanto à Cultura da Autarquia face à Igualdade de Género

Na área da conciliação existe uma apreciação positiva mais clara, com mais de 81% das respostas a considerarem ser possível conciliar as diferentes dimensões da vida, contra menos de 14% afirmando-a difícil. Não são identificadas diferenças relevantes nas respostas de mulheres e homens.

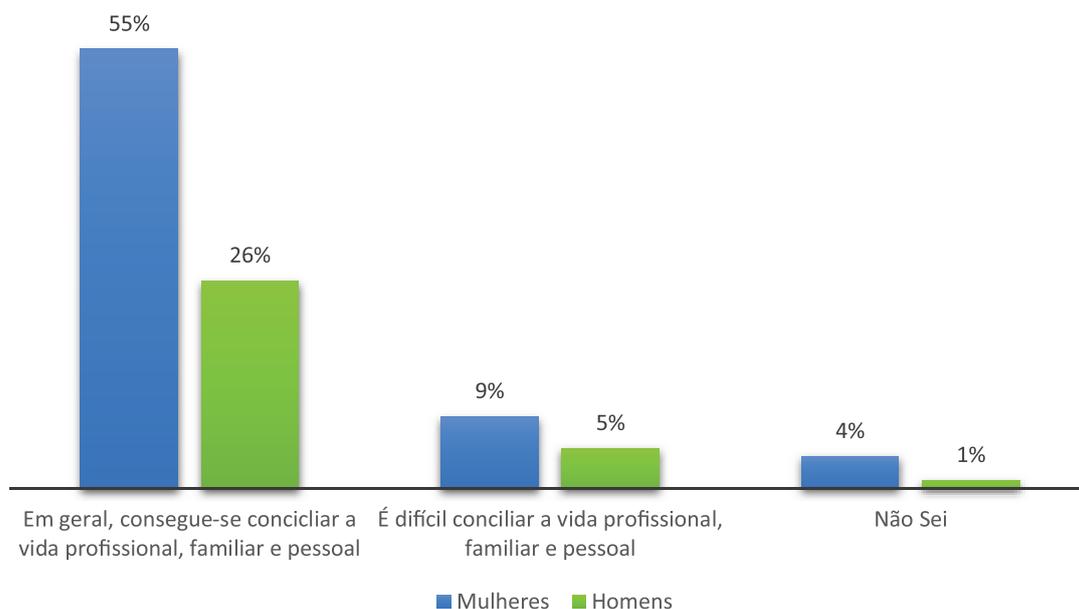


Figura 13 - Percepção dos Inquiridos quanto à Cultura da Autarquia face à Conciliação

Um elemento essencial para a efetivação da cultura de igualdade é o da existência de procedimentos de resposta a situações de discriminação.

Colocados perante a questão “Se eu for discriminado/a no trabalho, ou se souber de um caso de discriminação no trabalho na minha Autarquia, sei como atuar/sei a quem recorrer para resolver a situação”, os inquiridos mostram níveis relativamente baixos de conhecimento, sendo esta claramente uma área à qual deve ser dada importância no Plano de ação do Projeto.

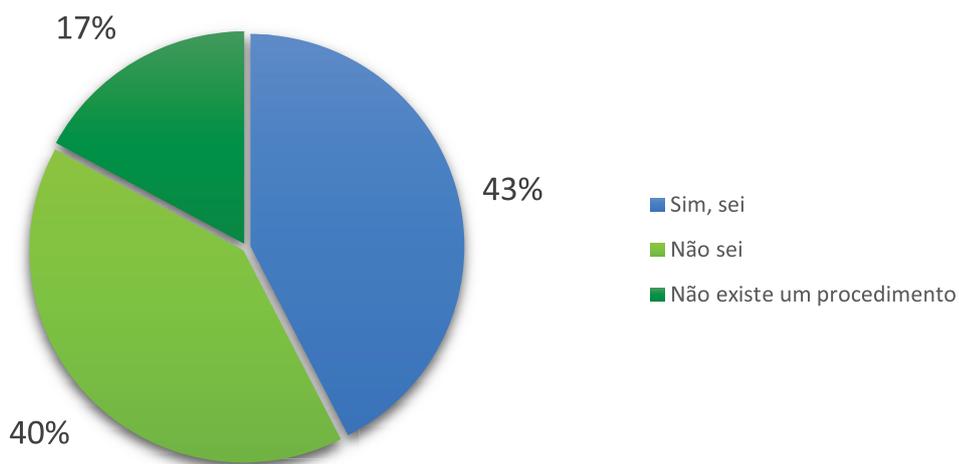


Figura 14 - Assunção dos Inquiridos Sobre Procedimentos de Combate à Desigualdade

Na avaliação global dos resultados das respostas aos questionários por parte dos dirigentes e colaboradores das autarquias dos municípios do Oeste é possível distinguir os pontos fortes e frágeis mais salientes.

Tabela 16 - Síntese dos Resultados dos Questionários dos Dirigentes e Colaboradores das Autarquias

Pontos Fortes/Oportunidades	Pontos Fracos/Possíveis Obstáculos
A igualdade de género é percecionada com um tema muito importante	Fragilidade da mobilização territorialmente equilibrada para a participação no inquérito (sobretudo maiores municípios)
Avaliação claramente positiva das chefias na promoção da conciliação	Participação limitada das chefias
Maioria expressiva que afirma não conhecer situações de desigualdade na organização e individualmente	Percentagem significativa, 39%, que responde “não concordo/nem discordo” e “não sei” relativamente à possibilidade de discriminação entre M e H na Autarquia
Avaliação positiva da entidade empregadora no apoio à maternidade	Peso significativo das respostas “não sei” relativamente ao apoio da autarquia na maternidade, com maior percentagem de mulheres relativamente aos homens
Avaliação positiva da cultura de género da autarquia	Mais de um quarto das pessoas declaram não saber responder na avaliação da cultura de género da autarquia
Mais de 81% avaliam positivamente a cultura de promoção da conciliação da autarquia	Percentagem elevada de pessoas que afirma não saber responder sobre papel das chefias na promoção da igualdade
	Baixos níveis de conhecimento dos mecanismos de proteção existentes nas situações de discriminação entre M e H

Fonte: Respostas dos Questionários pelos Dirigentes e Colaboradores das Autarquias do Oeste

As palavras que podem caracterizar os resultados, de acordo com a tabela acima, podem ser as de:

Importância da igualdade e do papel ao nível organizacional das autarquias na promoção da igualdade e da conciliação;

Incoerência ou Dualidade – se a igualdade é considerada de forma muito expressiva como “muito importante”, a relevância das respostas “não sei” em algumas das dimensões mais importantes do mesmo tema revela incoerência;

Desconhecimento – relativamente à realidade da discriminação em função do sexo nas autarquias enquanto entidade empregadora, bem como, e nesta dimensão de forma mais interpelante, quanto aos mecanismos legais de proteção nos casos do mesmo tipo de discriminações.

O mesmo exercício aplicado às medidas que surgem como claramente necessárias, entre outras a discutir na fase seguinte do Projeto, é marcado pelos verbos:

Produzir conhecimento e dados, que permitam conhecer a organização e a sua cultura relativamente às questões da IMH e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;

Promover debate interno e externo sobre os resultados da produção do conhecimento;

Formar líderes políticos, chefias e colaboradores na área da igualdade para a promoção da capacidade crítica;

Garantir maior visibilidade das políticas de IMH ao nível da organização de cada município em geral, e da gestão de recursos humanos em particular.

3.2 Resultados dos Questionários Aplicados no Contexto Escolar: Corpo Docente e Estudantes

Tendo em atenção a importância do sistema escolar em qualquer programa de desenvolvimento, importância que surge de forma clara nos resultados do world café, foram questionados professores e educadores da região.

Foram obtidas 295 respostas, maioritariamente femininas (237).

Trata-se de uma amostra de docentes com elevada experiência de ensino, sendo que a média de anos de carreira ultrapassa os 22 e, com formação superior – 78% com Licenciatura, 21% Mestrado e 1% Doutoramento.

A distribuição territorial por concelhos de trabalho mostra uma elevada representatividade territorial ainda que com desigualdades na participação dos diferentes municípios.

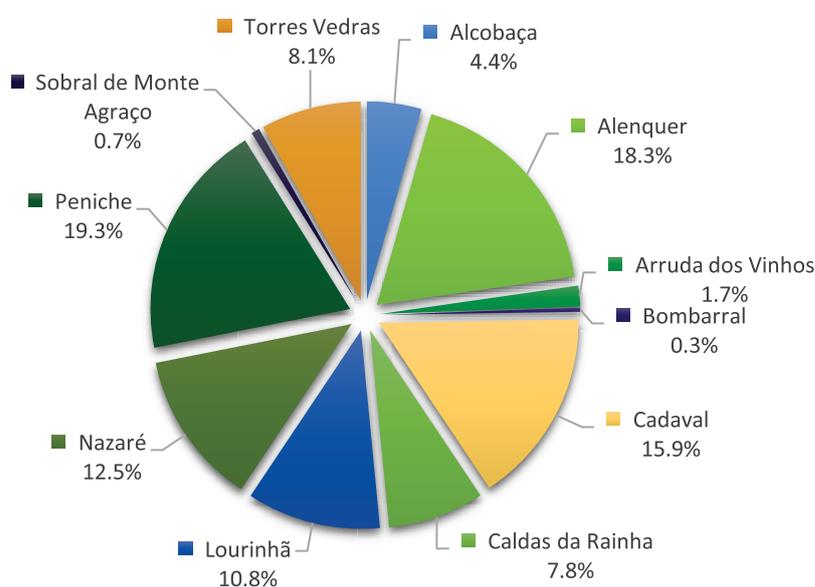


Figura 15 - Distribuição das Respostas do Corpo Docente por Município

Em geral, nos três gráficos seguintes, as respostas evidenciam disponibilidade para integrar o projeto Oeste + Igual, ainda que sejam representativas as respostas não conclusivas.

A significativa parcela de professores que parecem manifestar dúvidas relativamente ao projeto contrasta com a importância do tema atribuída pela quase totalidade dos professores. Mais de 98% das respostas atribuem importância ou muita importância ao tema.

Por outro lado, é também assumido, numa larga percentagem das respostas, o papel central das escolas na promoção da igualdade e da não discriminação. Tendo em conta os resultados do world café e dos inquéritos, este parece ser um ponto forte e unânime no presente diagnóstico.

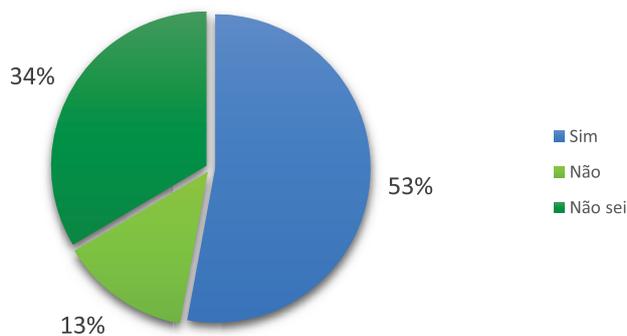


Figura 16 - Disponibilidade Assumida pelo Corpo Docente para Participar Ativamente no Projeto Oeste + Igual

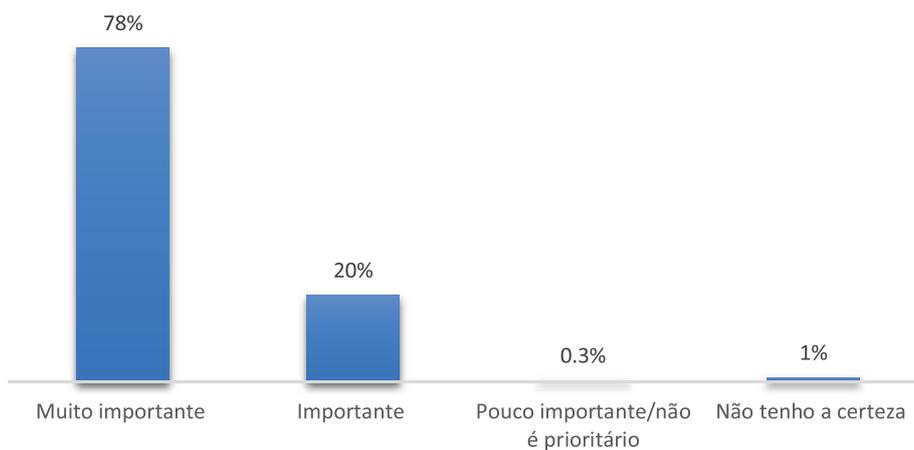


Figura 17 - Grau de Importância Assumida pelo Corpo Docente face à Igualdade de Género

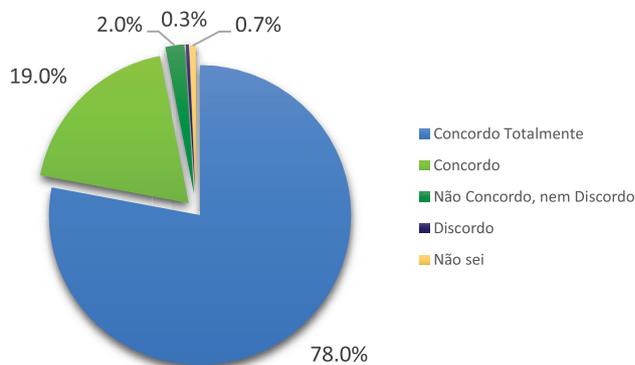


Figura 18 - Percepção do Corpo Docente Sobre a Importância das Escolas para a Promoção da Igualdade de Género

Estes dados merecem ser vistos em conjunto com a avaliação que os professores parecem fazer da disponibilidade dos seus discentes para a participação em programas de promoção da igualdade de género e de combate à violência no namoro.

Essa avaliação pelos docentes e formadores situa a disponibilidade dos jovens como neutra, reduzida e muito reduzida em mais de 53%, enquanto a disponibilidade elevada se situa nos 12%.

Este parece ser um desafio de enorme importância e centralidade no que representa de potencial de mudança no curto prazo, mas também numa lógica estrutural.

Revela-se necessário aprofundar, nas fases seguintes do Plano de Ação, o que explica a importância que os docentes atribuem ao papel da escola na promoção da igualdade, a sua disponibilidade muitíssimo expressiva para assumirem a sua parte nesse mesmo papel, e a “fraca” avaliação que fazem da disponibilidade dos estudantes para o tema.

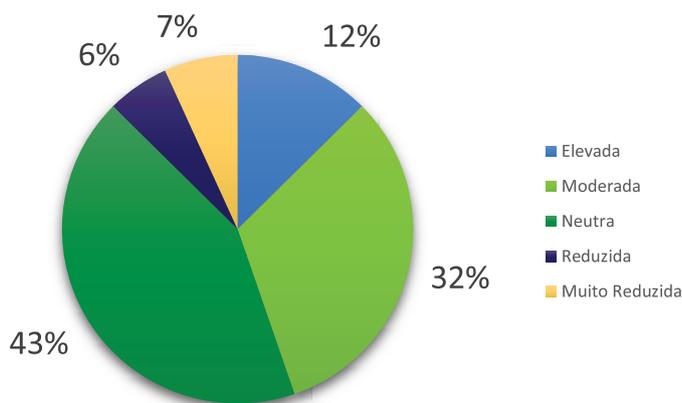


Figura 19 - Avaliação do Corpo Docente face à Disponibilidade dos Alunos para Participarem na Promoção da Igualdade de Género e Combate à Violência no Namoro

A maioria significativa de docentes que afirma desconhecer situações, casos de discriminação está em linha com o que se pode considerar uma tendência na dificuldade individual de assunção destas situações.

A análise do número de queixas anuais que dão entrada na CITE revelam bem esta tendência e padrão ([Microsoft Word - Relatório Lei 10_2019 \(cite.gov.pt\)](#)).

Independentemente de se considerar os resultados relativos ao conhecimento/desconhecimento de situações de discriminação no emprego, esta é seguramente uma das questões que importa aprofundar.

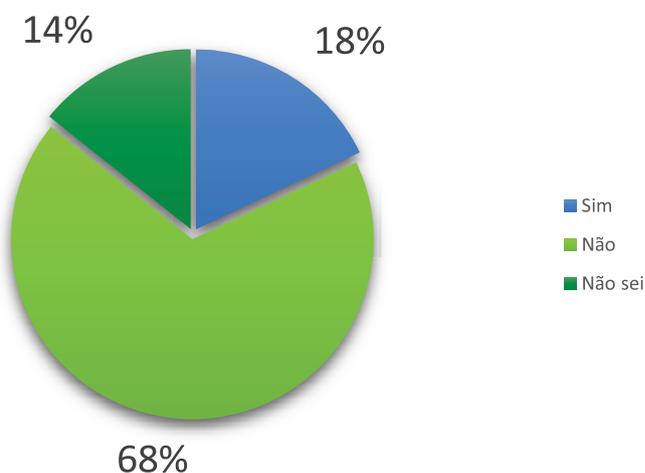


Figura 20 - Percentagem de Professores que já Assistiram a Situações de Discriminação em Escolas da Região Oeste

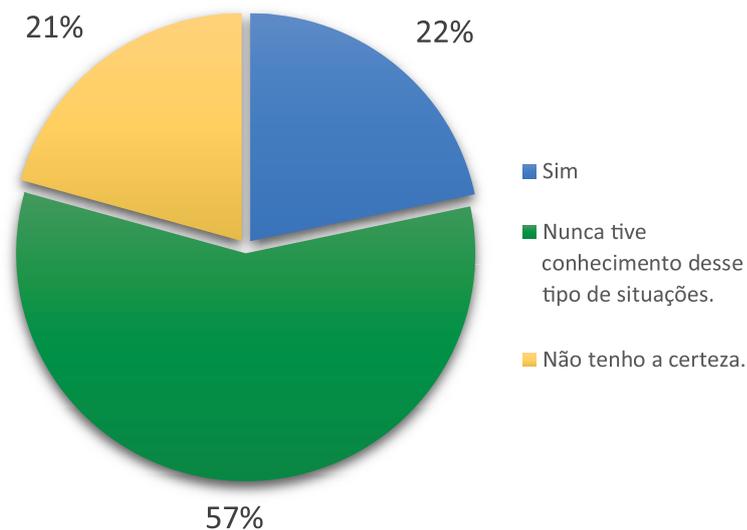


Figura 21 - Percentagem de Professores que têm Conhecimento de Situações de Violência no Namoro Entre os Jovens na sua Escola

De um ponto de vista mais global, é identificado, por uma clara maioria, a importância de programas nas escolas contra a discriminação e pela igualdade. No entanto, este resultado é contraditório com o desconhecimento dos procedimentos face a situações de discriminação.

Desta forma, pode colocar-se a dúvida se a escassa identificação de situações de discriminação, pelos docentes e formadores participantes neste inquérito, se deve a alguma fragilidade dos instrumentos de controlo, à escassa dimensão real destes fenómenos na região ou ao desconhecimento efetivo da realidade.

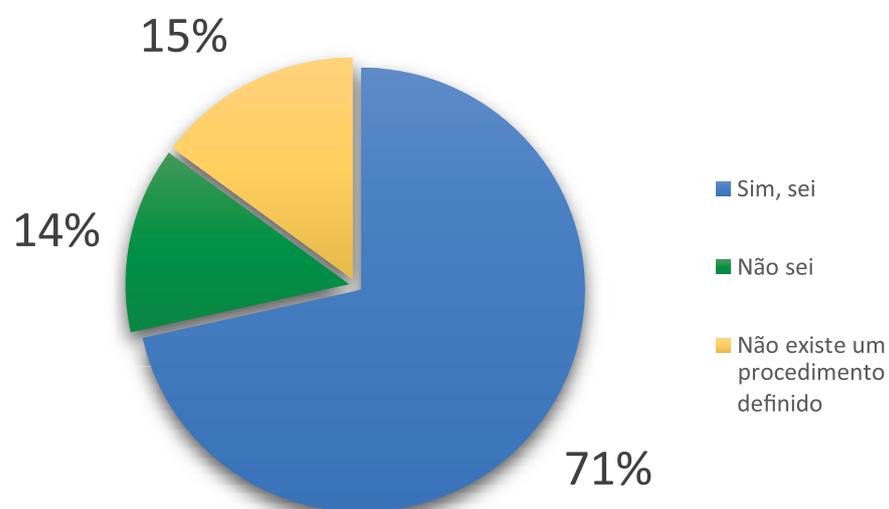


Figura 22 - Perceção do Corpo Docente Sobre Existência de Mecanismo ou Procedimentos a Acionar em Casos de Violência no Namoro na Sua Escola

Por outro lado, é referenciada uma percentagem de desconhecimento de programas escolares de promoção da igualdade de género e contra a violência no namoro de 55%, “Apenas” 15% dos/as docentes assume conhecer a existência de programas neste âmbito.

Apesar destes valores, claramente escassos, a maioria da amostra evidencia confiança na capacidade de dar resposta a problemas que surjam nesta área, ainda que sendo relativamente reduzidas as situações conhecidas pelos docentes que participaram no inquérito.

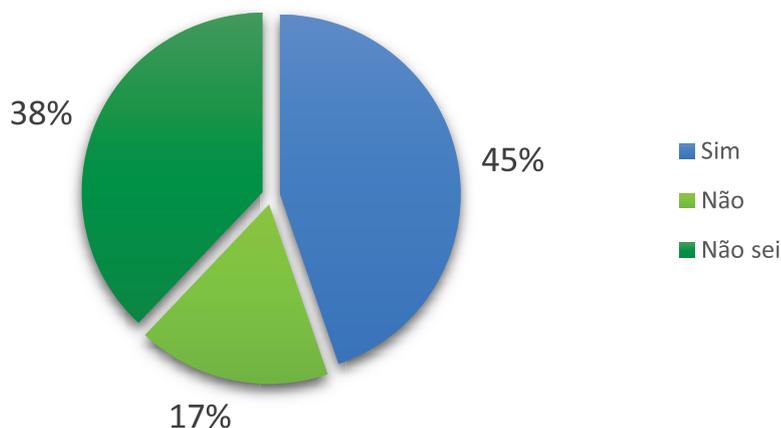


Figura 23 - Percepção do Corpo Docente Sobre a Existência de Procedimentos e Responsáveis para Resolução de Situações de Discriminação na sua Escola

A leitura das figuras 23, 24 e 25, indicia alguma contradição nas respostas. Se mais de metade dos docentes declara não conhecer os programas e campanhas para a igualdade e não discriminação, é interperante constatar que “apenas” 12% respondem não saber avaliar o que mais de metade diz desconhecer.

No mesmo sentido, quando 59% dos docentes respondem não saber se a escola tem ou teve programas/campanhas de promoção da igualdade e não discriminação, 42% consideram inadequados e 34% adequados.

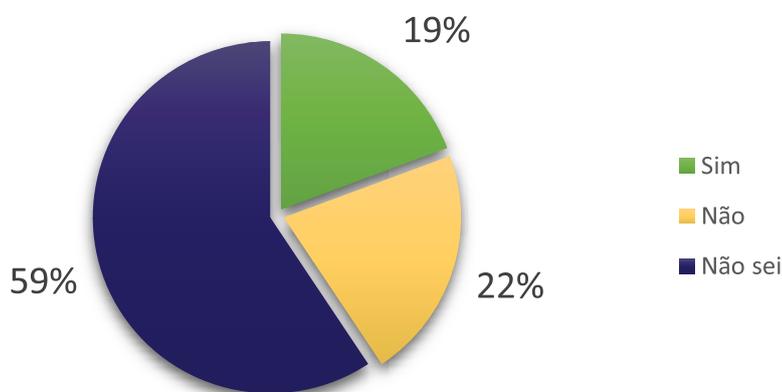


Figura 24 - Assunção do Corpo Docente Sobre a Existência de Programas e/ou Campanhas para a Igualdade e Não Discriminação na sua Escola

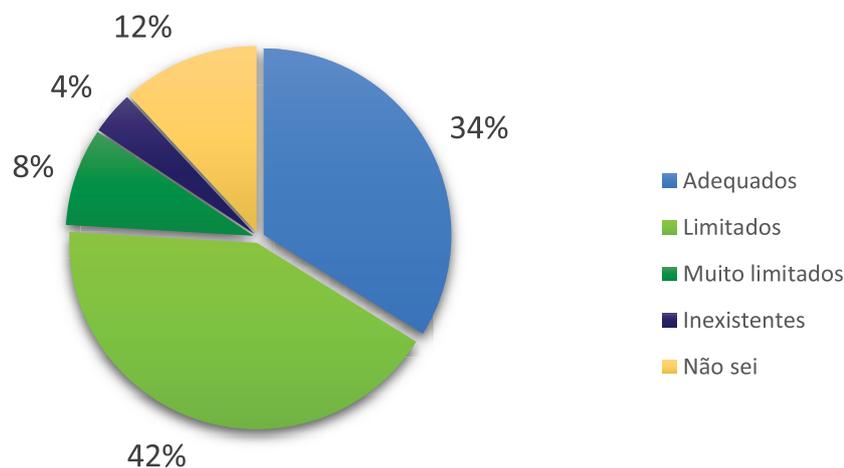


Figura 25 - Avaliação do Corpo Docente em Relação aos Meios e Apoios para a Promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação no Contexto Escolar

No último gráfico os docentes fazem uma avaliação extremamente positiva da importância da igualdade de género e não discriminação para a direção da escola. Se somarmos as respostas “muito importante” às “importante” são 81% dos docentes.

Como interpretar este resultado com o anterior que identifica um desconhecimento importante do que a escola desenvolve para a promoção da igualdade de género e não discriminação?

Como ler resultados que conjugam respostas que apontam para uma elevada importância da igualdade e não discriminação para os professores e direção da escola, para a assunção por estes profissionais do papel importante na sua promoção, ao mesmo tempo que o mesmo grupo-alvo assume a perceção de um baixo interesse e mobilização de estudantes pelo tema, o baixo conhecimento das atividades na promoção do mesmo?

Estas questões não devem ser lidas como pontos fracos, mas como oportunidades para o aprofundamento e para a identificação do que é necessário fazer, de que forma, e com que meios.

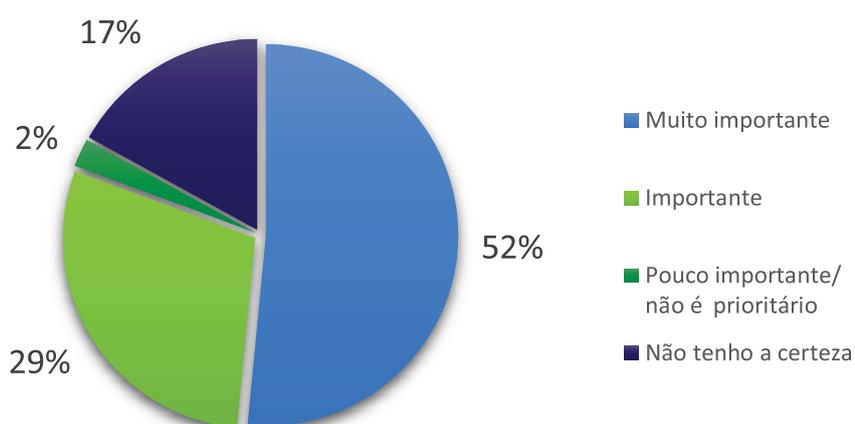


Figura 26 - Perceção do Corpo Docente Sobre Como é Vista a Igualdade de Género e Não Discriminação pela Direção da Escola

Os resultados do inquérito a professores e formadores da região permitem destacar 4 pontos:

- É assumida uma prioridade elevada à dimensão da igualdade de género, à violência no namoro, bem como aos fenómenos da discriminação. Esta prioridade é identificada como reunindo um consenso das Direções escolares e corpo docente;
- Não parece claro que essa prioridade encontre com facilidade eco nos jovens que frequentam estes estabelecimentos, na opinião do pessoal docente;
- Não é clara a perceção da existência de programas, responsáveis e procedimentos adequados à concretização desta prioridade, bem como a existência dos recursos necessários;
- A adesão das escolas e dos seus protagonistas a programas regionais integrados de promoção da igualdade de género parece exigir um trabalho de parceria alargado centrado no que importa fazer, como e com que meios.

Resultados do Questionário aos Estudantes

A amostra de estudantes envolveu 370 alunos, com ligeira predominância masculina (204), uma média etária de 15 anos e entre o 7º e o 12º ano.

Refira-se que na amostra obtida, cerca de 0,5% se classificaram como não binários em matéria de género.

As respostas às primeiras questões permitem evidenciar, de forma clara, uma consideração de elevada importância atribuída à igualdade de género, com uma incidência um pouco mais intensa nas jovens: 88% na categoria muito importante, relativamente a 60% dos jovens na mesma categoria.



Figura 27 - Grau de Importância Assumida pelos Alunos Quanto à Igualdade de Género

É igualmente notória a importância que jovens atribuem à escola como espaço de afirmação da igualdade e de combate à discriminação.

No entanto, mais do que a escola, os jovens atribuem ao enquadramento legal o papel principal nesta transformação.

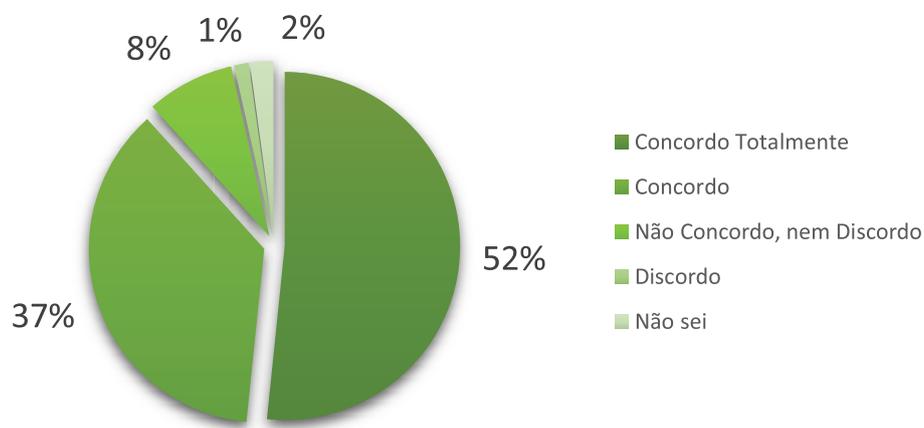


Figura 28 - Importância Atribuída pelos Alunos sobre a Importância das Escolas para a Promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação

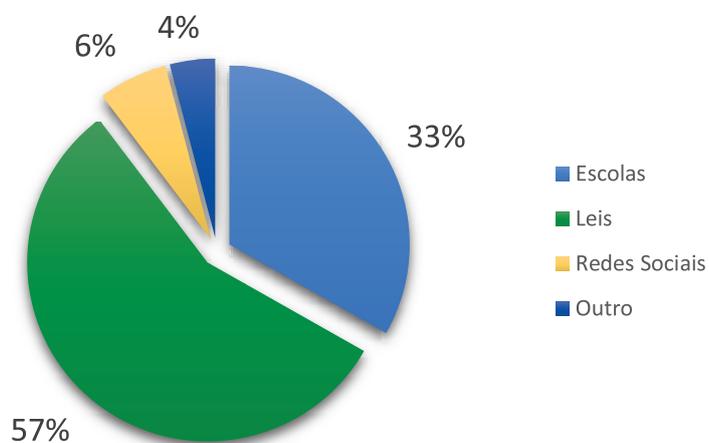


Figura 29 - Assunção dos Alunos sobre como deve ser promovida a Igualdade de Género

Sendo o acesso ao emprego um dos vetores mais marcantes da diferenciação de género, é interessante notar que a sensibilidade para esse risco é mais elevada nas raparigas do que nos rapazes.

Essa diferença é significativa, porque corresponde à adesão a esta leitura de 43% das jovens, relativamente a cerca de 20% dos jovens.

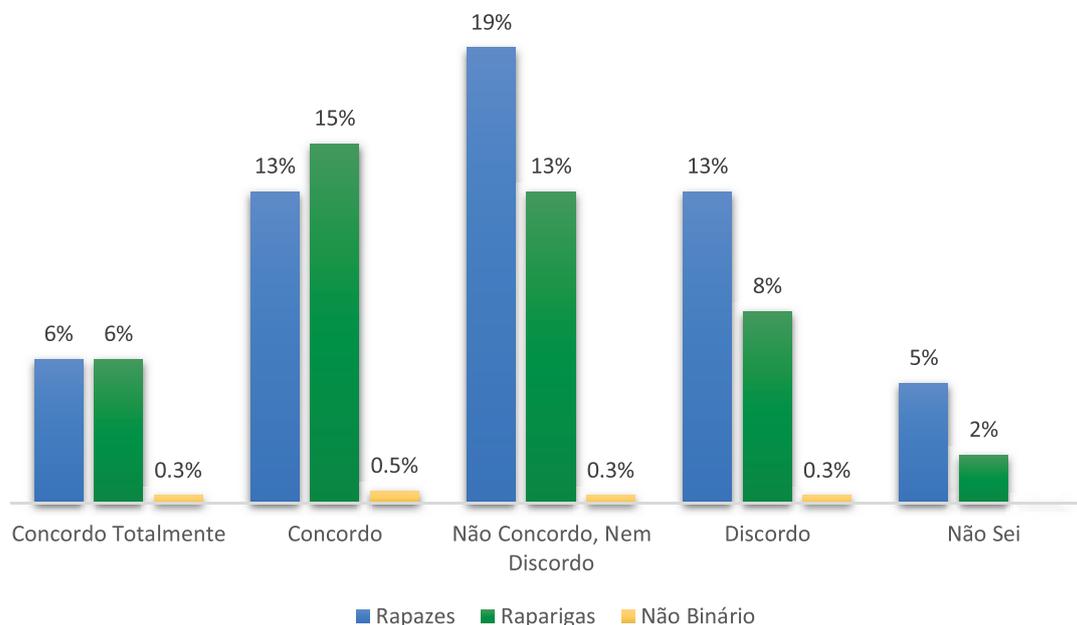


Figura 30 - Percepção dos Alunos sobre a Facilidade dos Rapazes em Encontrar um Bom Emprego em comparação às Raparigas

Apesar da importância dada nas respostas às dimensões da igualdade e da discriminação, é interessante notar que a percepção de terem sido alvo de discriminação é muito reduzida nos dois sexos: 90% dos inquiridos não identifica situações onde tenham sido alvo de discriminação.

Já 60% dos jovens que se identificarem como não binários referem ter sido alvo de discriminação.

A percepção da existência de situações de discriminação na escola que frequentam atinge um valor de 17% do total da amostra.

Estes resultados estão em linha com o que foi identificado como uma tendência geral na sociedade, no caso de resultados semelhantes as respostas do corpo docente.

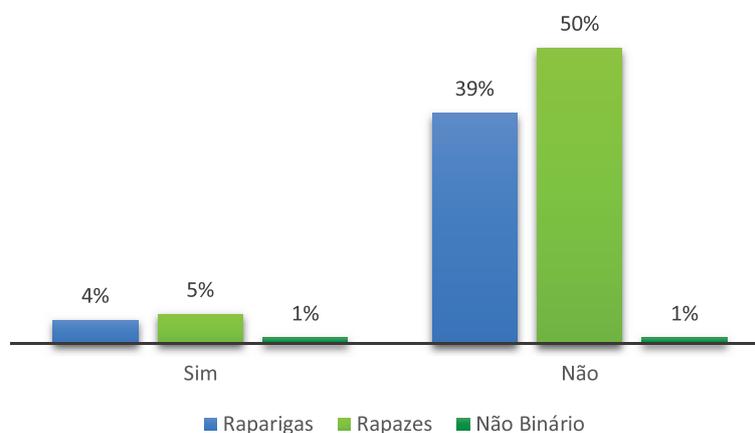


Figura 31 - Percentagem de Alunos que já Sofreram Situações de Discriminação na Escola

Apesar da importância dada nas respostas às dimensões da igualdade e da discriminação, é interessante notar que a perceção de terem sido alvo de discriminação é muito reduzida: relativamente ao problema da violência no namoro refira-se que perto de 15% da amostra afirma ter conhecimento de situações dessa natureza, sendo um valor elevado tendo em atenção o perfil etário em causa.

Registe-se que a perceção juvenil face aos programas existentes no espaço da escola é muito pouco visível, apesar da importância atribuída ao espaço escolar noutras perguntas deste inquérito.

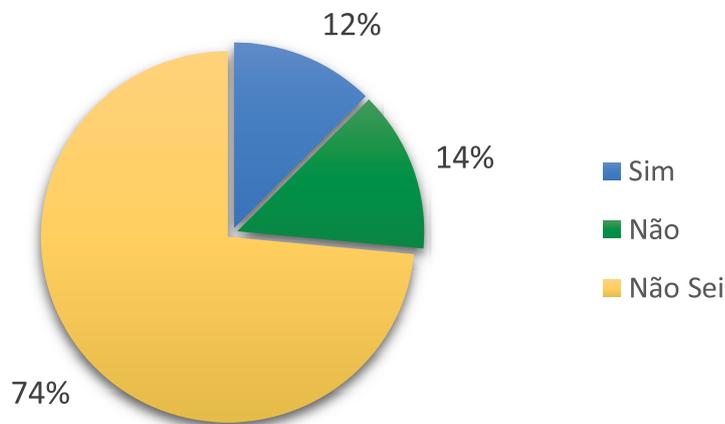


Figura 32 - Perceção dos Aluno sobre a Existência de Programas e/ou Campanhas para a Igualdade e Não Discriminação na sua Escola

3.3 Resultados dos Questionários Aplicados a Gestores de Empresas

O inquérito aos gestores de empresa foi respondido por 83 pessoas, 55% mulheres, com uma estrutura de habilitações relativamente elevada.

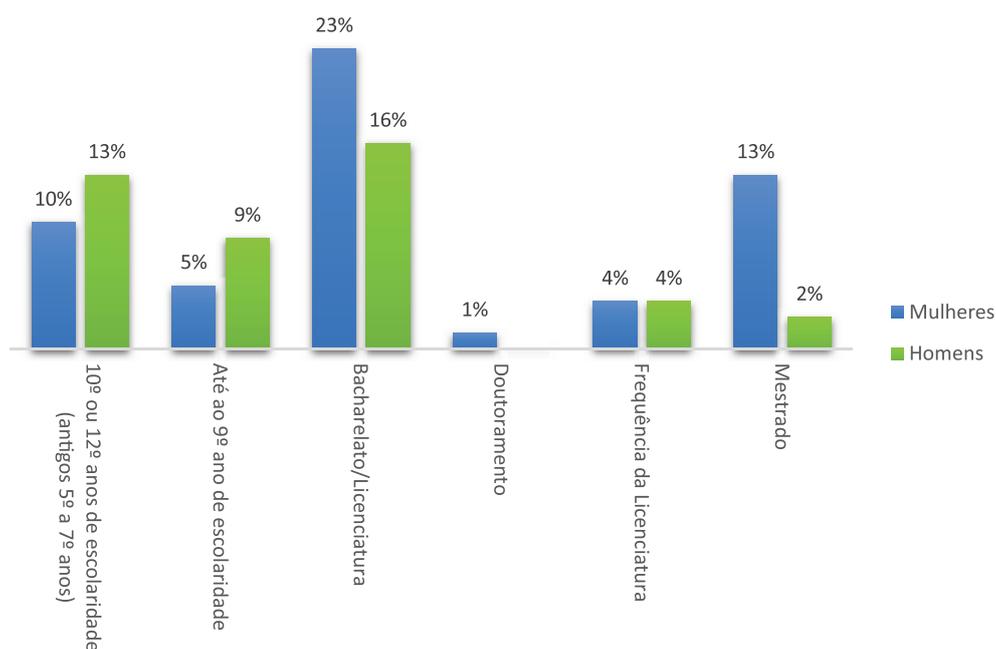


Figura 33 - Distribuição de Gestores de Empresas por Habilitações

Do ponto de vista do território, os inquiridos distribuem-se pela região de forma assimétrica, apesar de estarem presentes os doze concelhos.

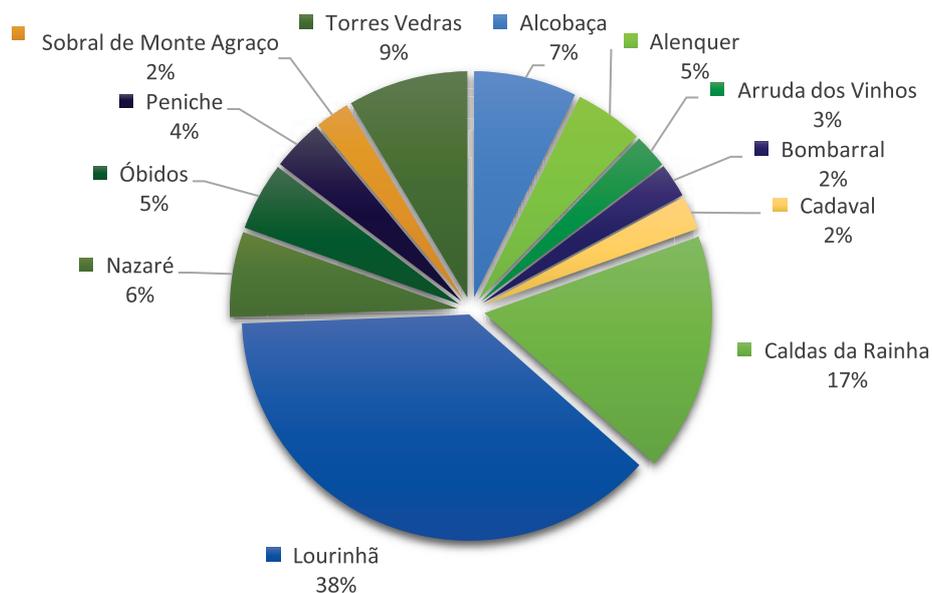


Figura 34 - Distribuição de Gestores por Municípios

A maioria dos inquiridos atribuiu uma relevância significativa às dimensões da igualdade e da não discriminação.

Duas das dimensões mais relevantes na vida empresarial foram destacadas positivamente: a conciliação entre a vida profissional, familiar, e pessoal, e as licenças parentais.

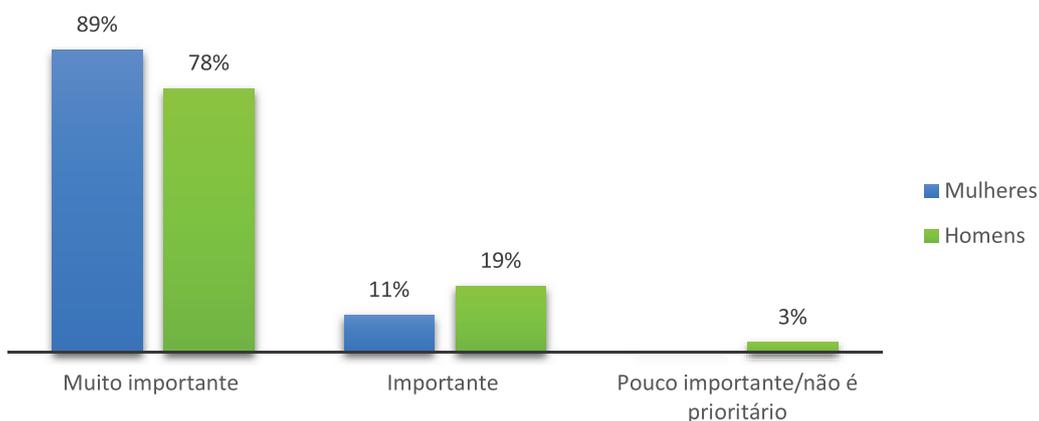


Figura 35 - Grau de Importância Atribuída por Gestores à Conciliação

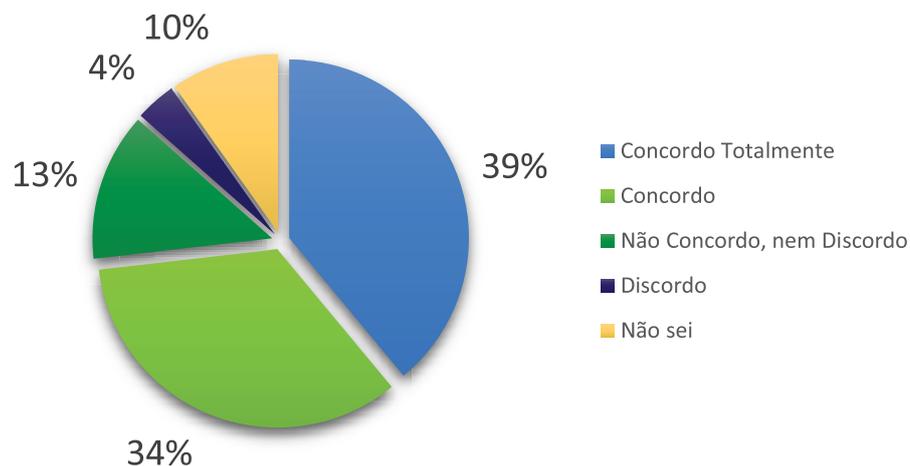


Figura 36 - Percepção dos Gestores sobre o Incentivo por Parte da sua Empresa no uso de Licenças Parentais

Os gestores respondem afirmativamente, em grande maioria, por relação à defesa da igualdade de género, o que contraria informação e percepção generalizada sobre a realidade predominante no mercado de trabalho.

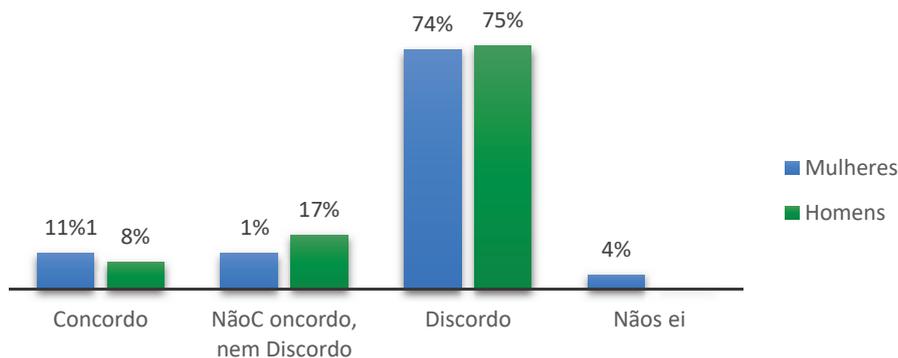


Figura 37 - Percepção dos Gestores Sobre a Facilidade dos Homens para Melhores Empregos e Progressão na Carreira comparativamente às Mulheres

Refira-se, no entanto, que a maioria das empresas não identifica a realização de programas ou medidas específicas para promover a igualdade de género e a conciliação.

No reconhecimento da importância da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e da promoção das licenças parentais, na rejeição da discriminação de género no mercado de trabalho e nas respostas que revelam a não existência de medidas nos contextos das empresas dos inquiridos, nestas questões que consideram importantes está o essencial do que a leitura global destes resultados aponta como prioridades para o Projeto e respetivo Plano de Ação.

3.4 Resultados dos Questionários Aplicados a Dirigentes Associativos

O questionário dirigido à área associativa gerou 45 respostas, 28 das quais são de homens, e com uma média etária de 47 anos, que trabalham em associações na região, ainda que com algum desequilíbrio territorial.

O nível de qualificações é elevado face aos valores médios.

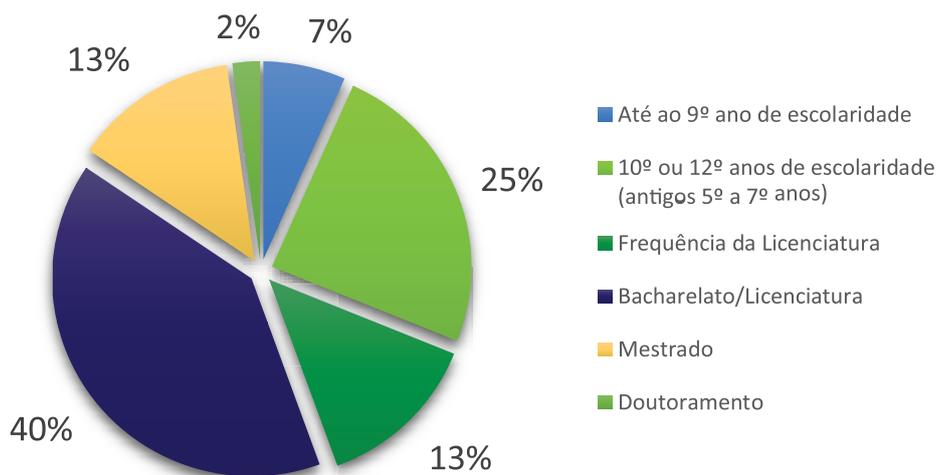


Figura 38 - Distribuição de Dirigentes Associativos por Habilitações

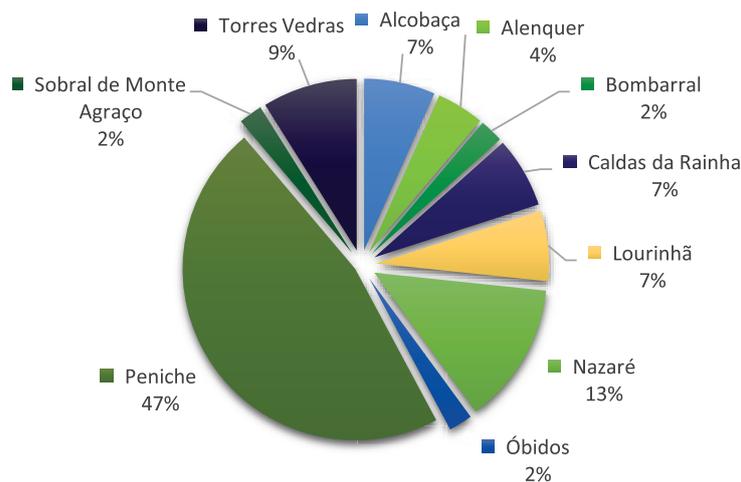


Figura 39 - Distribuição de Dirigentes Associativos por Município

Os inquiridos identificam a área da igualdade de género como muito importante nas respetivas associações, facto que é reforçado pela visão de vinculação à diversidade nos dirigentes associativos.

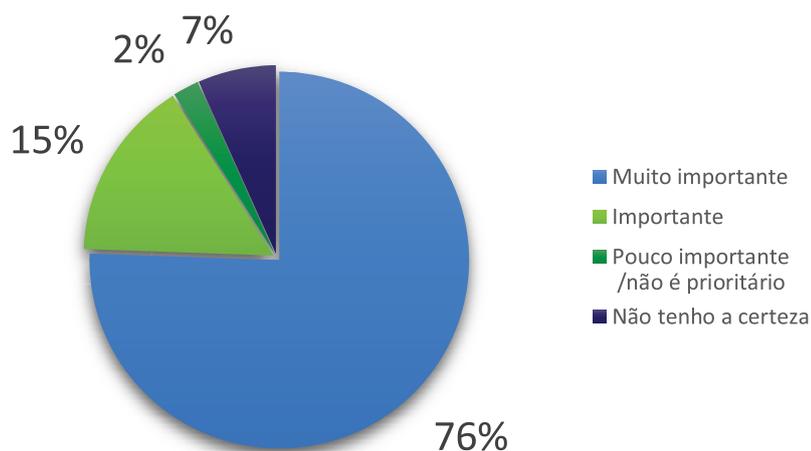


Figura 40 - Percepção dos Dirigentes Associativos sobre qual Grau de Importância da Igualdade de Género e Não Discriminação assumido na sua Associação

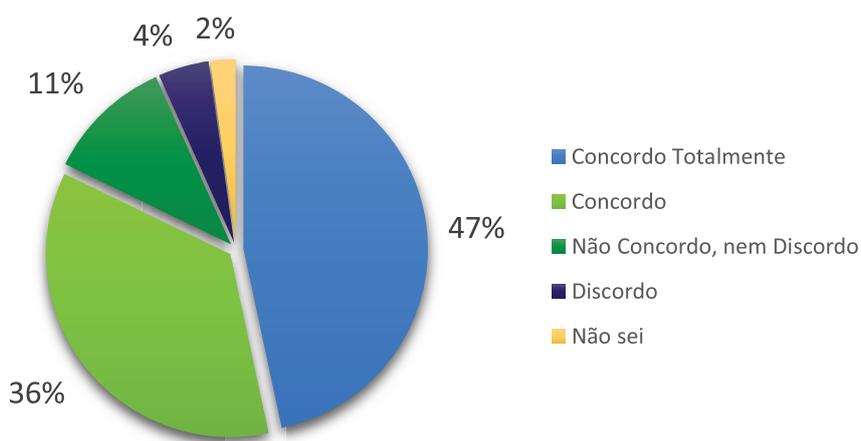


Figura 41 - Percepção dos Dirigentes Associativos sobre a Existência de Diversidade (Género, Idade, Etnia, entre outros) na sua Associação

No inquérito realizado não foi identificada intensidade significativa de problemas provocados por episódios de discriminação.

De igual modo, foi baixa a percentagem (17%) de inquiridos que referiram a existência de planos ou programas dirigidos à promoção da igualdade.

Como aspecto marcante, registe-se a existência de uma expressiva maioria de inquiridos (75%) que manifestou disponibilidade para colaborar no Programa Oeste + Igual.

A leitura global dos resultados das respostas aos questionários aos dirigentes associativos também indica de forma clara “o mar de oportunidades e de necessidades” do trabalho a desenvolver com as associações da região e em cada um dos municípios, sempre em parceria e responsabilização conjunta, na promoção da igualdade de género e não discriminação.

3.5 Resultados dos Questionários Aplicados aos Cidadãos

O inquérito aos cidadãos obteve 347 respostas com larga predominância feminina – 200 mulheres, 146 homens e 1 não binário.

A amostra possui uma estrutura etária diversificada, ainda que algo enviesada pela menor participação de pessoas dos escalões etários mais elevados.

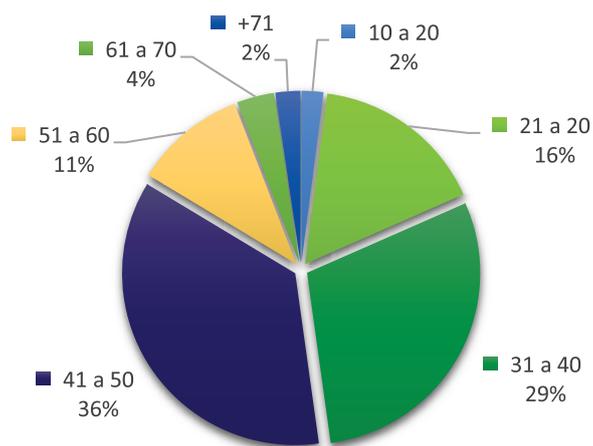


Figura 42 - Distribuição dos Cidadãos por Idade

A estrutura de habilitações escolares possui uma sobre representação de pessoas mais qualificadas, em parte explicada pela natureza da estrutura etária.

Do ponto de vista territorial, verifica-se uma boa imagem do território, com uma representação significativa, no quadro da amostra, dos diversos municípios.

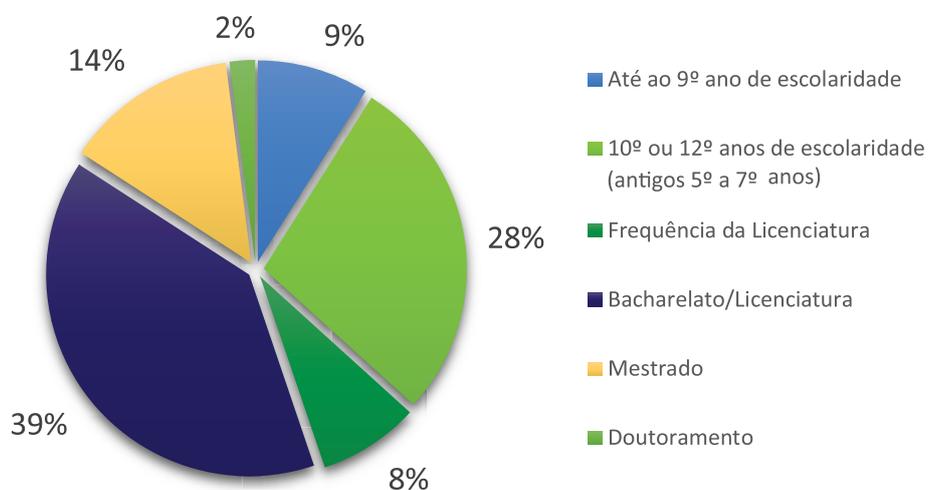


Figura 43 - Distribuição dos Cidadãos por Habilitações

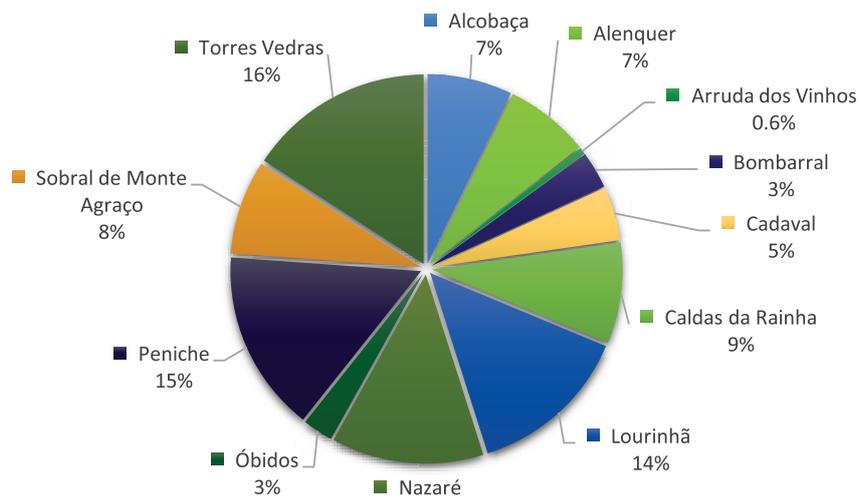


Figura 44 - Distribuição dos Cidadãos por Município

A amostra apresenta um apoio à relevância dos temas da igualdade de género e da conciliação.

A amostra não questiona a importância de ambos os temas.

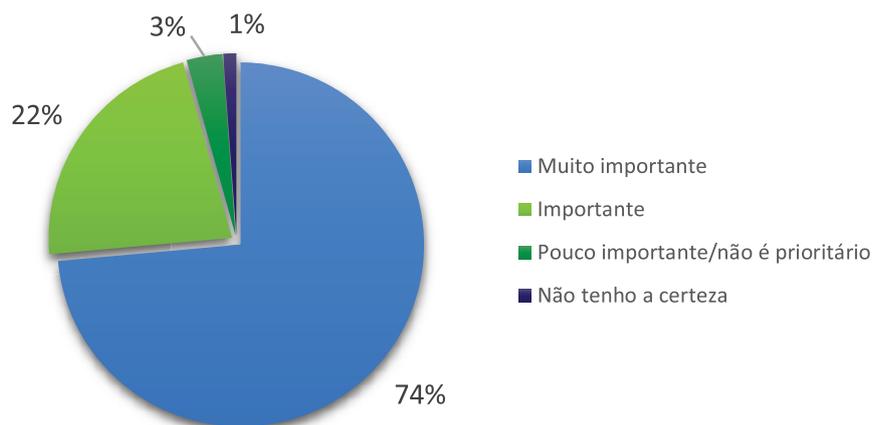


Figura 45 - Grau de Importância da Igualdade de Género para os Cidadãos

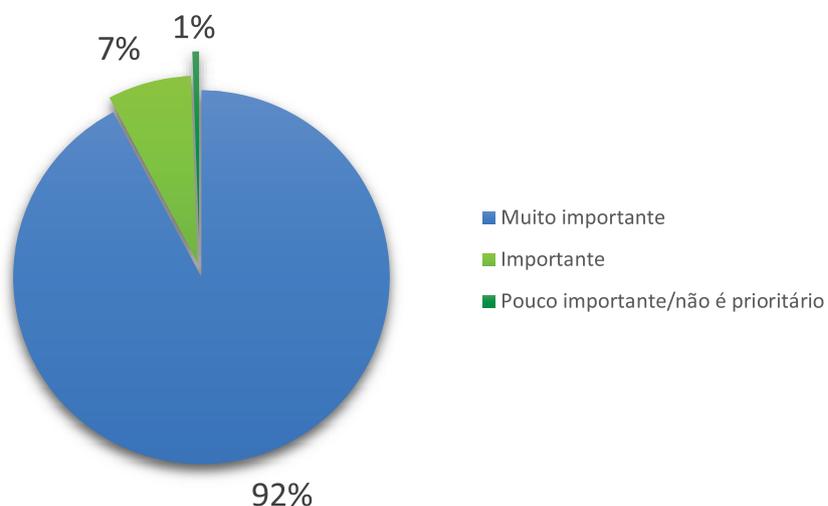


Figura 46 - Grau de Importância da Conciliação Trabalho - Vida Familiar - Vida Pessoal para os Cidadãos

Apesar do amplo consenso quanto à importância desta temática, as respostas não evidenciam a quase unanimidade numa matéria central para a igualdade de género: a igualdade no mercado de trabalho.

De facto, apesar de maioritária, a opinião que identifica uma desvantagem das mulheres no trabalho ultrapassa os 50%.

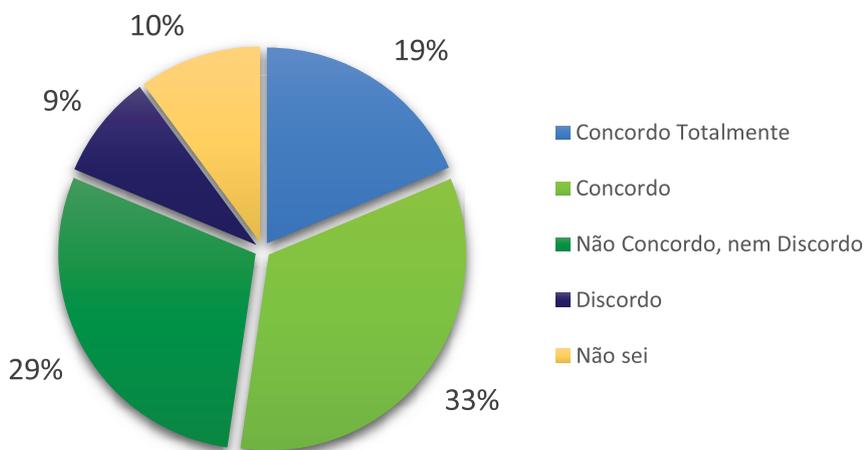


Figura 47 - Perceção dos Cidadãos sobre a Facilidade dos Homens no Acesso a Melhores Empregos e Progressão na Carreira

É possível ligar esta apreciação à reação da amostra ao fenómeno da discriminação.

Apesar de 17% dos inquiridos reconhecer ter sido alvo de discriminação, e cerca de 55% afirmar ter conhecimento de casos de discriminação, é muito elevada a percentagem daqueles que desconhecem os passos a dar para contrariar essas práticas.

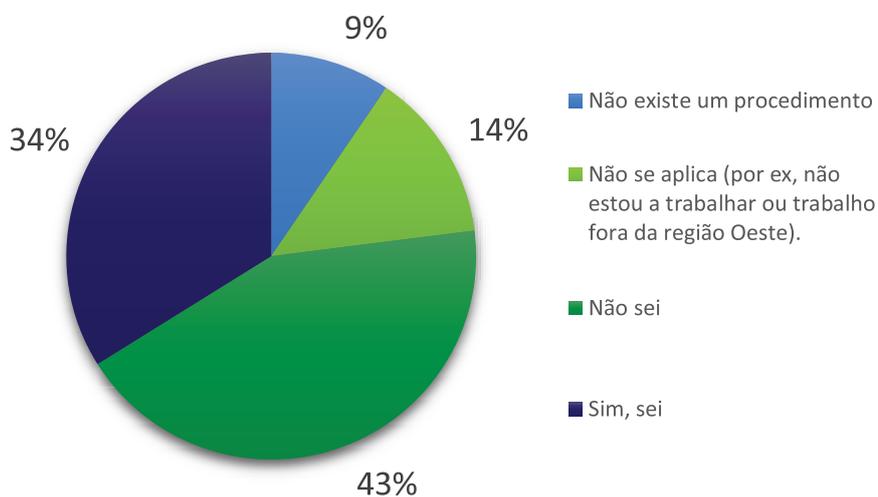


Figura 48 - Assunção dos Cidadãos sobre o que Fazer em Caso de Discriminação

3.6 Resultados do World Café

A realiza o do World Café provou ser uma forma interessante e bem-sucedida ao nível dos resultados, na promo o da discussão sobre a identifica o dos problemas de base de cada um dos temas, os atores a envolver na sua resolu o, as ideias e propostas em concreto para esse mesmo objetivo.

Programa do World Café de 19 de março de 2021



Figura 49 - Programa do World Café de 19 de março de 2021

No âmbito do tema concilia o da vida profissional, familiar e pessoal, os obstáculos identificados podem ser resumidos a três: i) dificuldade laboral dos homens assumirem os seus direitos e responsabilidades nas esferas parentais e domésticas, ii) a desregula o dos horários, e iii) a dificuldade dos serviços de apoio às famílias abrangerem todas as necessidades das famílias, como por exemplo os fins de semana.

  pergunta sobre os principais atores a deverem protagonizar a discussão da questão e concretiza o das medidas mais adequadas   realidade das mulheres, dos homens, das crianças e das empresas, a resposta tem um sentido unânime: toda a comunidade   responsável.

As ideias de medidas que surgiram podem ser agregadas em quatro:

1. Flexibiliza o dos horários e da redu o/compressão dos dias e tempo de trabalho;
2. As medidas devem abranger todos os trabalhadores e não apenas os que têm filhos;
3. Papel fundamental e imprescindível da escola;
4. Desconstruir a cultura que associa o melhor trabalhador ao que fica mais tempo, até mais tarde, e que está sempre disponível.

Tabela 17 - Resultados do World Café – Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

<p>Quais os obstáculos à conciliação vida pessoal-profissional?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade de horários em alguns contextos é mais facilitada às mulheres; • Questões legais de licenças por vezes poucos explícitas, principalmente para homens e não é bem visto quando utilizada pelos homens; • Cada vez mais exigências laborais, as organizações exigem cada vez mais de nós. O trabalho torna-se omnipresente na vida das pessoas. O online veio permitir que as pessoas estejam mais horas a trabalhar; • Mesmo o teletrabalho pode trazer desigualdades, pois não dá para ser adaptada a todos as profissões; • Por vezes também a falta de definição de horários e exigências traz desigualdades; • Faltam IPSS e apoio aos fins de semana onde deixar as crianças.
<p>Que organizações (públicas, privadas, ensino, associações) devem ser envolvidas para a discussão do problema da conciliação? Porquê?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todas as entidades devem ser envolvidas. Todas são necessárias para a transformação de mentalidades, têm um papel importante, contínuo e interdependente na sensibilização e mobilidade da comunidade para a adoção das práticas. Já existem algumas iniciativas pensadas, mas devem ser mais mobilizadoras; • Não devem ser esquecidos no debate os elementos mais vulneráveis da sociedade que não conseguem pensar em aspetos de conciliação por terem salários muito baixos, que às vezes têm mais do que um trabalho.
<p>Ideias para promover a conciliação na Região Oeste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aproveitar a experiência do teletrabalho que pode de ser uma oportunidade, mas com mais exploração das potencialidades para que seja mais adequada; • Explorar a possibilidade de quatro dias de trabalho por semana, tal como já existe noutros países; • Possibilidade de adotar jornadas contínuas, turnos, horários mais reduzidos e flexibilidade de horários, conforme o ritmo e necessidades de cada um; • Práticas direcionadas a todos os colaboradores: por vezes é mais aceitável a adoção de práticas de conciliação por colaboradores com filhos e as práticas devem ser pensadas para todos; • A importância de estabelecer planos de intervenção com as escolas; • A importância de não fomentar a competição de quem sai mais tarde ou envia e-mails mais tarde.

No domínio dos estereótipos de género e da sua desconstrução, o primeiro e fundamental resultado é o do reconhecimento do condicionamento das escolhas vocacionais pelos estereótipos de género. Neste sentido, é salientado o papel dos professores, tal como tinha acontecido na discussão do tema da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Um segundo resultado é o que coloca como obstáculos à conciliação a maior disponibilidade das mulheres para aceitarem empregos menos bem remunerados e com horários “pouco conciliáveis”, como os empregos por turno. Ao mesmo tempo, é importante criar contextos onde os homens possam “experenciar” funções de cuidar, e as mulheres funções de áreas onde ainda estão sub-representadas, como a informática, entre outras.

A questão sobre quais as formas de integrar, com sucesso, a desconstrução dos estereótipos no percurso escolar conjuga as respostas em quatro verbos:

- 1. Ouvir** – os jovens sobre o tema;
- 2. Começar** – a integração do tema desde início, desde a creche e o pré-escolar;
- 3. Formar** – profissionais de educação;
- 4. Promover** – o reconhecimento pelas diferentes profissões e opções formativas.

Na dimensão das ideias de medidas que promovam o objetivo da desconstrução dos estereótipos, os resultados expressam cinco ideias:

- Adotar política de igualdade de género;
- Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal como um objetivo possível e concretizável;
- Distinguir a questão dos estereótipos do feminismo;
- Promover a implementação de planos de igualdade de género nas empresas, como uma situação onde todos ganham, e não como situação de custo e perda para as empresas.

Tabela 18 - Resultados World Café: Estereótipos de Género

O que sabemos sobre as escolhas vocacionais na região?
<ul style="list-style-type: none">• Existem maioritariamente mulheres nas profissões das ciências sociais e humanas e a assumirem o papel de cuidadoras;• É uma preocupação existir profissões com género na área agrícola;• Existem maioritariamente homens nas profissões da área da tecnologia, mecânica, eletrónica, desporto, engenharias e construção civil;• Há maior representatividade das mulheres no ensino superior;• As mulheres estão mais disponíveis para funções com remuneração baixa e por turnos;• Existem algumas boas práticas nas escolas, como clube de robótica constituído maioritariamente por raparigas;• Os professores têm um papel importante ao estimular os alunos a desconstruir os estereótipos de género associados às profissões;• Tem havido progressão do número de mulheres em funções operacionais;• O desporto masculino é muito mais valorizado do que o feminino, especialmente o futebol;• Os homens devem ser convidados a integrar funções "tipicamente" ligadas às mulheres.
Como integrar a desconstrução dos estereótipos de género nas escolhas vocacionais em todos os níveis de ensino?
<ul style="list-style-type: none">• Começar no pré-escolar falando com as crianças desde cedo sobre este tema tão enraizado nas famílias;• Trabalhar com as educadoras para corrigir os enviesamentos de género, de modo a que vejam as profissões como acessíveis a todos;• Ouvir mais os jovens;• Trabalhar ao nível das crenças e dos comportamentos, porque são difíceis de mudar;• Começar um trabalho conjunto entre os vários níveis de ensino;• Promover o reconhecimento igual das profissões;• Os alunos poderiam fazer dias de voluntariado, para experimentarem as profissões;• Integrar no ensino o "dia das profissões" no 9º ano, para que os alunos tenham a hipótese de passar 1 dia numa empresa do concelho. É preciso pensar em formas de ultrapassar os obstáculos desta iniciativa, como os seguros;• Realizar mais campanhas de desconstrução dos estereótipos de género nas escolhas vocacionais.

Ideias para desconstruir o problema

- As organizações não contratarem por género e a maternidade não ter peso na decisão de recrutamento e seleção;
- Deixar clara a ideia de que é possível a sintonia entre a vida profissional e pessoal;
- Implementar políticas de igualdade de género;
- Esclarecer que este tema não é feminista;
- Financiar programas de igualdade de género para as empresas;
- Maior articulação do ensino com as empresas;
- Dar incentivos, por exemplo fiscais, para a igualdade de género nas organizações;
- Tornar disponíveis os dados de distribuição de género nas organizações;
- Evidenciar às empresas o aumento da competitividade e da rentabilidade das práticas de igualdade de género - a igualdade não é um custo;
- Promover uma distribuição equilibrada de homens e mulheres na empresa.

3.7 Resultados dos Focus Groups

1ª Sessão Focus Group: Programa 3 em Linha

A sessão do Focus Group Programa 3 em Linha, que ocorreu a 25 de Maio de 2021, foi orientado na perspetiva de análise SWOT da Região Oeste, no que respeita à conciliação entre as vidas profissional, familiar e pessoal.

As intervenções iniciais, do Dr. Paulo Simões, e da Carta da Diversidade, prévias ao focus group, reiteraram a igualdade de género e a conciliação como fatores chave para o desenvolvimento económico, social e humano da região Oeste, a médio e longo prazo.



Figura 50 - Agenda do Focus Group a 25 de maio de 2021

Do lado das Forças, foi evidenciada a importância da conciliação entre as vidas profissional, familiar e pessoal e da igualdade de género para a competitividade, a produtividade, a capacidade de fixar e atrair talento e o equilíbrio demográfico na região Oeste, como condição para o seu desenvolvimento económico e social.

No conjunto dos doze municípios da região, é reconhecida a dinâmica ao nível empresarial e o envolvimento dos municípios como atores imprescindíveis na criação das condições para a promoção do desenvolvimento e da coesão dos seus territórios.

Ficou ainda claro, que a ambição e exigência do conjunto dos doze municípios da região Oeste, tem de ser colocada na adoção das melhores políticas públicas e de medidas de boas práticas numa perspetiva transversal das diferentes áreas. Os participantes identificaram, concretamente, as áreas da estratégia do desenvolvimento económico, da educação e qualificação, da acessibilidade da digitalização a todos os públicos e setores, do desenvolvimento social, da igualdade e cidadania, e da qualidade de vida.

Do lado das Fraquezas, foi identificada a necessidade de promover o conhecimento sobre a realidade da região nas dimensões da conciliação e da igualdade de género, bem como promover a criação de mecanismos de avaliação, monitorização das medidas e planos. A necessidade de promover a elaboração de relatórios municipais sobre igualdade de género, que incluam a dimensão da conciliação, para abranger toda a comunidade na sua discussão, criando capacidade crítica na sociedade e maior envolvimento e compromisso dos diferentes atores.

Ficou ainda muito clara no focus group, a prioridade de investir em áreas específicas, como as dos serviços de apoio às famílias com filhos, do acesso e promoção das qualificações na área digital, do desenvolvimento de um guia de boas práticas para as empresas e de formação dos diferentes públicos alvo na área da conciliação, da desconstrução dos estereótipos de género relativamente às escolhas vocacionais, considerando a necessidade de recursos humanos das áreas das ciências e tecnologia.

Do lado das Oportunidades, o Plano Oeste + Igual é uma oportunidade para responder às fraquezas identificadas. O facto do desenvolvimento e implementação do Plano ter uma escala supramunicipal permite a articulação e integração das medidas de políticas públicas locais entre os doze municípios e os respetivos líderes políticos, económicos, sociais e cívicos, com o objetivo de promover o desenvolvimento económico e social equilibrado e a coesão social deste território, tão importante no desenvolvimento do país.

A parceria com o Centro para a Igualdade de Género da Universidade de Agder, na Noruega, com um trabalho de pesquisa e de desenvolvimento de projetos, ao nível regional e municipal, é reconhecido como um poderoso fator de capacidade de aumentar o conhecimento sobre projetos, os seus resultados e as melhores práticas, no âmbito do Plano Oeste + Igual.

Do lado das Ameaças, a capacidade de sucesso no objetivo decisivo do Plano Oeste + Igual de garantir não apenas o envolvimento, mas o compromisso dos principais líderes, desde logo líderes políticos ao nível dos executivos dos municípios, não apenas na elaboração e implementação do presente Plano, mas no desenvolvimento, através do Plano, de mecanismos que garantam a continuidade e atualização necessária, ao longo do tempo, da aposta na promoção efetiva da igualdade de género e da conciliação, como áreas centrais no desenvolvimento não apenas social, mas transversal a todas as áreas de desenvolvimento das sociedades do futuro.

O “mantra” de todos os atores, líderes, por um lado, mas dos cidadãos por outro, no final do projeto Oeste + Igual tem de ser “A igualdade de género é condição para o desenvolvimento económico e humano das sociedades”. Sabemos que é assim nos países mais ricos e desenvolvidos da Europa, os mesmos com os quais nos queremos igualar.

Da análise do Programa 3 em Linha, tendo em conta o referido, foram identificadas como medidas a considerar para o Plano Oeste + Igual:

- Estabelecer um pacto para a conciliação a nível regional;
- Avaliar a possibilidade de inclusão de empresas da região na certificação desenvolvida na área da conciliação;
- Incentivar as empresas da região a integrarem o Fórum iGen;
- Ao nível dos municípios, promover a adoção de objetivos de gestão na área da conciliação e igualdade de género, bem como a formação sobre os mesmos temas a todos os níveis da hierarquia das instituições autárquicas, Câmaras Municipais, Assembleias Municipais, Juntas de Freguesia e respetivas Assembleias;
- Promover a certificação na área da conciliação para as autarquias locais;
- Incentivar à disponibilização da “Caixa 3 em Linha” em todas as Câmaras, Juntas de Freguesia e CIM Oeste;
- Fixar o objetivo da região Oeste integrar os municípios amigos da conciliação a nível nacional;
- Assumir o envolvimento e promoção do papel chave dos homens nestas áreas como questão central do Plano Oeste + Igual;
- Colocar a questão dos transportes, municipais e regionais, na perspetiva dos interfaces promotores da conciliação;
- Reforçar a necessidade de conhecer melhor para intervir, e criar um Observatório de Igualdade;
- Contribuir para a criação de instrumentos de avaliação, monitorização, aos níveis local e regional, dos Planos e políticas públicas adotadas nas áreas da Igualdade de Género e da Conciliação:
- Criar mecanismos que apoiem na criação de Relatórios anuais, ao nível dos municípios e da CIM, sujeitos a discussão nas Assembleias Municipais e nas Assembleias de Freguesia por um lado, e a discussão pública, por outro lado.

2ª Sessão Focus Group

O segundo Focus Group, realizado a 11 de Fevereiro de 2022, finalizou a fase de Diagnóstico do projeto Oeste + Igual.

Previamente ao início dos trabalhos dos grupos, foi feita uma apresentação pelo Dr. Paulo Simões e foi apresentado um primeiro diagnóstico da Igualdade e Conciliação na região Oeste, datado de 2021.

Os focus group foram orientados na perspetiva de analisar, através da partilha de opiniões entre os conselheiros de igualdade, técnicos de ação social, empresários e instituições sociais, os ganhos já consolidados, mas também de identificar as dificuldades e obstáculos a ultrapassar. Mais concretamente, foi pedido aos participantes que refletissem e partilhassem qual o balanço que fazem da própria capacidade, tendo em conta as suas condições de trabalho e de apoio ao nível político, e obstáculos com que se depararam.

FOCUS GROUPS CONCILIAÇÃO VIDA PROFISSIONAL-FAMILIAR-PESSOAL (ONLINE)	
10:30	ABERTURA A Conciliação na Região Oeste - Dr. Paulo Simões (Primeiro Secretário da OesteCIM)
10:45	DIAGNÓSTICO DA CONCILIAÇÃO NA REGIÃO OESTE EM 2021 Prof. Susana Almeida Lopes (Coordenadora do Fórum Igualdade da SPEL Portugal)
11:00	INÍCIO DOS FOCUS GROUPS Fazer da Região Oeste uma Referência de Conciliação
	A Focus Group com Empresárias e Gestores Moderador - Dr. Paulo Simões (Primeiro Secretário da OesteCIM)
	B Focus Group com Conselheiros da Igualdade e Cidadãos Moderadora - Dra. Sónia Furtuzinhos (especialista em Igualdade de Género)
12:15	CONCLUSÕES DOS FOCUS GROUPS E ENCERRAMENTO



The graphic at the bottom of the agenda features several colorful silhouettes of people's heads in shades of purple, red, green, yellow, and blue. Below the silhouettes are three logos: CIG (Comissão para a Igualdade e Cidadania) with the text 'Comissão para a Igualdade e Cidadania' and 'A Promover a Igualdade e a Não Discriminação'; Oeste (Comunidade Intermunicipal do Oeste) with the text 'Comunidade Intermunicipal do Oeste'; and CII UiA (Comissão para a Igualdade e Cidadania da Universidade de Évora) with the text 'Comissão para a Igualdade e Cidadania'.

Figura 51 -Agenda do Focus Group de 11 de fevereiro de 2022

Todos os participantes salientaram a existência de apoio executivos e a abertura para aplicar medidas de Igualdade de Género. Ao nível dos obstáculos, a síntese pode ser feita de forma transversal em cinco palavras-chave:

Conhecimento

Foi salientada a dificuldade de obtenção de dados estatísticos. Por isto, e por forma a sabermos onde é necessária maior intervenção, é importante estudar bem a realidade através de diagnósticos regulares.

Recursos

Foi reiterada a escassez de recursos humanos, de capacitação, e de recursos financeiros, sentida sobretudo nos municípios mais pequenos.

Os técnicos estão alocados a vários projetos e, embora a igualdade seja bandeira em todos os municípios, acaba por ficar para segundo plano. Esta é uma questão que pode impactar negativamente na fase de implementação do plano.

Daqui surge também a importância deste plano estar a ser desenvolvido a um nível mais macro, pois permite que os municípios mais pequenos tenham o apoio da CIM e se ajudem entre si. “A região oeste pode ser região piloto e transformadora para o país”, conforme disse um dos participantes.

Articulação/integração

Daquilo que cada município faz a nível mais macro e o papel fundamental da CIM em prover esta articulação e integração, que também funciona como apoio a cada município.

A questão da legitimação dos executivos, no sentido de fazer parte do que é feito, que dê força. Foi muito referida a importância de mobilizar os empresários do setor privado para a implementação de medidas de igualdade e conciliação.

Autonomização

Da política pública local da Igualdade de Género, cujos projetos da temática são sistematicamente entregues aos Gabinetes de Ação Social.

A Igualdade de Género não é uma questão de ação social. É uma temática plural e transversal às políticas locais, que exige a articulação de diferentes stakeholders públicos e privados: municípios, associações, instituições sociais, escolas e empresas.

4

Notas Finais e Proposta de Discussão para a Elaboração do Plano de Ação Oeste + Igual

A análise conjunta e integrada das políticas públicas locais de igualdade de género e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dos dados estatísticos mais relevantes desagregados em função do sexo, tendo em conta a visão estratégica de desenvolvimento global da região e dos diferentes municípios, dos resultados dos questionários, do world café e focus groups, revelam, de forma clara, “as pontas” que importa seguir no trabalho de discussão e elaboração do Plano de ação do Projeto “Oeste + Igual”.

A identificação das “pontas” referidas, e sem que a sua elencação tenha significado de ordem de importância ou prioridade, resulta nas seguintes questões:

- Visibilidade e autonomização da igualdade de género em geral, e da conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal em particular, nas políticas públicas regionais e municipais;
- Igualdade de género como eixo estruturante, estratégico e transversal da visão de desenvolvimento global ao nível regional e municipal;
- Produção de conhecimento sobre as duas áreas, desde logo a partir da definição de um quadro de indicadores que resulte das prioridades definidas, que oriente a adoção e implementação das medidas, que permita e “obrigue” a avaliação, divulgação e discussão ao nível dos responsáveis políticos e de toda a comunidade, regional e municipal, dos resultados;
- Formação transversal aos diferentes grupos-alvo sobre igualdade de género, das lideranças aos colaboradores;
- Desenho de um programa de desconstrução dos estereótipos desde a creche ao secundário, às instituições do ensino profissional e superior com o envolvimento forte de toda a comunidade educativa;
- Construção de um protótipo de pacto regional/municipais para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – que envolva as dimensões das políticas públicas regionais e municipais de forma transversal e integrada, as políticas das empresas na mesma perspetiva, e que assente no diálogo e parceria entre as diferentes partes, incluindo trabalhadores.

“As pontas” conduzem às propostas e ao seu conseqüente debate, desenho e adoção, No entanto, tão importante como estas são as condições prévias que importa assegurar para o seu sucesso.

De forma sintética, identificamos as “condições prévias” a considerar para o sucesso da implementação do Plano e respetivas medidas. Trata-se de garantir que o Projeto lança um processo para perdurar no tempo, e que o seu término não significa assim, o fim do mesmo processo:

- Envolvimento, compromisso e formação das lideranças políticas;
- Envolvimento e compromisso e formação de todos os stakeholders;
- Apresentação e discussão pública dos resultados;
- Criação de uma estrutura tecnicamente qualificada de coordenação, monitorização, apoio e avaliação de todo o processo associado à adoção e implementação do Projeto, com a garantia de que se constituirá como permanente.

O histórico na promoção da igualdade de género e conciliação mostra que o Projeto tem condições para ser um sucesso. O presente diagnóstico evidencia a oportunidade que significa para determinar uma nova ambição e visão sobre estas duas áreas na estratégia de desenvolvimento da região Oeste e nos seus municípios, as lideranças, em primeiro lugar as políticas, têm a possibilidade de transformar esta oportunidade numa mudança estrutural das políticas públicas e dos seus resultados na vida de toda a comunidade, e de cada uma das pessoas que aí nascem e escolhem viver e trabalhar.

A integração da igualdade de género na visão das sociedades não é uma situação de soma nula. É uma situação onde todas as partes ganham (Roy, Smith e Johnson, 2020).

Referências Bibliográficas

- CIM Oeste, Desafio de criar uma Rede com um Plano de Ação Conjunto
- CIM Oeste, Estratégia Oeste 2020
- CIM Oeste, Pacto para o Desenvolvimento e Coesão Territorial da Comunidade Intermunicipal do Oeste
- CIM Oeste, Plano de Ação de Mobilidade Sustentável da Oeste
- CIM Oeste, Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar – Aluno ao Centro
- CIM Oeste, Plano Intermunicipal para a Igualdade “Oeste + Igual” (2014)
- CIM Oeste, Promoção do Espírito Empresarial da Região Oeste,
- CIM Oeste, Urbact
- CIM Oeste, Rede para a Inovação Social no Oeste

- CIG, POISE, “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade”
- Confederação Empresarial de Portugal, “Desafios à conciliação família-trabalho”, (2018)
- Comissão Europeia, “Integração da perspectiva do género”, Coleção Saber Fazer, (2004)
- Conselho Nacional Educação, “Desempenho e Equidade: uma análise comparada a partir dos estudos internacionais TIMSS e PIRC”, 2020
- DGAL, Balanço Social 2020 – Azambuja
- EEA Grants, Programa Conciliação e Igualdade de Género
- Ferreira, V.; Almeida, H, (2016), Kit de ferramentas para diagnósticos participativos, Coimbra: CES, (2016)
- Leite, C.; Almeida, J.; Vais, R. & Ferreira, V, (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C, (2016), Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, Coimbra: CES, | Lge,ces,uc.pt, (2016)
- Lopes, M.; & Ferreira, V, (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C., “Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer”, Coimbra: CES, (2016)
- Lopes, M.; & Ferreira, V, (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C., “Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente”, Coimbra: CES, (2016)
- Monteiro, R. & Ferreira, V, (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C., “Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes”, Coimbra: CES, (2016)
- Monteiro, R. & Ferreira, V, (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C., “Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público”, Coimbra: CES, (2016)
- Múrias, C. & Ferreira, V, (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M., “Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género”, Coimbra: CES, (2016)
- Perista, H.; Silva, A., “Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção”, Lisboa: CIG, (2009)
- Ray, K., Smith, G, David e Johnson, W, Brad, Gender equity is not Zero Sum, 31 December (2020)
- Resolução da Presidência do Conselho de Ministros nº 2/2018, (2010-01-10), Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND)
- Saleiro, S. & Ferreira, V, (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C., “Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação”, (2016)
- Saleiro, S. & Ferreira, V, (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C., “Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social”, Coimbra: CES, (2016)
- United Cities and Local Governments, Policy Paper, « The Role of Local Governments in Territorial Economic Development », (2016)
- United Nations Human Settlements Programme, Gender in Local Government – A Sourcebook for Trainers », (2008)
- Urbact Knowledge Hub, “Gender Equal Cities”, (2019)

Através do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (EEE), a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega são parceiros no mercado interno com os Estados-Membros da União Europeia. Como forma de promover um contínuo e equilibrado reforço das relações económicas e comerciais, as partes do Acordo do EEE estabeleceram um Mecanismo Financeiro plurianual, conhecido como EEA Grants.

Os EEA Grants têm como objetivos reduzir as disparidades sociais e económicas na Europa e reforçar as relações bilaterais entre estes três países e os países beneficiários. Para o período 2014-2021, foi acordada uma contribuição total de 2,8 mil milhões de euros para 15 países beneficiários. Portugal beneficiará de uma verba de 102,7 milhões de euros. Saiba mais em eeagrants.gov.pt