

2017 - 2019



# Ficha Técnica:

Titulo: Plano Municipal de Igualdade de Género do Concelho de Angra do Heroísmo

**Ano:** 2017 – 2019

Edição: Município de Angra do Heroísmo

Morada: Praça Velha 9701-857 – Angra do Heroísmo

**Contatos:** 

Telefone: (+351) 295 401 700

E-mail: angra@cmah.pt

# Responsabilidade Técnica:

Unidade de Cultura e Desenvolvimento Socioeconómico

Vereadora/Conselheira Municipal: Raquel Gomes Caetano Ferreira

Chefe de Divisão: Sandra Patrícia Vieira Costa

Equipa: Catarina Matias

Davide Avelar Leontina Dias Pedro Oliveira







# Conselheira Municipal do Município de Angra do Heroísmo

É com alto sentido de responsabilidade e de sentido de justiça que a Câmara Municipal de Angra do Heroísmo torna público o presente Plano Municipal de Igualdade de Género.

Chegar a 2018 e precisar de uma Plano destes, que enuncie e defenda princípios que deveriam ser dados adquiridos, poderá parecer, a alguns, anacrónico. Não o é. Vejamos então o que se pretende com este Plano. Quando se fala de igualdade, e basta para tal fazermos uma pesquisa sobre as suas definições e conceitos, aparece-nos de imediato a ideia de "correspondência perfeita entre as partes de um todo", ou como a "ausência de diferença" ou, ainda, associada ao conceito de conformidade. Não é isso que se pretende, tão pouco o que seria desejável.

No âmbito estritamente político do termo, igualdade traduz antes, a ausência de diferenças de direitos, deveres e oportunidades. Este é o princípio que nos move. Igualdade de género significa pois, igualdade de direitos, oportunidades e deveres entre os géneros masculino e feminino. Um conceito basilar para a construção de uma sociedade mais equilibrada, justa e solidária, com menos espaço para preconceitos e discriminações.

Enquanto princípio democrático fundamental a igualdade de direitos e oportunidades é reconhecido a nível nacional e internacional e pelos diversos Tratados que têm servido de base à construção europeia.

No âmbito da Estratégia Europa 2020, a União Europeia e os seus Estados-membro, assumem claramente o propósito de promover e concretizar políticas inclusivas que contribuam para um crescimento inteligente, justo e harmonioso da sociedade, em todas as suas vertentes.

É com base nestes princípios e neste contexto que o Município de Angra do Heroísmo alicerçou a sua estratégia municipal de desenvolvimento para o biénio 2017 – 2019, e que está consignado no presente Plano.

Organizado em dez capítulos, começa por fazer o necessário enquadramento histórico, político, económico e social do concelho. As respostas sociais, na perspetiva da questão do género, e os modos de atuação e respostas a dar são, subsequentemente, equacionadas. Finalmente é abordada a vertente interna da nossa instituição, ou seja, a caraterização da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, com a elaboração de um diagnóstico municipal e a definição de objetivos e metodologias correspondentes e adequadas à sua prossecução. Estamos certos que este será um instrumento fundamental na prossecução de políticas mais justas, equitativas e inclusivas, como certos também estamos, de que o exemplo deve começar cá dentro. Todos somos chamados para a construção de uma sociedade mais justa. Contamos com o apoio de todos.

#### Raquel Gomes Caetano Ferreira

Vereadora da Câmara Municipal Conselheira para a Igualdade







# Plano Municipal de Igualdade de Géner¢

# Índice

1.	Enquadramento Histórico do Concelho	. 5
2.	Território e Demografia	6
	2.1. Enquadramento Geográfico do Concelho	6
	2.2. Caraterização Administrativa	. 8
	2.3. Caraterização Geral Demográfica	. 9
	2.4. Dinâmica Demográfica	10
3.	Realidade Social e Politica de Proximidade	14
	3.1. Estratos Sociais Desfavorecidos	16
	3.2. Respostas Sociais e Perspetiva de Género	16
	3.2.1. Ação Social	18
	Violência Doméstica	18
	ldosas/os	21
	Cidadania	23
	Crianças e Jovens	23
	Emprego	25
	Dependências	26
	Projeto Âncora	28
	Educação	29
	Habitação Social	29
	Alimentação	30
4.	A Necessidade de um Plano Municipal de Género	31
5.	Como se Efetua a Mudança de Paradigma	
	nas Questões de Igualdade de Género?	32
6.	Vertente Interna do Plano Municipal de Género	33
7.	Caraterização da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo	34
8.	Objetivos e Metodologia de Implementação do Plano	
	Municipal de Igualdade de Género	38
	8.1. Objetivos	38
	8.2. Metodologia	40
	8.3. Amostra	41
	8.4. Questionários Dirigidos ao Executivo/Dirigentes	60
9.	Considerações finais	65
10	). Estratégia Municipal de Igualdade de Género 2017 – 2019	70
11	L. Referências bibliográficas e fontes	71







# **T**Enquadramento Histórico do Concelho

Poucas cidades portuguesas têm desempenhado tão importante papel na história nacional como Angra, que exerceu uma ação decisiva nos destinos do país. Uma tal herança histórica coloca Angra do Heroísmo entre as cidades portuguesas mais representativas dos valores culturais lusos.

Angra foi em 1534 a primeira do arquipélago a ser elevada à condição de cidade. No mesmo ano, foi escolhida para sede da Diocese de Angra com jurisdição sobre todas as ilhas dos Açores.

Angra foi uma cidade portuária importante, pelo abrigo protetor da sua "angra", como escala naval no regresso das Índias, sobretudo entre os séculos XVI e XVIII; desempenhou ainda papel notável nas fases históricas da Ocupação Filipina e da Restauração da Independência de Portugal, bem como no período das lutas entre liberais e absolutistas, já no século XIX.

Angra foi, historicamente, a primeira cidade europeia do Atlântico, implantada em consequência da abertura de novos horizontes geográficos e culturais proporcionada pelo ciclo dos Descobrimentos Portugueses. Desenvolveu-se a partir de seu porto, que se revestiu de grande importância estratégica entre os séculos XV e XVII, ilustrando a passagem dos modos de viver e de construir da Idade Média para a modernidade proporcionada pelos Descobrimentos e pela Renascença, ficando ligada ao longo dos séculos à manutenção do Império Português, como escala obrigatória das frotas do Brasil, da África e das Índias.

A sucessão ao trono português do rei espanhol Filipe II, em 1580, e a lealdade a D. António, Prior do Crato, que chegou a residir na ilha e nela cunhou moeda, levou a que a Terceira sofresse tentativas de conquista pelos espanhóis. No primeiro desembarque de tropas espanholas, em 1581, é totalmente derrotado na batalha da Salga, em que participaram os escritores Cervantes e Lope de Vega. Esta resistência heroica dos terceirenses – liderada por uma mulher de seu nome Brianda Pereira –, contou com a largada de gado bravio dos matos da ilha, que à desfilhada investiu e ajudou a







derrotar as tropas castelhanas. Em 1583 forças espanholas, muito superiores, conseguem dominar a ilha, depois de violentos combates.

Tal importância de Angra nas rotas comerciais intercontinentais entre a Europa, a América e a África fez com que durante o século XVII, sob a regência de Filipe II, ficasse conhecida como a "esmeralda" do Atlântico.

No século XIX, Angra constitui-se em centro e alma do movimento liberal em Portugal. Tendo abraçado a causa constitucional, aqui se estabeleceu em 1828 a Junta Provisória, em nome de D. Maria II, sendo nomeada capital do reino em 1830.

Em 1983, Angra do Heroísmo tornou-se a primeira cidade portuguesa inscrita na lista do Património Mundial da UNESCO. A associação de Angra aos descobrimentos marítimos dos séculos XV e XVI através do seu porto, que foi escala obrigatória das frotas de África e das Índias, e por ser um exemplo da criação de uma metrópole ligada à função marítima, valeram-lhe a condição de Cidade do Mundo.

Com uma localização geoestratégica privilegiada, que em muito contribuiu para o seu surgimento como uma referência obrigatória nos interesses políticos, económicos e estratégico-militares, tanto da nação como de outras potências mundiais. Facto que é constatado através da sua história, cultura, tradições e testemunhos dos seus monumentos e edificações que foram erguidas debaixo de uma fé inabalável e sacrifício das suas gentes...que perdura até aos dias de hoje. Angra pequena grande cidade é o retrato vivo da história que ajudou a fazer.

# **Território** e Demografia

# 2.1. Enquadramento Geográfico do Concelho

O Concelho de Angra do Heroísmo, localiza-se na Região Autónoma dos Açores na ilha Terceira, situa-se na costa sul da ilha, com cerca de 10 887 habitantes na sua zona central e 24 515 habitantes na sua área urbana.







Oceano
Atlântico

Corvo
Graciosa
Flores
Sao jorge
Terceira
Pico
São Miguel
Ponta Delgada
Santa Maria

Mapa 1. Arquipélago dos Açores

Fonte: Câmara Municipal de Angra do Heroismo, 2012

100 km

Sede de um município com 239 km² de área que correspondem a cerca de 60% da área total da ilha e 35 402 habitantes (Censos 2011), subdividido em 19 freguesias, cinco das quais – Sé, Nossa Senhora da Conceição, São Pedro, São Bento e Santa Luzia – compõem a sede do Concelho, sendo as restantes 14 – São Mateus da Calheta, Posto Santo, Terra Chã, São Bartolomeu dos Regatos, Cinco Ribeiras, Santa Bárbara, Doze Ribeiras, Serreta, Raminho, Altares, Ribeirinha, Feteira, Porto Judeu e São Sebastião – freguesias rurais.

O município é limitado a nordeste pelo município da Praia da Vitória, sendo banhado pelo Oceano Atlântico em todas as demais direções. A cidade é a capital histórica dos Açores e sede da diocese de Angra, a qual incluiu a totalidade do arquipélago.







Mapa 2. Ilha Terceira – Angra do Heroísmo

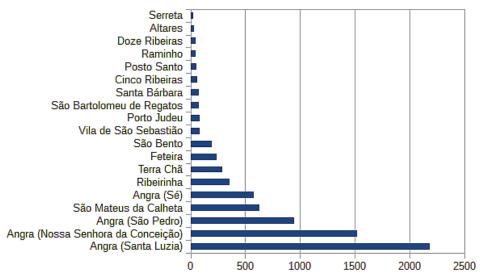


Fonte: Câmara Municipal de Angra do Heroismo, 2012

# 2.2. Caraterização Administrativa

O Município de Angra do Heroísmo, como já referido, assenta numa base territorial de 239 km², divididos administrativamente por 19 freguesias.

**Gráfico 1.** Densidade Populacional ( №/ km²) por Local de Residência 2011 Freguesias Angra do Heroísmo



Fonte: Serviço Regional Estatística Açores (SREA)







Na relação entre o número de habitantes de cada freguesia e a sua superfície territorial, existe claramente uma predominância na intensidade de povoamento nas freguesias citadinas ou mais perto do centro do concelho, (Sta Luzia, Nº Srº Conceição, São Pedro, Sé, São Mateus, Ribeirinha) em detrimento de outras localidades de caratér mais rural, aliás acompanhando a têndencia verificada a nível nacional.

A estrutura do território do concelho é predominante rural, com cerca de 92,5% da sua área total distribuída por freguesias rurais e 7,5% por freguesias inseridas na sede concelhia.

Concelho de Angra do Heroísmo

100,00%
90,00%
80,00%
70,00%
60,00%
40,00%
30,00%
20,00%
10,00%
0,00%

Gráfico 2. Estrutura do território

Fonte: Serviço Regional Estatística Açores (SREA)

Freguesias citadinas

Freguesias rurais

## 2.3. Caraterização Geral Demográfica

Constituem objetivo desta análise demográfica, o conhecimento das caraterísticas sócio-culturais, evolução, estratificação e perspetivas de crescimento da população do Concelho de Angra do Heroísmo. Os dados proporcionados pela análise demográfica, permitem a identificação de uma série de enquadramentos e cenários de desenvolvimento, bem como, das causas que estivereram na sua origem, indicando ou possibilitando a intervenção estratégica, no âmbito do presente Plano.

Para a elaboração deste estudo recorreu-se aos dados estatísticos do Serviço Regional







de Estatística dos Açores- SREA, do Instituto Nacional de Estatística e Pordata.

# 2.4. Dinâmica Demográfica

No panorama demográfico açoriano e interpretando o quadro nº 1, podemos constatar que o concelho de Angra do Heroísmo, apresentou um crescimento positivo da sua população residente de cerca de 7,5% entre 1981 e 1991, apesar de ter sido um periodo conturbado na sua história, devido ao sismo de 1980, verificou-se que ao contrário do sucedido no passado em situações análogas, não houve um êxodo da sua população, mas sim um crescimento justificado pelo processo de reconstrução póssismo.

No periodo entre 2001 e 2011, houve um ligeiro decréscimo populacional (diminuição de 179 habitantes), mas apesar dos valores negativos poderemos considerar que o concelho de Angra do Heroísmo assume-se do ponto de vista demográfico e económico como um dos com maior vitalidade dos Açores, sendo a Ilha Terceira, a 2º mais populosa da região.

**Quadro 1**. População Residente 1981 – 2011

#### (Angra do Heroísmo)

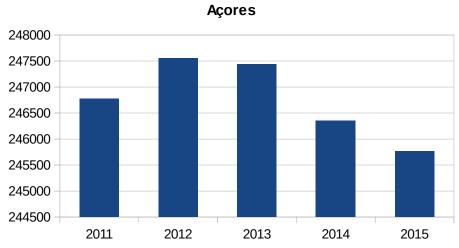
Ano de Referência	1981	1991	2001	2011
Angra do Heroísmo	32.808	35.270	35.581	35.402

Na análise do gráfico nº 3 observamos que no período de 2011 a 2015 houve uma quebra na população açoriana residente de 1006 pessoas , consequentemente o Concelho de Angra do Heroísmo representado no gráfico nº 4, apresenta em igual periodo uma perda de 816 pessoas, valor muito próximo do valor total registado na região. Esta situação pode ser explicada pela grave crise económica em que se encontrava Portugal, aliada à redução do contigente militar Americano e trabalhadores terceirenses da base área militar por parte dos Estados Unidos da América, originando uma emigração por parte dos seus habitantes na tentativa de melhorar as suas condições de vida fora da sua área de residência.



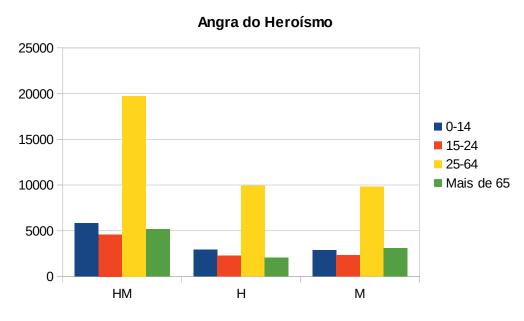


**Gráfico 3.** População Residente (estimativa anual 2011 – 2015)



Fonte: Serviço Regional Estatística Açores (SREA)

**Gráfico 4.** Distribuição da População Residente por Sexo e Grupos Etários – 2011



Fonte: Serviço Regional Estatística Açores (SREA)

Na análise conjunta aos gráficos 4 e 5, as mulheres constituem cerca de 51,33% da população e os homens 48,66%. Entre os zero e os 14 anos o número de homens é ligeiramente superior com 50,56%. Dos 15 aos 24 anos a tendência é contrária com





50,42 de mulheres. Na faixa etária dos 25 aos 64 anos os homens apresentam uma leve maioria com 50,21%. A partir dos 65 anos encontramos a diferença mais significativa, com as mulheres ultrapassando os homens em 20,43%, valor associado a uma mais elevada esperança de vida verificada entre a população do sexo feminino.

Na última década (2001-2011), também na região dos Açores se assistiu ao envelhecimento da população, embora nesta região a idade média da população seja a mais baixa do país com 37,3 anos. (Censos 2011 Resultados Definitivos-Região Autónoma dos Açores).

Angra do Heroísmo

22
21
20
19
18
17
Região Autónoma dos Açores

Angra do Heroísmo

**Gráfico 5.** Índice de Dependência de Idosos/as

Fonte: Serviço Regional Estatística Açores (SREA) – 2011



Gráfico 6. Índice de Dependência de Jovens

Fonte: Serviço Regional Estatística Açores (SREA) – 2011

Região Autónoma dos

Acores

Angra do Heroísmo



24 23,5 23 22,5





# PLANO MUNICIPAL DE IGUALDADE DE GÉNERO

Em relação aos Indices de Dependência dos/as Jovens e Idosos/as ( peso dos/as jovens e idosos/as na população em idade ativa), o Concelho encontra-se abaixo da média constatada na Região Autonóma dos Açores. Os valores relativos a estes dois grupos perfazem a amostra da população, enquanto indicadores do grau de sobrecarga exigido à população em idade ativa.

**Quadro 2.** Índices de Envelhecimento, Dependência Total, Dependência Idosos/as e Dependência Jovens

## Angra do Heroísmo

	Índice de envelhecimento %		Índice de dependência total %		depend	ce de ência de os %	depend	ce de ência de ens %
Anos	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2005	60,4	93,5	42,3	51	15,9	24,7	26,4	26,4
2006	60,6	96,7	42,3	50,6	16	24,9	26,4	25,7
2007	62,1	97,5	41,8	49,7	16	24,6	25,8	25,2
2008	62,8	98,6	41,4	49,2	16	24,4	25,4	24,7
2009	64,3	101	41	49,2	16,1	24,7	25	24,5
2010	71,4	110,1	41,2	49,8	17,1	26,1	24	23,7
2011	73,1	112,7	41,1	49,6	17,3	26,3	23,7	23,3

Fonte: Serviço Regional Estatística Açores (SREA) – 2011

Na análise ao quadro 2 verifica-se que nos anos citados, o indíce de envelhecimento têm vindo a subir, tanto nos homens como nas mulheres, mas estes valores são atingidos mais rapidamente pela população masculina. Existe uma forte diminuição da população jovem e por outro lado um aumento da população com mais de 65 anos.

Os valores de dependência total têm vindo a diminuir, explicados pela redução do índice de dependência de jovens resultando na diminuição da população com idade inferior a 15 anos.

Aprofundando os valores de dependência total referentes ao último ano (2011), constatamos que por cada 50 mulheres em idade não ativa existem 100 em idade ativa, também por cada 5 pessoas inseridas em grau de dependência de idosos e







# Plano Municipal de Igualdade de Género

jovens, existiam 5 pessoas em idade ativa.

Extrapolando os dados do indíce de envelhecimento por sexo, existiam (2011) 113 mulheres com mais de 65 anos por cada 100 jovens (-15 anos) e 73 homens com mais de 65 anos por cada 100 jovens.

Quadro 3. Índice Sintético de Fecundidade 2001 – 2015 (Individuo – Média)

## Angra do Heroísmo

Anos	2001	2011	2012	2013	2014	2015
Angra do Heroísmo	1,64	1,46	1,34	1,33	1,27	1,26

Fonte: Pordata

Relacionando os valores do Indice Sintético de Fecundidade, ou seja o número médio de crianças vivas nascidas por mulher em idade fértil (dos 15 aos 49 anos de idade), constata-se uma quebra ao longo dos anos, inferior à média nacional que foi de 1,31 para o ano de 2015 e no Concelho de Angra do Heroísmo de 1,26. A média a nível europeu no ano citado apresentou o valor de 1,57 muito superior ao verificado no nosso país (Pordata: Índice Sintético de Fecundidade 2015 União Europeia 28). Quanto à Taxa de Natalidade que está de certo modo implicíta nos valores do Índice Sintético de Fecundidade, apresenta como era de esperar o mesmo fenómeno, com valores cada vez mais baixos, realidade que contribui para um envelhecimento muito ativo da população portuguesa.

Quadro 4. Taxa Bruta de Natalidade 2001 – 2015

# Angra do Heroísmo

Anos	2001	2011	2012	2013	2014	2015
Angra do Heroísmo	12	10,3	9,4	9,2	8,7	8,6

# Realidade Social e Politica de Proximidade

O poder local evidência e assume uma importância crescente na promoção e implementação de medidas para o combate à pobreza e à exclusão social, muitas das







vezes ultrapassando as suas competências e limitações económicas, para realizar a intervenção social no meio local.

Esta pertença a um todo nacional inserido este por sua vez num contexto supranacional europeu, faz com que seja necessário repensar a reorganização da administração autárquica territorial a todos os niveis: seja a nível macro, seja a nível micro. Adequando os municípios a um contexto de "modernidade avançada", com mais poderes, responsabilidades e competências legais, permitindo aos seus cidadãos estar presentes na "construção" da sua realidade quotidiana, promovendo uma "governância" ou politicas participativas e inclusivas que por sua vez também têm que respeitar as diretrizes europeias.

Constata-se em seguimento do disposto anteriormente, que o poder local não está só afeto à sua dimensão territorial interna, pois a livre circulação de pessoas dentro da União Europeia, o acolhimento de migrantes de países terceiros, o tráfego de orgãos e de seres humanos, são realidades que não se colocavam à décadas atrás ou que porventura não tinham ainda a visibilidade e a preocupação social merecidas. Neste âmbito, o reconhecimento destas problemáticas não têm passado despercebidas.

O Munícipio de Angra do Heroísmo tem vindo a desenvolver, nos últimos 20 anos, uma política social de intervenção que possa responder às carências específicas dos grupos populacionais estimatizados, ou em situação de risco, em parceria com as entidades e instituições locais, com o objetivo de promover a inclusão social e combater as assimetrias sociais no Concelho.

O trabalho em rede, parcerias ou protocolos de cooperação é de vital importância.

A Rede Social é um fórum de articulação e congregação de esforços, de premissa livre por parte das autarquias e das entidades públicas ou privadas que a queiram integrar. No âmbito desta atividade é evidente o trabalho realizado na concertação de esforços e sinergias, para a erradicação ou atenuação da pobreza, da exclusão a favor da inclusão e a promoção do desenvolvimento social da sua população.

A igualdade de género sendo um valor primordial e um direito fundamental é







necessária para que se possam cumprir os objetivos de crescimento, emprego e coesão social, fator essencial para o suporte da nossa democracia.

#### 3.1. Estratos Sociais Desfavorecidos

Cada vez mais vivemos um tempo de profundas transformações sociais onde a realidade da nossa sociedade é muito diferente de outras gerações no passado, prevalecendo atualmente uma série de índices de bem estar que não têm paralelo em outros períodos da nossa história. Mas apesar das grandes evoluções sociais, tecnológicas e do crescimento económico alcançado, as exclusões continuam a fazer notar-se no âmbito da nossa sociedade.

Só adquirindo uma visão precisa se poderá intervir melhor e dar respostas eficazes. "...um bom diagnóstico é garante da adequabilidade das respostas às necessidades locais e é fundamental para garantir a eficácia de qualquer projeto de intervenção" (Guerra, 2002).

È importante também perceber dentro do Plano para a Igualdade de Género de Angra do Heroísmo, a situação das mulheres. É sabido que as mesmas encontram-se particularmente vulneráveis aos problemas da pobreza e exclusão social:

"A integração da perspetiva de género na pobreza leva-nos a concluir que o fenómeno não é neutro, já que é vivido diferentemente por homens e mulheres:

- As mulheres são as mais atingidas pela pobreza.
- O grau de pobreza das mulheres è superior a dos homens.
- Existe uma tendência para o crescimento da pobreza no feminino.
- Para as mulheres, as trajetórias de pobreza são, também mais longas, porque elas se encontram estreitamente ligadas aos encargos com a familia e ao trabalho doméstico." (Pereirinha, 2008).

#### 3.2. Respostas Sociais e Perspetiva de Género

No sentido de dar uma resposta às populações mais desfavorecidas no Concelho, a Câmara Municipal de Angra do Heroísmo desenvolve um conjunto de medidas em diferentes eixos tidos como prioritários e transversais entre ambos.







# PLANO MUNICIPAL DE IGUALDADE DE GÉNERO

O Gabinete de Ação Social na estrutura orgânica da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, está integrado na Unidade de Cultura e Desenvolvimento SócioEconómico. Com o objetivo de se integrar numa política social de intervenção e de tentar responder às carências específicas dos grupos populacionais estigmatizados, ou em situação de risco, o Gabinete de Ação Social desenvolve um conjunto de esforços, empenhados na resolução de tais problemáticas.

O nosso trabalho deve evidenciar os esforços de incluir,integrar e inserir socialmente os indivíduos excluidos.

Existem "cinco tipos de exclusão social" que são a base da nossa metodologia e que nos orientam para o desenvolvimento da nossa atividade:

"De tipo **económico** – trata-se, fundamentalmente de «pobreza», entendida como se disse, como uma situação de privação múltipla, por falta de resursos(...).

De tipo **social –** (...) a própria causa de exclusão situa-se no domínio dos laços sociais (...).

De tipo **cultural** – (...) fenómenos como o racismo, a xenofobia ou certas formas de nacionalismo podem, só por si, dar origem à exclusão social de minorias étnico-culturais (...).

De origem patológica – (...) designadamente de natureza psicológica ou mental (...).

Por comportamentos **auto-destrutivos** – (...) trata-se de comportamentos relacionados com a toxicodependência, o alcoolismo, a prostituição, violência doméstica, etc." (Costa, 2007)

De acordo com as premissas acima citadas urge a prestação de todo o tipo de apoios necessários para a promoção da "mudança" e reversão da situação de vulnerabilidade social/exclusão social, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das familias/pessoas que recorrem a este gabinete, realçando também a importância da igualdade de género entre homens e mulheres em todos os aspetos da vida







quotidiana como algo incorporado de maneira indelével na nossa sociedade presente e futura.

A equipa do Gabinete de Ação Social é constituida por 4 técnicos/as superiores (2 Licenciados/as em Sociologia e 2 Licenciados/as em Ciências Sociais), e um/a Chefe de Divisão da Unidade de Cultura e Desenvolvimento Sócioeconómico (Licenciada em Ciências Socias) sendo prestados os seguintes serviços:

- · Atendimentos diários a munícipes;
- Acompanhamento/encaminhamento dos casos detetados;
- Relatórios/Informações/Pareceres diversos solicitados pela Autarquia ou outras entidades;
- Participação no nucleo do Rendimento Social de Inserção;
- Participação na Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Risco;
- Apoio à politica municipal de apoio á habitação degradada e habitação social;
- Planos e estudos e regulamentos para apoio e deteção das carências sociais da comunidade;
- Inquéritos socioeconómicos ou outros designados pelo Munícipio;
- Colaboração com várias instituições na àrea da ação social;
- Apoio a instituições de assistência, educativas e outras inseridas no Concelho;
- Promoção de atividades para a Igualdade de Género e Inclusão Social;
- Promoção de atividades dirigidas aos idosos/as, promovendo um envelhecimento ativo e combate à solidão e ao isolamento:
- Combate ás dependências verificadas no Concelho (Alcoolismo, droga);
- Integração e representação em reuniões e equipas pluridisciplinares no Concelho;

Todos estes modos de atuação são abaixo explanados de acordo com a sua importância e relevância:

#### 3.2.1. Ação Social

#### Violência Doméstica

A autarquia ao longo dos anos tem vindo a desenvolver um papel ativo nas questões de Igualdade de Género, em 2000, a autarquia criou um gabinete de Apoio às Vitimas







PLANO MUNICIPAL DE IGUALDADE DE GÉNERO

de Violência Doméstica em parceria com o Instituto da Segurança Social e duas Instituições Particulares de Solidariedade Social do Concelho (Confederação Operária Terceirense-COT e a União Mulheres Alternativa e Resposta-UMAR), contando ainda com a colaboração da Polícia de Segurança Pública (PSP).

O gabinete servia de acompanhamento às vitimas de violência, prestando apoio social, psicológico e jurídico, com a presença de um técnico da autarquia durante a noite, como a resposta social era recente e a afluência era muita, com muitos pedidos de apoio, alargou-se a área geográfia de atuação, cobrindo além do Concelho de Angra do Heroísmo também o Concelho da Praia da Vitória.

O enquadramento jurídico em vigor nesta data, considerava a Violência Doméstica um crime semi-público, detetávamos que muitas mulheres por medo de represálias por parte dos maridos ou companheiros não apresentavam queixa ou a retiravam.

De facto existia uma lacuna muito grande na Ilha Terceira, com a falta de uma residência abrigo para estas vítimas de violência. Mais tarde foram criadas duas residências Abrigo para Mulheres Vítimas de Violência Doméstica e seus filhos. A IPSS-COT: Confederação Operária Terceirense, ficou a gerir a residência no Concelho de Angra do Heroísmo e a residência "Renascer" no Concelho da Praia da Vitória ficou a cargo da Santa Casa da Misericórdia, da sua área geográfica.

Assim, com esta problemática social resolvida, a autarquia de Angra do Heroísmo através da sua Unidade de Cultura e Desenvolvimento Sócioeconómico-Ação Social, só procede atualmente ao encaminhamento e articulação de todos os seus utentes para a COT (parceira da CMAH).

A edilidade de Angra do Heroísmo, promove e desenvolve campanhas de sensibilização sobre a temática, nas escolas, agrupamentos de jovens, e em grupos de trabalho- com a participação de técnicos/as das áreas da saúde, ação social, PSP,GNR, e idosos/as.

Os dias comemorativos alusivos à Violência Doméstica, foram sempre lembrados e







trabalhados com o objetivo de sensibilizar a população Angrense.

Sabendo que os Açores têm a taxa mais elevada de incidência por 1000 habitantes de Violência Doméstica do país 4,09 %, (Relatório Anual de Segurança Interna,2016) é imperativo conceber estratégias que alterem o rumo dos acontecimentos, as violências em contexto familiar são hoje uma preocupação crescente. Quando praticadas na esfera privada da família, a violência foi entendida, durante séculos, como um modo "normal" de regular litígios e conflitos individuais. Hoje, porém, a violência é cada vez mais entendida como um "exercicio de poder, força e submissão" que não pode ser aceite numa sociedade democrática plena de direitos. No Plano Europeu Contra a Violência Doméstica, a mesma é definida como, qualquer ato, omissão ou conduta que serve para infligir sofrimentos físicos, sexuais ou mentais, direta ou indiretamente, por meio de enganos, ameaças, coação ou qualquer outro meio.

A maior parte das vítimas de Violência Doméstica em meio familiar, são as mulheres e as crianças. O alcance das consequências deste tipo de violência pode ser bastante vasto e particularmente gravoso para as vítimas (diretas e indiretas), criando-se por vezes um contexto de reprodução da violência vivida e observada, por parte dos jovens elementos do agregado familiar nos seus relacionamentos futuros.

Realçando a expressão das Nações Unidas" A violência gera violência", a observação de casos de violência na família pode repercutir-se na violência para com as crianças e na prática de atitudes violentas por parte das próprias e ainda para os próprios idosos muitas das vezes suporte da estrutura familiar e uma fonte de apoio.

Associada ainda à violência doméstica, os maus tratos dirigidos às crianças podem, colocar em perigo a sua segurança quer fisica, psicológica, moral e cognitiva levando a problemas de aprendizagem, *bulling* escolar, absentismo e abandono escolar, baixa escolariedade, dependências (álcool, droga...) comprometendo a sua saúde, e os seus valores e principios numa fase posterior, quando adultos/as.

Com a criação da <u>Lei nº 112/2009 de 16 de Setembro</u> , que estabelece o regime







# PLANO MUNICIPAL DE IGUALDADE DE GÉNERO

juridico aplicável à prevenção da violência doméstica , à proteção e assistência das suas vítimas; a autarquia de Angra do Heroísmo através do seu Regulamento Municipal de Apoio à Melhoria das Condições de Habitação publicado em Jornal Oficial II Série nº 178 de 21/09/2017, dispõe o seguinte no nº 1 do artigo 5º "Reserva de Habitações para alojamento de Emergência", "A Câmara Municipal pode reservar até 10% das habitações que integram o património habitacional municipal, tendo em vista o realojamento de agregados familiares na eventualidade de situações de emergência social, designadamente <u>vítimas de violência doméstica</u>, inundações, incêndios ou outras catástrofes de origem natural ou humana."

#### Idosos/as

Com o aumento da esperança média de vida e com o já constatado envelhecimento do Concelho de Angra do Heroísmo, foi criado o Cartão Municipal do Idoso/a (CMI), destinado a pessoas com mais de 60 anos ou em situação de pensão por invalidez, contribuindo para a proteção desta franja da população.

A autarquia conta com mais de 4000 portadores/as do CMI, concebendo mecanismos facilitadores de acesso, com descontos em atividades culturais, recreativas, lazer e bem-estar através de protocolos entre o Municipio e entidades privadas.

Em 2004 foi criada, a Oficina Domiciliária, programa destinado à realização de pequenas reparações nas habitações (exemplo-arranjos de esquentadores, colocação de torneiras e lâmpadas elétricas, entre outras) em que a autarquia disponibiliza gratuitamente a mão de obra (técnico camarário), e podem usufruir deste serviço todas as pessoas portadoras do CMI.

Os utentes do CMI, usufruem de descontos na tarifa da água, saneamento doméstico e resíduos domésticos, nas piscinas municipais e em bilhetes de cinema e espetáculos culturais.

Em 2009, foi assinado um protocolo de cooperação com a Cruz Vermelha Portuguesa que originou o Regulamento Municipal do Serviço do Teleassistência. Este prevê a atribuição de quarenta equipamentos de teleassistência e respetiva pulseira ligados por telefone, com rede imediata de apoio diferenciado ao idoso/a em articulação com







os bombeiros/ambulância, cuidados de primeiros socorros, hospital, psp e informação à rede de suporte do idoso (familiar ou de vizinhança). As mensalidades ao abrigo do presente protocolo são disponibilizadas de forma gratuita aos idosos/as com fragilidades económicas, em situações de dependência decorrentes da idade, doença prolongada, convalescença, incapacidade e isolamento.

Importa referir, que a edilidade assume como um dos objetivos da sua intervenção assegurar o acesso das populações mais idosas a serviços que lhes permitam continuar integrados no seu meio de residência, mas dispondo de condições de segurança. A humanização no trato diário e o contato com os seus familiares e redes de vizinhança é fundamental para um envelhecimento ativo e feliz," A minha Casa é o Meu Porto de Abrigo", fonte de vivências, lembranças e recordações. (Avelar, 2011).

O município integra o Projeto "Cidades Amigas das Pessoas Idosas" – da Associação VIDA – Valorização Intergeracional e Desenvolvimento Ativo, onde foram realizados vários inquéritos para reunir um conjunto restrito de fatores chave, com interesse direto na melhoria da qualidade de vida das pessoas mais idosas e na adaptação dos espaços às suas necessidades, conforme preconizado pela Organização Municipal de Saúde (OMS).

Atualmente, a edilidade está a trabalhar na promoção de dinâmicas dirigidas aos idosos/as, com intuito de os dotar em competências que lhes permitam lidar com as transformações que ocorrem nestas idades a nível físico, psíquico e social, como sejam o programa Haja Saúde, convívios entre os idosos (almoços e comemoração de datas especiais como o Dia Mundial do Idoso, Natal, São Martinho), viagens e outras atividade culturais.

Encoraja-se o idoso/a a viver o envelhecimento como mais um ciclo da vida que se abre, e que deve ser vivido com tranquilidade, com atividade física, com uma alimentação equilibrada, em harmonia e de forma positiva.

Considerando que o Ano 2012 foi o Ano Europeu do Envelhecimento ativo, a autarquia levou a cabo o I Seminário do Envelhecimento Ativo – Eixos de Promoção – Planear o







Futuro, no Ano de 2013 decorreu o I Seminário de Gerontologia Social e em 2014 o II Seminário de Gerontologia Social, estando em aberto a promoção de novos eventos similares.

#### Cidadania

Desde o ano de 2009, a autarquia tem vindo a receber anualmente o galardão e menção honrosa "Autarquia Familiarmente Responsável".

Esta distinção atribuída pelo Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, tem como objetivo principal acompanhar, galardoar e divulgar as melhores práticas dos Municípios portugueses em matéria de responsabilidade familiar, no que respeita às medidas facilitadoras de conciliação da vida familiar e laboral de todos os seus funcionários, bem como de adotar medidas facilitadoras da vida familiar dos seus municípes.

O Cartão 4+ é um apoio dado às familias numerosas, à semelhança do que acontece no Cartão do Idoso, possui vários descontos em diferentes áreas onde são realizados protocolos com entidades públicas e privadas, permitindo minorar os maiores constrangimentos financeiros das famílias com mais elementos.

Foi criado em 2015 um "Albergue Noturno" para os/as sem abrigo do concelho, indivíduos estes, que apresentam um vasto conjunto de problemas como: falta de habitação,problemas familiares e sociais, económicos, desemprego, saúde e toxicodependência que contribuem para a sua extrema exclusão social.

#### Crianças e Jovens

O Município de Angra do Heroísmo mantém desde 1982, um sistema de bolsas de estudo destinadas a alunos do ensino superior oriundos de estratos socio económicos desfavorecidos, que pretendam frequentar cursos que formem profissionais em áreas em que o mercado de trabalho pode absorver mais recursos humanos. A esse sistema está associado um regime de apoios pontuais, destinado a suprir graves carências económicas das famílias que inviabilizem a continuação dos estudos.

Contudo, apesar de este sistema ter já dado provas da sua utilidade, e de ter sido







revisto em 2009 no sentido de o adaptar à nova realidade do sistema educativo e de atualizar os valores e critérios de atribuição de bolsas de estudo, procedeu-se a nova revisão em 2014, visando a continuação do acesso ao ensino superior e de sustentar o compromisso de garantir que nenhum estudante angrense deixa de prosseguir estudos por indisponibilidade de meios económicos.

Aprovado em reunião da Assembleia Municipal, de 21 de fevereiro de 2014, o novo Regulamento do Sistema Municipal de Apoio Complementar à Frequência de Estudos Pós-Secundários e Superiores nas seguintes modalidades:

- 1. O regime complementar de apoio à frequência de cursos pós-secundários e superiores compreende as seguintes modalidades:
  - a) A atribuição de bolsas de estudo destinadas a alunos cujos agregados familiares apresentem marcada carência sócio-económica;
  - b) A comparticipação no pagamento das propinas devidas por alunos que frequentem o ensino superior em instituição situada no concelho de Angra do Heroísmo:
  - c) A concessão de uma comparticipação financeira destinada ao pagamento de juros resultantes de créditos pessoais com garantia mútua ou outra garantia adequada contraídos para prosseguimento de estudos;
  - d) A amortização do capital mutuado em créditos pessoais com garantia mútua ou outra garantia adequada contraídos para o prosseguimento de estudos quando o beneficiário, após a conclusão do curso, exerça uma atividade remunerada estável no concelho de Angra do Heroísmo.
- 2. O Município de Angra do Heroísmo mantém ainda um regime específico de apoio mútuo a estudantes oriundos de cidades e vilas com as quais o Município de Angra do Heroísmo mantenha acordos de geminação ou parceria e que se encontrem deslocados para frequência de uma instituição de ensino superior situada no concelho de Angra do Heroísmo.
- 3. As bolsas de estudo e as comparticipações a conceder são integralmente suportadas pelo Município de Angra do Heroísmo, mas podem ser complementadas por entidades terceiras que adiram ao presente sistema de apoio.







Desde a aprovação do regulamento até Outubro de 2017 foram atribuídos os seguintes apoios:

- 191 alunos apoiados com bolsas de estudo.
- 52 alunos apoiados no pagamento de propinas.

O investimento realizado para estes três anos letivos corresponde a um valor de 480.759,30€ para o pagamento de bolsas que acrescido das diversas comparticipações atribuídas para o pagamento de propinas cifra-se num valor aproximado de 525.000,00€

A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens de Angra do Heroísmo foi instalada pela Portaria n.º 763/92 de 7 de agosto, ao abrigo do n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 189/91 de 17 de maio, com a reorganização dada pela Portaria n.º 1226-AI/2000

É prestado apoio logístico ao funcionamento da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Angra do Heroísmo. São instituições oficiais não judiciárias com autonomia funcional que visam promover os direitos da criança e do jovem e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral. É reforçada a prevenção da violência contra a criança junto da comunidade, com a ajuda dos parceiros da rede social, e fortalecendo a rede formal e informal do município na defesa intransigente e proteção da Criança nas suas mais diversas formas e direitos.

#### Emprego

Considerando a elevada taxa de desemprego no concelho de Angra do Heroísmo, a autarquia aderiu ao programa Recuperar, lançado pelo Governo Regional dos Açores, que apoia a inserção profissional e social de cerca de 200 pessoas inscritas há mais de quatro meses nas Agências para a Qualificação e Emprego e que se encontrem numa situação de desemprego e não aufiram subsídio de desemprego ou que, entretanto, tenham perdido o respetivo subsídio. Estas pessoas foram direcionadas para a conservação e manutenção das áreas culturais, sociais, desportivas, urbanísticas, ambientais e naturais do concelho.

O apoio a atribuir aos destinatários do programa é igual ao salário mínimo regional,







podendo ser majorado em função da qualificação apresentada pelos desempregados/as, até ao limite de 1,5 desse salário. No caso dos desempregados licenciados, cabe às entidades promotoras dos projetos candidatáveis a respetiva contribuição mensal para a Segurança Social.

A autarquia também tem vindo a apoiar outros programas de inserção profissional, nomeadamente aderindo a projetos do Governo Regional, como o Estagiar L – para primeiro emprego (Licenciaturas), Estagiar U (detentores/as de cursos técnicos profissionais) e ainda programas como:

- CTTS: que visa a integração de beneficiários de prestações de desemprego em trabalho socialmente necessário.
- PROSA: Melhorar a empregabilidade dos desempregados ocupados, favorecendo a criação de hábitos de trabalho e de um melhor conhecimento do mundo laboral.
   Promover a aproximação entre potenciais empregadores e os desempregados com menor empregabilidade. Propiciar uma experiência profissional a desempregados que pretendam reingressar no mercado de trabalho.
- REATIVAR: Complementar e aperfeiçoar as competências socioprofissionais dos formandos, através da frequência de um estágio em situação real de trabalho e promover o seu recrutamento e integração nas entidades promotoras.

## Dependências

Foi criada uma parceria e protocolo de cooperação no ano de 2014 entre a Câmara Municipal de Angra do Heroísmo e a Casa de Saúde de São Rafael para combater o flagelo do alcoolismo.

O programa de internamento de utentes tem uma duração de três semanas, no entanto poderá prolongar-se até à quarta ou quinta semana, se se verificar necessidade de intervenção ao nível físico ou psicológica do/a utente.

Ao longo destas semanas são trabalhados diversos conceitos chave, em grupo e individualmente. Num primeiro momento, é definido o conceito de alcoolismo e trabalhada a motivação para a mudança. São analisados os percursos de vida do alcoólico, com particular atenção no início, desenvolvimento e consequências desta problemática na sua vida. Numa fase subsequente, são identificadas as suas principais







situações de risco e possíveis estratégias de confronto que passam pelo treino de resolução de problemas, regulação emocional e promoção de competências sociais. São também desenvolvidas atividades psicopedagógicas que consistem no visionamento de filmes sobre a temática, discussão dos mesmos e atividades práticas de intervenção. De igual modo, desenvolvem-se sessões relativas às consequências físicas do álcool e gestão da medicação. Num momento final, é preparada a alta mediante a prevenção da recaída e estabelecimento de objetivos.

E porque o alcoolismo é uma doença que afeta os diversos membros de uma família, são realizadas reuniões semanais com os familiares dos utentes para esclarecimento e definição de estratégias de intervenção.

Este é um trabalho conjunto de reunião de saberes de uma equipa multidisciplinar composta por diversos profissionais de ambas as partes, em prole dos nossos utentes e de uma doença que, nos tempos atuais, está cada vez mais presente na nossa sociedade conforme estudos de estatística e investigação realizados pelo Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências, sob a tutela do Serviço Nacional de Saúde (SiCAD, 2016).

#### Objetivo do Projeto:

Estabelecer uma parceria com a Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, para apoio ao funcionamento de uma resposta na área dos problemas ligados ao álcool para os/as funcionários/as municipais bem como os/as beneficiários/as de apoio camarário no âmbito da habitação social e reinserção social de forma a responder às suas necessidades de acompanhamento, nomeadamente, na manutenção da abstinência e na reinserção sócio comunitária, familiar e laboral, reduzindo o seu isolamento e marginalização, de forma que este se torne capaz de gerir a sua autonomia.

# Objetivos Gerais:

- Promover a existência de valências de reinserção na comunidade, que permitam responder à complexidade das problemáticas no âmbito dos problemas ligados ao álcool.
- Contribuir para reduzir o consumo de álcool entre a população e diminuir os efeitos







perniciosos em termos sociais e de saúde, causados pelo consumo nocivo de bebidas alcoólicas.

# Objetivos Específicos:

- Formar uma equipa multidisciplinar composta por elementos da Unidade de Alcoologia e elementos da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo;
- Sinalizar Casos/Grupos de risco na população alvo;
- Intervir na comunidade junto dos grupos/elementos sinalizados;
- Promover a motivação para o internamento e adoção de comportamentos de abstinência alcoólica;
- Divulgar a Unidade de Alcoologia;
- Aproximar a Casa de Saúde São Rafael à Comunidade;

# Projeto Âncora

A Câmara Municipal de Angra do Heroísmo celebrou um protocolo em 2015 com a Casa do Povo de Santa Bárbara da Ilha Terceira para implementação do Projeto Âncora. Trata-se de um Plano Operacional de Respostas Integradas para as Dependências para o Concelho de Angra do Heroísmo, cujo objetivo é promover a prevenção de dependências em diferentes contextos e através de diferentes estratégias, ao encontro das necessidades identificadas.

Este programa, no qual a autarquia se assume com entidade promotora e a Casa do Povo como entidade gestora, é concretizado sob o aconselhamento do técnico Raúl Melo-psicólogo clínico membro do Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências, do Fórum Nacional Álcool e Saúde e da Associação ARISCO-Instituição para a Promoção Social e da Saúde, sendo esta última a responsável pelos técnicos intervenientes no contexto escolar do programa em questão.

Conta ainda com a colaboração e parceria de diversas entidades das áreas da saúde, da educação e da solidariedade social do Concelho de Angra do Heroísmo.

## Educação







# Plano Municipal de Igualdade de Género

Nesta área são realizadas campanhas de sensibilização nas escolas do Concelho, nomeadamente – Prevenção da Gravidez na Adolescência, Alimentação Saudável, Prevenção de Comportamentos de Risco e de Toxicodependência, Absentismo Escolar, *Bullying* e Violência nas Relações Intimas Juvenis, em parceria com psicólogos/as, enfermeiras/os do Centro de Saúde do Concelho de Angra do Heroísmo.

Foram também desenvolvidas em colaboração com o Nucleo de Iniciativas de Prevenção e Combate à Violência Domêstica várias atividades para a Igualdade de Género como por exemplo: Teatros de Fantoches para as crianças em vários contextos e idas às escolas e participação em debates alusivos à temática com alunos do secundário, parceria na comemoração do dia Mundial para a Igualdade de Género e elaboração e elaboração conjunta de uma música original para a promoção da igualdade.

## Habitação Social

No âmbito do quadro legal de atribuições das autarquias locais, constante da Lei n.º75/2013, de 12 de Setembro, é atribuição dos municípios, em geral, o dever de prosseguir, em articulação com as freguesias, a promoção e salvaguarda dos interesses próprios das populações respetivas. Entre essas atribuições constam, nos termos das alíneas h) e i) do n.º 2 do artigo 23.º daquela Lei, a ação social e a habitação.

Na decorrência daquelas atribuições, constitui competência das câmara municipais a prestação de apoio a pessoas em situação de vulnerabilidade, pelos meios adequados e nas condições constantes de regulamento municipal, tendo sido por este meio aprovado em 29 de Junho de 2011 o « Regulamento Municipal de Apoio à Melhoria das Condições de Habitação do concelho de Angra do Heroísmo». Este regulamento foi entretanto objeto de alterações em 2014 e 2017, publicada esta última em Jornal Oficial II Série nº 178 de 21/09/2017.

O presente regulamento estabelece os critérios de atribuição e gestão de fogos de habitação social em regime de renda apoiada pertencentes ao Município de Angra do Heroísmo, estipulando as condições de apoios destinados à manutenção das condições habitacionais básicas de agregados familiares, com marca das carências







socioeconómicas. Prevê ainda apoio destinado à manutenção das condições habitacionais em que o custo global das obras não exceda € 5,000.00.

Os respetivos apoios municipais, destinam-se a ajudar as familias na obtenção ou manutenção de condições adequadas de habitação, subordinando-se aos seguintes princípios:

- a) Transitoriedade, visando criar condições para que as familias ganhem autonomia e assumam por si as despesas com habitação, evitando a criação de dependências permanentes em relação aos apoios públicos;
- b) Integração dos regimes de apoio, visando o acompanhamento das familias na fase de instalação nas habitações através de um programa adequado de formação, potenciando o bom aproveitamento e as sinergias entre os regimes de apoio social municipal e governamental;
- c) Luta contra a exclusão social nos complexos habitacionais, através do acompanhamento das famílias alojadas em habitações municipais por um adequado programa de luta contra a exclusão social, visando para além das questões habitacionais, as competências pessoais e a integração laboral;

O municipio possui atualmente 448 habitações sociais que correspondem a um universo aproximado de 4.000 pessoas.

## <u>Alimentação</u>

A autarquia criou vários protocolos de cooperação com:

- Asticia;
- · Cruz Vermelha Portuguesa;
- AMI;
- Banco Alimentar

Desta forma são entregues às pessoas mais carenciadas do concelho de forma gratuita, cabazes de géneros alimentícios e senhas de comida.

Estas ações baseiam-se em políticas e estratégias de intervenção social que visam a melhoria das condições de vida das pessoas e famílias.







# TA Necessidade de um Plano Municipal de Género

Igualdade é o reconhecimento público, efetivamente expresso em instituições e modos, do princípio de que um grau igual de atenção é devido às necessidades de todos os seres humanos.

(Simone Weil)

Dentro das questões de igualdade de género, o poder local através da sua política de proximidade e contacto direto com os cidadãos/as, assume uma importância primordial, na realização e execução de medidas sociais que promovam a sua integração e direitos de cidadania.

É uma premissa e responsabilidade do município de Angra do Heroísmo desenvolver o seu Plano Municipal de Género, pois de acordo com o disposto no artº33º, do nº 1 da Lei 75/2013 de 12 de Setembro, compete às Câmaras Municipais assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação do município, tendo por princípio base a adoção de Planos Municipais para a Igualdade.

Assim, e dando continuidade ao exposto, o V Plano para a Igualdade de Género Cidadania e Não Descriminação 2014-2017(V PNI) publicado na Resolução do Concelho de Ministros nº 103/2013, de 31 de Dezembro, têm como visão primordial "reforçar a promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, assim como a intervenção nos domínios da educação, saúde e mercado de trabalho".

No âmbito deste objetivo foram delineadas três medidas para a sua aplicação nas diferentes áreas de Política da Administração Local:

- Sensibilizar as Autarquias para a criação e desenvolvimento de Planos Municipais para a Igualdade.
- Preparar o enquadramento jurídico relativo ao Conselheiro ou Conselheira Local para a Igualdade visando a promoção da Igualdade em todas as políticas locais, nomeadamente no quadro da Rede Social.







 Definir e elaborar recursos, instrumentais e materiais, de suporte ao trabalho das Autarquias e outros atores locais.

Estes requisitos são os pilares para uma boa governação e processo de modernização organizacional de todos os sectores da administração pública.

Nesta visão, os municípios dentro das suas responsabilidades e implementadores de políticas sociais, são uma fonte privilegiada, pois detêm uma visão muito precisa e abrangente da sua população, dos seus colaboradores, do seu território, e dos seus agentes económicos e sociais, permitindo deste modo responder às necessidade e aspirações de todos os seus cidadãos e cidadãs.

É desta forma, ouvindo todas as partes envolvidas, mais fácil efetuar um diagnóstico preciso, percebendo quais as assimetrias sociais com maior relevância ou com maior incidência que porventura necessitem de um acompanhamento diferenciado ou mudança de paradigma.

Neste contexto o Município de Angra do Heroísmo, colocou a si próprio a questão:

# Como se Efetua a Mudança de Paradigma nas Questões de Igualdade de Género?

Por fora tão diferentes, Por dentro tão iguais, É preciso que toda a gente, Se saiba ver nos demais.

(Refrão da música *Hoje o Amanhã* elaborada pelo Município de Angra do Heroísmo – Igualdade de Género.)

A resposta poderia ser justificada em parte através do presente plano, mas faltar-lheia uma certa "Consciência Social" pois o trabalho desenvolvido em anos anteriores, em que já se implementava boas práticas nas questões de Igualdade de Género, não







poderá ser esquecido, pois o mesmo permitiu/permite que esta temática ganhe cada vez mais relevância na agenda concelhia e a atenção por parte da comunidade local. A palavra **transformação** nas questões de igualdade é o principio desta mudança de paradigma, pois para haver mudança é necessário haver uma transformação, uma acuidade de pensamento e a interiorização por parte de cada individuo que é imperativo perceber que a mudança está dentro de cada um de nós. Este é o caminho sem dúvida, que teremos que percorrer passo a passo para tornar a nossa sociedade mais inclusiva e igualitária.

Definiremos, então, a "<u>mudança social como sendo toda a **transformação** observável no tempo, que afeta, duma maneira que não seja provisória ou efémera, a estrutura ou funcionamento da organização social de uma dada coletividade e modifica o curso da sua história" (Rocher,1999).</u>

# **O**Vertente Interna do Plano Municipal de Igualdade de Género

O município de Angra do Heroísmo na realização do seu Plano Municipal para a igualdade de Género teve em especial atenção a realização de uma introspeção interna ao nível de funcionamento dos seus serviços, à análise da sua cultura organizacional e consequentemente aos colaboradores que nela trabalham.

O plano trabalha nesta fase somente a vertente interna da CMAH, exceto os colaboradores/as dos Serviços Municipalizados de Angra do Heroísmo e TERAMB, contudo posteriormente irá desenvolver-se o plano na sua vertente externa com a criação de parcerias e a abertura com maior relevo à comunidade em que se insere, pois esta é parte integrante do sucesso de implementação de boas práticas sociais que promovam a inclusão de todos os seus cidadãos.

A componente interna do referido plano, pretende promover uma mudança social sustentável, sendo que a mesma só é possível quando se alteram as estruturas básicas que compõem um grupo social ou uma sociedade.







# 

A Câmara Municipal de Angra do Heroísmo desenvolve atividades e competências no âmbito do quadro legal definido para os Municípios nos termos da Lei nº 75/2013 de 12 de Setembro, mais concretamente nos seguintes domínios:

- Equipamento Rural e Urbano
- Energia
- Transporte e Comunicações
- Educação
- Património, Cultura e Ciência
- Jovens, Tempos livres e Desporto
- Ação Social
- Habitação
- Proteção Civil
- Ambiente, Saneamento Básico e Recursos hidricos
  - Defesa do Consumidor
  - Saúde Pública Veterinária
- Promoção do Desenvolvimento
- · Ordenamento do Território e Urbanismo
- Cooperação Externa

# Constituição da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

O Executivo Municipal è constituido pelo presidente e seis vereadores, três dos quais sem pelouro atribuído.







# Plano Municipal de Igualdade de Géner ?

Quadro 5. Executivo Municipal

Constituição	Nome	Pelouro
Presidente	José Gabriel do Álamo Meneses	Unidade de Gestão Financeira e Recursos Humanos; Unidade de Urbanismo;Unidade de Serviços Integrados; Unidade de Desenvolvimento Comunitário; Unidade de Promoção Municipal e Cultura; Comando de Meios Operacionais e de Proteção Civil; Saúde Pública; Outras Áreas.
Vice-Presidente	José Gaspar Rosa de Lima	Unidade de Urbanismo; Unidade de Desenvolvimento Comunitário; Comando de Meios Operacionais e de Proteção Civil; Outras Áreas.
Vereadora	Raquel Gomes Caetano Ferreira	Unidade de Urbanismo; Unidade de Desenvolvimento Comunitário; Unidade de Promoção Municipal e Cultura; Comando de Meios Operacionais e de Proteção Civil; Saúde Pública; Outras Áreas.
Vereador	Guido de Luna da Silva Teles	Unidade de Gestão Financeira e Recursos Humanos; Unidade de Serviços Integrados; Unidade de Desenvolvimento Comunitário; Unidade de Promoção Municipal e Cultura; Informática; Outras Áreas.
Vereador	António Lima Cardoso Ventura	Sem pelouro atribuído
Vereador	Nuno Alberto Lopes Melo Alves	Sem pelouro atribuído
Vereadora	Catarina Cristina Ribeiro Rocha Gonçalves da Silva Matias	Sem pelouro atribuído

Fonte: CMAH

Com uma ação multifacetada nas correspondentes áreas de atuação a Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, procura incrementar uma dinâmica correspondente às necessidades da sua população, valorizando a adoção de medidas que não se esgotem apenas nas tarefas administrativas inseridas na delegação de competências do Estado nas autarquias locais, mas privilegiando também a adoção de uma política inclusiva e participativa de todos os seus munícipes. Desta forma promove a igualdade de género dentro e fora da organização, apelando a uma tomada de consciência e sensibilização que tenha em conta todas as franjas da população; desde os mais novos em idade escolar, aos mais idosos, valorizando a família como fator de desenvolvimento e criadora de novas mentalidades. Incentivando o sentimento de pertença e respeito centradas na comunidade local através do reforço da união e envolvimento de todos os munícipes.







# PLANO MUNICIPAL DE IGUALDADE DE GÉNERO

Por força do Decreto-Lei nº 305/2009, de 23 de Outubro, conjugado com o artigo 5º da Lei nº49/2012, de 29 de Agosto que estabeleceu um novo enquadramento jurídico para a organização dos serviços das Autarquias Locais o município de Angra do Heroísmo na sua organização, estrutura e funcionamento orientou-se pelos princípios da unidade, eficácia da ação, da aproximação dos serviços ao cidadão, da desburocratização, da racionalização de meios e da eficiência na afetação de recursos públicos, da melhoria quantitativa e qualitativa do serviço prestado e da garantia de participação dos cidadãos, respeitando os princípios constitucionais da Constituição Portuguesa e as emanações do Código do Procedimento Administrativo.

A organização interna dos serviços do Município de Angra do Heroísmo corresponde ao modelo de estrutura hierarquizada, aplicada às funções de suporte e organização dos serviços municipais e às funções de natureza operativa.

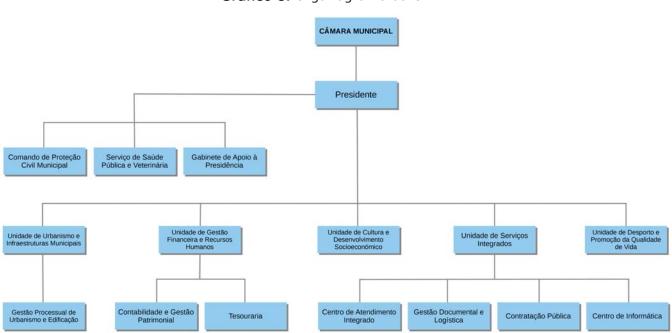


Gráfico 8. Organograma da CMAH







A estrutura orgânica é composta por unidades orgânicas flexíveis que constituem uma componente variável da organização dos serviços municipais, visando assegurar a sua permanente adequação às necessidades de funcionamento e de otimização dos recursos, cujas competências, de âmbito operativo e instrumental, são integradas numa mesma área funcional.

No âmbito das unidades orgânicas flexíveis são criadas subunidades orgânicas quando estejam predominantemente em causa funções de natureza executiva, dentro dos limites estabelecidos pela deliberação de 27 de Dezembro de 2012 da Assembleia Municipal, cuja coordenação é assegurada por um coordenador técnico.

O modelo de estrutura adotado pelo Município é o seguinte:

- a) Estrutura hierarquizada, aplicada às funções de suporte e organização dos serviços municipais e às funções de natureza operativa, constituida por unidades flexíveis;
- b) Unidades flexíveis, sob a forma de divisões municipais;
- c) Subunidades orgânicas;
- d) Unidades sem tipologia definida, diretamente dependentes do Presidente da Câmara Municipal e coordenadas por dirigentes abrangidos pelo disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 10º da Lei nº 49/2012, de 29 de Agosto.

A dotação máxima de unidades orgânicas flexíveis foi fixada em <u>cinco</u>, asseguradas por cargos dirigentes, com a qualificação de cargos de direção intermédia de 2º grau, com a designação de chefe de divisão:

- a) <u>Unidade de Gestão Financeira e Recursos Humanos;</u>
- b) <u>Unidade de Urbanismo e Infraestruturas Municipais;</u>
- c) Unidade de Serviço Integrados;
- d) Unidade de Cultura e Desenvolvimento Sócio-Económico.

Criação de <u>uma</u> unidade orgânica flexível, assegurada por cargo dirigente com a qualificação de cargo de direção intermédia de 3º grau:

a) Unidade de Desporto e Promoção da Qualidade de Vida.

A dotação máxima de subunidades orgânicas foi fixada em <u>sete</u>, são coordenadas por um coordenador técnico da carreira de assistente técnico ou por um trabalhador







designado para o exercício da função de coordenador técnico integrado nas carreiras específicas de informática, nomeadamente especialistas e os técnicos de informática do grau 3 da respetiva carreira, ou de grau inferior sempre que não existam efetivos no organismo com o perfil adequado em grau superior.

As subunidades orgânicas encontram-se hierarquicamente dependentes das seguintes unidades orgânicas flexíveis:

- a) Unidade de Gestão Financeira e Recursos Humanos:
  - i. Contabilidade e Gestão Patrimonial;
  - ii. Tesouraria;
- b) Unidade de Urbanismo e Infraestruturas Municipais:
  - i. Gestão Processual de Urbanismo e Edificação;
- c) Unidade de Serviços Integrados:
  - i. Centro de Atendimento Integrado;
  - ii. Gestão Documental e Logística;
  - iii. Contratação Pública;
  - iv. Centro de Informática;

São unidades sem tipologia definida diretamente dependentes do Presidente da Câmara Municipal:

- a) O Gabinete de apoio à Presidência;
- b) O Comando de Proteção Civil Municipal;
- c) O Serviço de Saúde Pública Veterinária;

# Objetivos e Metodologia de Implementação do Plano Municipal de Igualdade de Género

#### 8.1. Objetivos

Neste capítulo, pretendemos explicitar o processo e pesquisa aplicado com o propósito de produzir algumas explicações sobre o tema de trabalho que delimitamos, pois como conferem Quivy & Campenhoudt (1992), "expor o procedimento científico







consiste (...) em descrever os princípios fundamentais a pôr em prática em qualquer trabalho de investigação".

As realidades sociais apresentam uma multiplicidade de fenómenos que se podem construir como temas de interrogação sistemática, por parte do investigador. A escolha de um determinado problema de investigação é condicionada pelo interesse pessoal do estudioso, pelas condições e recursos que dispõe para realizar o estudo e pelas necessidades reais (Lessard-Hébert, 1996) de proceder a explicações acerca dos fenómenos que elegeu como objeto de pesquisa.

Numa e em qualquer investigação, um (a) investigador (a), deve obrigar-se a escolher um fio condutor tão claro quanto possível, habitualmente formulado na forma de uma pergunta de partida, através da qual indiciamos o que procuramos "saber, elucidar, compreender melhor" (Quivy & Campenhoudt, 1992). Para Giddens (2004), numa investigação, para além de respondermos à pergunta inicial devemos procurar contribuir também para o entendimento das razões subjacentes às respostas encontradas.

No presente estudo, com intuito de identificar e analisar as diversas variáveis aliadas ao Plano Municipal da Igualdade de Género, bem como a forma como se relacionam entre si, selecionou-se a seguinte pergunta de partida "Como se efetua a mudança de paradigma nas questões de igualdade de género"?

Segundo os preceitos metodológicos enunciados pelos diferentes autores, prosseguiuse para a "exploração" da questão inicial, procurando a sua contextualização
relativamente a "quadros conceptuais reconhecidos" (Quivy & Campenhoudt, 1992).
Do ponto de vista epistemológico, esta incursão nas diferentes teorias produzidas
acerca do fenómeno de análise fundamental, não só permite questionar as ideias préconcebidas que elaboramos, mas também porque a teoria assume o papel de
comando do conjunto do trabalho científico que se traduz em articular-lhe os diversos
momentos. Este define o objeto de análise; confere à investigação, por referência a
esse objeto, orientação e significado; constrói-lhe as potencialidades explicativas e
define-lhe os limites (Almeida & Pinto, 1986).







#### PLANO MUNICIPAL DE IGUALDADE DE GÉNERO

Neste sentido, o/a investigador/a está apto a erigir a sua problemática, ou seja a "interrogar os fenómenos" em estudo (Quivy & Campenhoudt, 1992), identificando e descrevendo as diferentes abordagens do problema e procurando confronta-las criticamente. Posteriormente, estará em condições para construir relações pertinentes entre conceitos e variáveis (Quivy & Campenhoudt, 1992).

A partir da problemática formulámos os seguintes objetivos:

- 1) Caracterizar as representações dos (as) funcionários (as) da autarquia, face aos seus comportamentos sociais;
- 2) Identificar quais as atividades mais praticadas pelos funcionários (as) no uso do tempo na esfera pessoal/familiar;
- 3) Identificar se a Autarquia de Angra do Heroísmo as possui serviços no sentido de melhorar e conciliar a atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus (as) funcionários (as);
- 4) Tentar compreender a necessidade de formação nos seus/as funcionários/ (as), no âmbito da Igualdade de Género;
- 5) Desenhar um conjunto de recomendações para um ideal Plano de Igualdade de Género, face aos resultados obtidos.

#### 8.2. Metodologia

Bell (1997) afirma que "(...) abordagens diferentes recorrem a métodos de recolha de informação igualmente diferentes, mas não há abordagens que prescreva ou rejeite automaticamente qualquer método em particular", neste caso utilizamos como técnica de pesquisa o inquérito por questionário.

Vários autores (Marshall & Rossman, 1999; Almeida, 1994; Quivy & Campenhoudt, 1992; Ferreira, 1996) têm colocado, relativamente à estratégia de investigação, o problema da constituição da amostra e da sua representatividade, salientando aqui a confrontação e dois pontos de vista diferentes: "os da técnica estatística" e os da "interpretação sociológica" (Ferreira, 1986). Para o primeiro, "a amostra é representativa de um determinado universo desde que esteja garantida a aleatoriedade do processo da sua constituição" (Ferreira, 1986). Para a análise sociológica a questão da representatividade coloca-se num plano epistemológico pois







para "conhecer melhor os sistemas de relações não é forçosamente pertinente, em termos sociológicos, estuda-lo como somas de individualidades" (Quivy & Campenhoudt, 1992).

Neste Plano Municipal da Igualdade de Género, e, face aos objetivos delineados pretende-se utilizar a técnica de pesquisa por inquérito por questionário.

#### 8.3. Amostra

A aplicação dos instrumentos de recolha de dados, procedeu-se da seguinte forma:

Foi solicitado na data o numero que se referem os dados. Autarquia de Angra o Heroísmo tinha o número de colaboradores (as) em exercício, correspondente a 228. Do total de inquiridos(as), tivemos uma taxa de retorno de 76% (174 colaboradores(as)), sendo que podemos caracterizar o nosso universo populacional, por género, na proporção de 107 do sexo Masculino e 54 do sexo Feminino.

Ressalva -se que neste Plano não foram inquiridos os (as) colaboradores (as) dos Serviços Municipalizados e os (as) colaboradores (as) da TERAMB.

Foi entregue o questionário a cada chefia, que após preenchido e fechado em envelope, foi devolvido à respetiva Chefe de Divisão da Unidade de Cultura e Desenvolvimento Socioeconómico (UCDS). Quanto ao questionário dirigido ao Executivo/Vereadores, procedeu-se da mesma forma. Responderam o Presidente da autarquia e quatro Vereadores.

Dos 174 Inquiridos(as), podemos referir que responderam (107) ou seja 72,8% do sexo Masculino e do Sexo Feminino (40) 27,2%. (Gráfico 9).

Dos mesmos inquiridos, podemos observar que a maior percentagem possui, como habilitações académicas o ensino básico (60,5%), seguido do ensino superior com 19,7%, e do ensino secundário com 18,4%. (Gráfico 10).

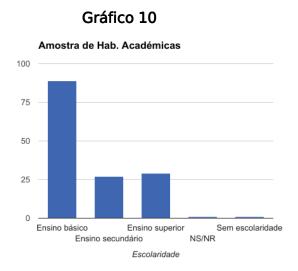


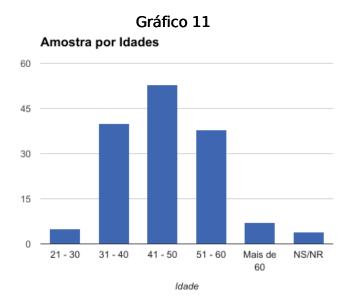




#### Resultados dos Inquéritos aos Colaboradores(as):







Dos inquiridos da amostra, podemos constatar que os colaboradores (as), com idades entre 41-50 anos são aqueles que representam a autarquia em termos profissionais com um total de 36,1%. Segue-se a faixa etária entre os 31-40 anos com 27,2%, 51-60 anos com 25,9%, mais de 60 anos com 4,8%, e finalmente, as idades entre 21-30 anos com 3,4%. (Gráfico 11),







#### Gráfico 12 Gráfico 13 Amostra da Categoria Profissional 100 75 50 25 8,8% NS/NR Assistente Operacional Coordenador(a) Técnico(a) Superior Assistente Técnico(a)

Amostra de dependentes a cargo Sim NS/NR Não 60,5%

Os/as Colaboradores (as) inquiridos responderam que 60,5% são Assistentes Operacionais, 18,4%, Técnicos (as) superiores, 16,3% são Assistentes Técnicos (as), 3,4% são Coordenadores (as). (Gráfico 12)

Da nossa amostra no (Gráfico 13), a maioria tem dependentes a cargo, ou seja, 60,5%, seguido de 30,6% que dizem não ter. Salienta-se um valor registado de 8,8% de inquiridos(as) que não respondeu à questão. A maioria dos(as) inquiridos(as) tem dependentes a cargo com idades entre 0-20 anos e apenas 0,7% refere ter dependentes com mais de 60 anos.

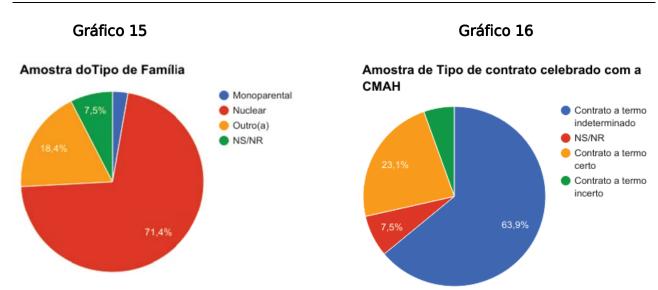
Como podemos verificar, na amostra dos nossos (as) inquiridos(as), a maioria são Casados(as) ou vivem em União de facto, com 72,1%. (Gráfico 14).

Gráfico 14 Amostra do Estado civil Solteiro(a) Casado(a) / União 12,9% de facto Divorciado(a) / Separado(a) NS/NR Viúvo(a) 72.1%









Quanto ao tipo de Família da nossa amostra de inquiridos (as) destaca-se serem famílias Nucleares, com 71,4%, seguido de Outro(a) tipo de Família com 18,4% e Família Monoparental 2,7%.

Os/as Colaboradores (as) referem que o tipo de contrato que tem com o Município é o contrato a termo indeterminado com 63,9%, seguido do contrato a termo certo com 23,1% e 5,4% com contrato a termo incerto.



Da nossa amostra aos inquiridos (as) 40,1% a maioria tem horário flexível, 38,1% tem horário fixo, por turnos 12,9% e com jornada contínua 3,4%.

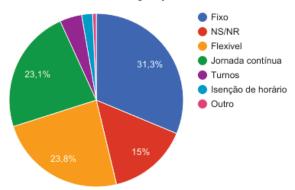






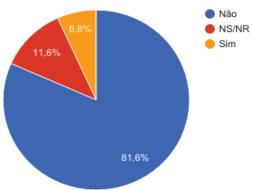
Gráfico 18

Amostra de qual o horário que preferia ter, atendendo à sua situação profissional e familiar



Exposição a situações de violência, de assédio ou situação discriminatória, no trabalho

Gráfico 19



Os (as) colaboradores (as) do Município responderam que o horário pretendido é o fixo, com 31,3%, seguido do horário flexível com 23,8%, jornada contínua com 23,1%, 4,1% por turnos e apenas 2% pretendiam ter isenção de horário.

Os(as) Inquiridos (as) afirmam na sua maioria nunca terem sido expostos a situações de Violência, de assédio ou situações discriminatórias, no trabalho com 81,6%. No entanto, 6,8% afirmam terem sido. Abaixo, descrevem-se as respostas obtidas:

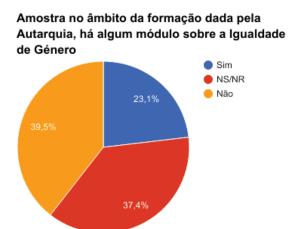
- Falta de humildade para colegas e cooperação;
- Ameaça de violência;
- Não concordo com quotas do SIADAP;
- · Violência verbal e psicológica;
- Foi-me dito que n\u00e3o seria concedido hor\u00e1rio de jornada cont\u00eanua, ainda que apenas verbalmente, ao contr\u00e1rio de outros trabalhadores que o tiveram;
- Discriminatória;
- Sim, mas não com este elenco camarário;
- Assédio moral;
- Violência;
- Violência e bullying.

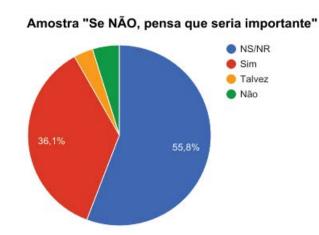
Gráfico 20 Gráfico 21











No âmbito do modulo Igualdade de Género 39,5% dos (as) inquiridos (as) da nossa amostra referem que a autarquia não dispõe de qualquer formação neste âmbito. Os (as) mesmos Inquiridos (as) afirmam 23,1% terem conhecimento de iniciativas nesta linha e 37,4% desconhecem.

Quando questionados acerca da importância deste módulo, em contexto formativo, a maioria dos (as) inquiridos (as) não respondeu (55,8%); 36,1% referem ser importante, 4,8% entendem que não ser importante e 3,4% pensam que talvez fosse importante. (Gráfico 21).

Apesar, na autarquia terem sido promovidas ações de formação sobre a Igualdade de Género, os (as) inquiridos (as) não responderam.

Gráfico 22

Amostra de Estratégia, missão e valores do organismo [Nos relatórios, Planos de atividades, regulamentos da Autarquia, é expressa a Igualdade de Género, enquanto valor a promover]

NS/NR
Sim
Não

11.6%
63,3%

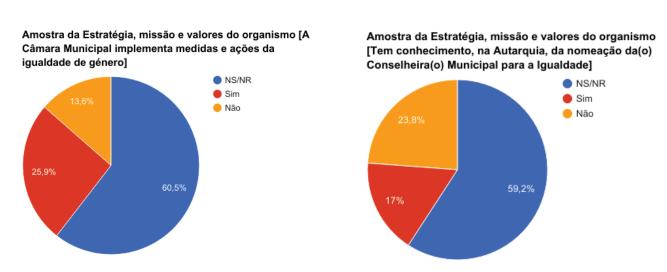
A maioria dos nossos





inquiridos (as) desconhecem a expressão de igualdade de Género enquanto valor a promover, nos relatórios, planos de atividades e regulamentos da autarquia (63,3%), 25,2% dizem que sim e 11,6% respondem que não.

Gráfico 23 Gráfico 24



Quanto às medidas e ações implementadas, no âmbito da Igualdade de Género 60,5% dos (as) Inquiridos (as) referem desconhecer; 25,9% referem saber e 13,6% afirmam que não.

Quanto à nomeação da Conselheira(o) Municipal da Igualdade, 59,2% dos(as) nossos(as) inquiridos(as), não responderam, 23,8%, respondem que não e apenas 17% afirmam saber.

Quanto à pergunta, da existência de uma equipa que se dedica às questões de Igualdade 59,9% dos nossos (as) inquiridos (as) não respondem, 20,4% afirmam que existe e 19,7% afirmam que não existe.

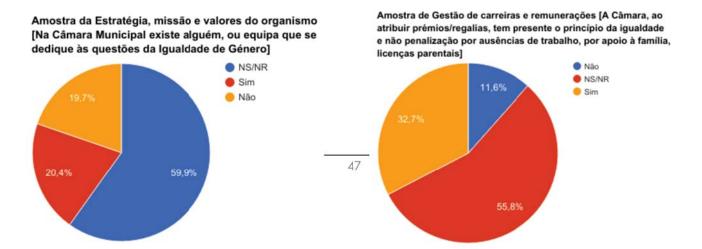




Gráfico 25 Gráfico 26

Quanto à pergunta formulada "a autarquia ao atribuir Prémios/Regalias tem o principio da Igualdade?" podemos referir que a maioria dos inquiridos (as) referem desconhecer (55,8%); 32,7% afirma que Sim e apenas 11,6% responde que Não.





No que respeita à pergunta "Se está presente o príncipio da Igualdade, na autarquia, quando se nomeia um trabalhador/a para cargo de chefia", a maioria dos (as) inquiridos (as) referem Não Saber (46,9%), 36,7% respondem que Sim e apenas 16,3% afirmam que Não.

À pergunta o "Município realiza ações que contribuam para Mulheres e Homens se possam candidatar em condições de igualdade, a funções de dirigentes?", mais uma vez a maior parte dos (as) inquiridos (as) refere desconhecer (49%); 40,8% afirma que







Sim e apenas 10,2%, afirma que Não.

#### Gráfico 29

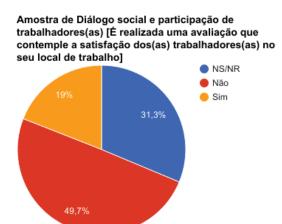


À questão mencionada no (Gráfico 29), 63,3% dos(as) nossos(as) inquiridos(as) respondem desconhecer, 21,8% afirmam que Não e 15% afirmam que Sim.

Gráfico 30

# Contagem de Diálogo social e participação de trabalhadores(as) [São realizadas reuniões com trabalhadores(as) onde se abordem as questões de igualdade e conciliação da vida familiar e profissional] NS/NR Não Sim

Gráfico 31



Quanto à questão "São realizadas reuniões com trabalhadores (as) onde abordam as questões de igualdade e conciliação e conciliação da vida familiar e profissional?", 56,5% afirmam que Não, 3,4% afirma que Sim e 40,1% desconhecem ou não responderam.

Quanto "À realização de avaliação que contempla a satisfação dos (as) trabalhadores







(as) no seu local de trabalho", a maioria dos (as) inquiridos (as) responderam que Não (49,7%). 31,3% não respondeu e apenas 19% afirma que Sim.

À pergunta "Tem conhecimento de atividades realizadas por outros serviços da autarquia?" Na Amostra 45,6% dos (as) Inquiridos (as) referem que Não, 20,4% que respondeu que Sim e 34% não respondem.

Gráfico 32



"A Câmara possui regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?", segundo os/as nossos (as) Inquiridos (as) 62,6% que Não Sabe/Não Responde, 22,4% afirmam Sim e 15% afirmam Não.

Gráfico 33

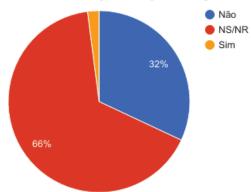
Amostra de Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho [A Câmara possui regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho]

NS/NR
Sim

15% NS/NR Sim Não

Gráfico 34

Amostra de Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho [Verifica-se, no município, queixas formais de casos de discriminação em função do sexo]



À pergunta formulada "sobre a existência de queixas formais de casos de







discriminação em função de sexo", 97 inquiridos (as) Não Sabe/Não Responde, 47 Inquiridos (as) respondem que Não e apenas 3 Inquiridos (as) respondem que Sim.

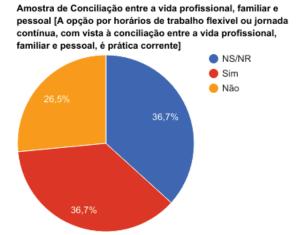
À pergunta acerca "Da existência de casas de banho adaptadas, para trabalhadores (as) e utentes que frequentam o Município", 40,1% afirma que não existe, 25,2% afirma que existe e 34,7% Não Sabe/Não Responde.

Gráfico 35

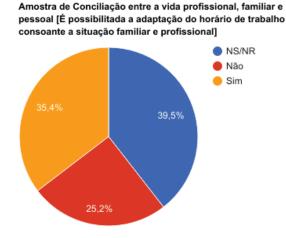


Existe um equilíbrio de respostas fornecidas pelos (as) Inquiridos (as) quanto "à opção dos horários de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal", uma vez que nas respostas Não Sabe/Não Responde e Sim registou-se um valor de 36,7% (as mesmas percentagens), e 26,5% referem que Não.

Gráfico 36



#### Gráfico 37







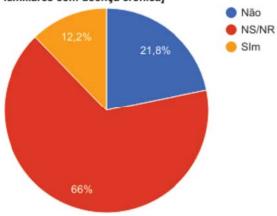


Questionados sobre a "possibilidade da adaptação do horário de trabalho consoante a situação familiar e profissional" 35,4% dos inquiridos (as) respondem Sim e 25,2% Responde Não. Regista-se, ainda, uma percentagem de 39,5 que Não Sabe/Não Responde à pergunta.

"Existem medidas de Apoio aos (às) Trabalhadores (as) em situações de Famílias Monoparentais, Familiares com deficiência, familiares com doença crónica?" A percentagem de indivíduos que não responde é bastante significativa (66%), registando-se um valor de 21,8% que afirmam Não e apenas 12,2% respondem que Sim.

#### Gráfico 38

Amostra de Benefícios, direitos a trabalhadores(as) e suas famílias [Existem medidas de apoio a trabalhadores(as) em situação de famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica]



#### Gráfico 39

Amostra de Benefícios, direitos a trabalhadores(as) e suas

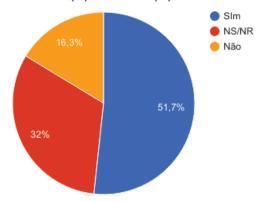
famílias [A Câmara possui creche/espaço para os filhos(as) de

# trabalhadores(as), por motivos do alargamento do horário de trabalho] Não NS/NR SIm

72.8%

#### Gráfico 40

Amostra de Benefícios, direitos a trabalhadores(as) e suas famílias [A Câmara possui parcerias com clinicas/ginásios para beneficiar os(as) trabalhadores(as) em termos de saúde ou lazer]



Acerca da questão ilustrada no gráfico acima, a esmagadora maioria dos nossos (as) inquiridos (as) afirma que Não (72,8%) e continuamos a registar um valor assinalável de não-respostas (26,5%).

Quanto a "parcerias com Clínicas/Ginásio para beneficiar os trabalhadores em termos

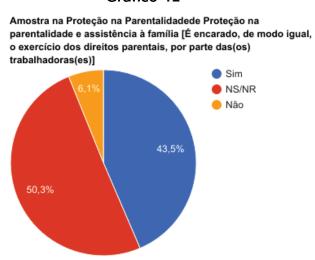






de Saúde ou Lazer", a maioria dos (as) inquiridos (as) afirmam que Sim (51,7%), Não Sabe/Responde 32% e 16, 3% Respondem que Não.

Gráfico 41



Na questão colocada acerca do "exercício de modo igual dos direitos parentais por partes das trabalhadoras e dos trabalhadores" cerca de metade dos (as) inquiridos (as) Não Sabe/Não Responde. 43,5% respondem Sim e 6,1% respondem não.

Gráfico 42

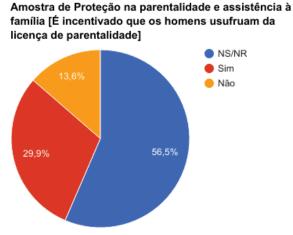
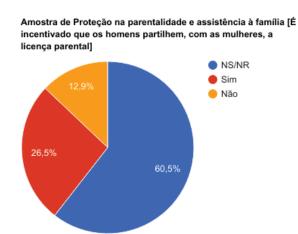


Gráfico 43



O gráfico 42 representa a frequência das respostas à questão colocada "Se é incentivado que os homens usufruam da licença de parentalidade". Uma vez mais obtivemos uma taxa de não-respostas na ordem dos 56,6%, diluindo-se os restantes valores em 29,9% que respondem que Sim e 13,6% que Não.







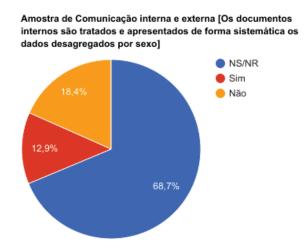
Relativamente à partilha da licença parental, as respostas em muito se assemelham às referentes ao Gráfico 43, sendo que a maioria dos (as) inquiridos(as) não Responde (60,3%), 26,5% respondem Sim e 12,9% responde que Não.

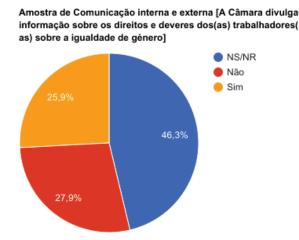
Gráfico 44



Apesar da maioria dos (as) Inquiridos (as) não ter respondido à questão "A Câmara utiliza linguagem neutra e inclusiva nos seus documentos?" (47,6%), registamos um total de 38,8% que afirmam que Sim e 13,6% que referem Não.

Gráfico 45 Gráfico 46





Com uma expressiva percentagem de inquiridos(as) que desconhecem "se os documentos internos são tratados e apresentados de forma desagregados por sexos", apenas 12,9% respondem Sim e 18,4% respondem Não.







Sobre a pergunta "A Câmara Divulga informação sobre os direitos e deveres dos (as) trabalhadores (as) sobre igualdade de Género" 46,3% dos (as) Inquiridos (as) Não Sabe/Não Responde, 27,9% afirmam Não e 25,9% afirmam que Sim.

Gráfico 47



Quanto à pergunta "Dos Transportes Públicos satisfazerem as necessidades dos profissionais e pessoais" 25,9% respondem Sim, e apenas 19% afirma Não. Registamos uma percentagem de 55,1 de inquiridos(as) que Sabe/Não Responde. Relativamente ao uso do tempo na esfera pessoal/familiar e questionados sobre quem realiza determinadas tarefas domésticas, registamos valores bastante elucidativos, que espelham a realidade quotidiana do universo populacional inquirido, conforme ilustrado nos gráficos seguintes:

Gráfico 48

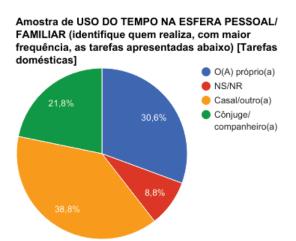
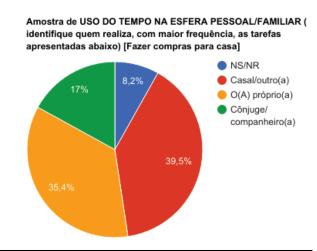


Gráfico 49



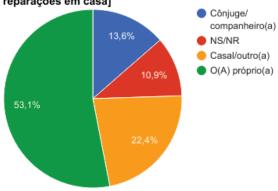






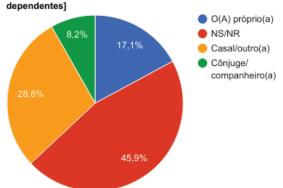
#### Gráfico 50

Amostra de USO DO TEMPO NA ESFERA PESSOAL/ FAMILIAR (identifique quem realiza, com maior frequência, as tarefas apresentadas abaixo) [Fazer reparações em casa]



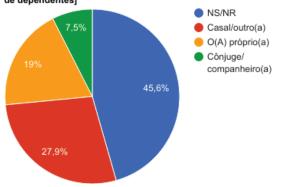
#### Gráfico 51

Amostra de USO DO TEMPO NA ESFERA PESSOAL/FAMILIAR (
identifique quem realiza, com maior frequência, as tarefas
apresentadas abaixo) [Acompanhamento a consultas de
dependentes]



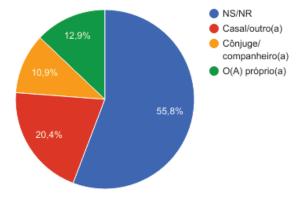
#### Gráfico 52

Amostra de USO DO TEMPO NA ESFERA PESSOAL/FAMILIAR ( identifique quem realiza, com maior frequência, as tarefas apresentadas abaixo) [Acompanhamento de situação de doença de dependentes]



#### Gráfico 53

Amostra de USO DO TEMPO NA ESFERA PESSOAL/FAMILIAR ( identifique quem realiza, com maior frequência, as tarefas apresentadas abaixo) [Levar/buscar crianças à escola]



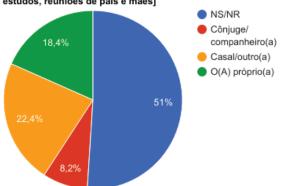






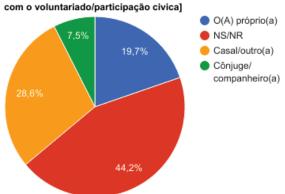
#### Gráfico 54

Amostra de USO DO TEMPO NA ESFERA PESSOAL/FAMILIAR ( identifique quem realiza, com maior frequência, as tarefas apresentadas abaixo) [Acompanhamento dos(as) filhos(as) nos estudos, reuniões de pais e mães]



#### Gráfico 55

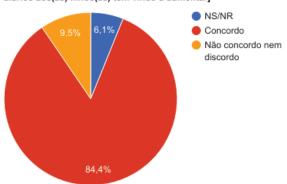
Amostra de USO DO TEMPO NA ESFERA PESSOAL/FAMILIAR (
identifique quem realiza, com maior frequência, as tarefas
apresentadas abaixo) [Participar em atividades relacionadas



Questionados se "a participação dos Homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários(aos) filhos(as) tem vindo aumentar", 84,4% os(as) inquiridos(as) concordam, 9,5% não concordam nem discordam e 6,1% Não sabe/ Não responde.

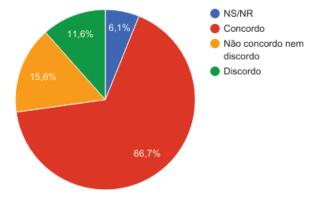
Gráfico 56

Amostra de Perceção acerca da igualdade de género [A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos(às) filhos(as) tem vindo a aumentar]



#### Gráfico 57

Amostra de Perceção acerca da igualdade de género [As mulheres que trabalham, continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares]









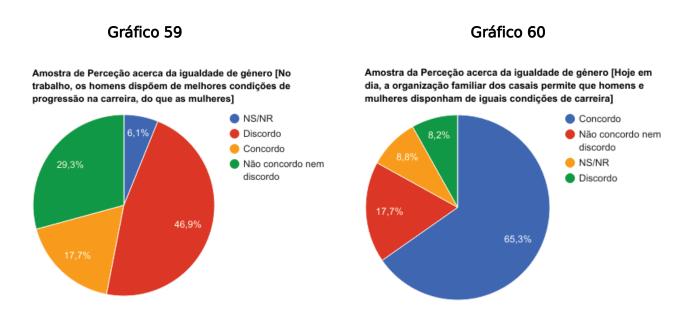
Relativamente à afirmação "São as mulheres que desempenham a maior parte das tarefas domesticas e responsabilidades familiares", conferimos que a maioria dos(as) inquiridos(as) concorda (66,7%), 15,6% não concordam nem discordam, 11,6% discorda e 6,1% Não Sabe/Não Responde.

Gráfico 58

Amostra da Perceção acerca da igualdade de género [Muitas mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira]

Concordo
Discordo
Não concordo nem discordo
NS/NR

61,2% dos (as) inquiridos (as) concordam, com a afirmação "Muitas Mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira". 23,1% não concorda nem discorda, 7,5% discorda e 8,2% Não Sabe/Não responde.



46,9% dos(as) inquiridos (as) da nossa amostra discordam que "No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as







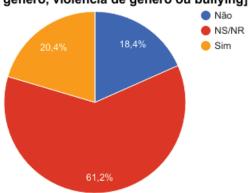
mulheres". 29,3% não concordam nem discordam, 17,7% concordam e apenas 6,1% Não Sabe/ Não Responde.

Sobre a afirmação "Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira" 65,3% dos (as) inquiridos (as) concordam, 17,7% não concordam nem discordam, 8,2% discordam e 8,8% Não sabe/ Não responde.

61,2% dos(as) inquiridos(as) não responderam sobre se "A Câmara realiza ações sobre a igualdade de género, violência de género ou bullying". Dos respondentes, verificamos que a frequência se encontra repartida entre 20,4% que respondem Sim, e 18,4 % que respondem Não.

Gráfico 61

Amostra da Relação com a comunidade [A Câmara realiza ações sobre a igualdade de género, violência de género ou bullying]



Questionados sobre se "A Câmara apoia iniciativas de prevenção na Saúde, dirigidas a mulheres e homens" 50,3% dos(as) Inquiridos(as) respondem que Sim, 41,5% Não Sabe/Não Responde e 8,2% afirma que Não.

Gráfico 62

Amostra de Relação com a comunidade [A Câmara apoia iniciativas de prevenção na saúde, dirigidas a mulheres e homens]

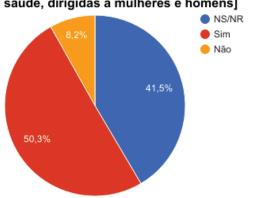
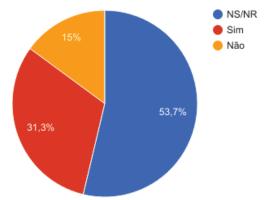


Gráfico 63

Amostra de Relação com a comunidade [Está disponível um gabinete de atendimento para apoio social, psicológico e jurídico para os cidadãos(ãs)]









À pergunta "Está disponível um gabinete de atendimento para apoio social, psicológico e jurídico para os cidadãos (as)?" 53,7%, os (as) Inquiridos (as) Não sabe/Não responde, 31, 3% referem que Sim e 15% afirmam que Não.

Gráfico 64

Amostra de Relação com a comunidade [Os transportes públicos locais satisfazem a sua necessidade pessoal e profissional enquanto cidadão(ã)]

NS/NR
Sim
Não

53,7%

53,7% dos (as) inquiridos (as) reconhecem que "Os transportes públicos locais satisfazem a sua necessidade pessoal e profissional enquanto cidadão (a)". Contudo, 29,9% afirmam que Não e 16,3% Não Sabe/Não Responde.

#### 8.4. Questionários Dirigidos ao Executivo/Dirigentes

Das (9) respostas ou questionário por inquérito dirigido ao Executivo/Dirigentes, quando à amostra representativa (2) inquiridos (as) com 22,2%, respondem fazer parte do Executivo Camarário, (4) Inquiridos (as) respondem ser Dirigentes com 44,4% e (3) 33,3% Não Sabe/Não Responde.

Seguindo o questionário registado, a pergunta N. 1 referente "Nos planos de atividade, ou nos regulamentos da autarquia é feita a menção expressa à Igualdade de Género enquanto valor a promover", os(as) inquiridos(as) respondem 55,6% que Sim, e 44,4% afirma que Não.

100% dos (as) inquiridos (as) reconhecem que "Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o principio da igualdade e de não discriminação em função do sexo", referente à pergunta N. 2.







Os(as) inquiridos(as) afirmam à questão N. 3 "A candidatura e seleção de homens ou mulheres para a funções estejam sub-representados (as) é encorajada", 6 (66,7%) afirmam que Não e 3 (33,3%) afirmam que Sim. À mesma questão, quando responde que Sim, apenas 4 inquiridos (as) exemplificam:

- Em todos os casos em que haja sub-representação, em condições de igualdade há prioridade do género sub-representado.
- A legislação não permite a atribuição de prioridade em função do sexo, são apenas aplicados aos objetivos e qualificação e formação dos candidatos.
- Incentivado a sua candidatura e consequente representação.
- Qualquer colaborador, independentemente do sexo é encorajado a concorrer para lugar onde cumpra os requisitos.

Na 4.ª questão colocada "O Organismo aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o principio da igualdade e da não discriminação em função do sexo", a resposta é unânime, 100% respondem Sim.

Na pergunta N. 5 "*Na formação certificada é integrada algum módulo relacionado com a temática da igualdade de Género*" 44,4% dos (as) inquiridos (as) afirmam que Não, respondem 11,1% a Sim e à mesma percentagem Não Sabe/Não Responde.

Quanto à 6 ª questão colocada " *A entidade incentiva a frequência de formação no âmbito de formação no âmbito da Igualdade de Género*", 66,7% dos (as) inquiridos (as) afirmam que Sim e 33,3% responde Não, na mesma questão, se sim, foi colocada a pergunta de que forma? Recolhemos 5 respostas:

- A prova concreta é o presente questionário e o abordar de quando em vez na Câmara este tipo de temática relacionada com o assunto em apreço.
- Em 2015 foi promovida, pela autarquia, formação no âmbito da igualdade de género, em parceria com a CIG.
- Já organizou formação com esta temática, e na altura incentivou a participação da mesma.
- A conselheira respetiva tem atenção à necessidade de promover a igualdade de







género, na formação oferecida.

 Divulgando a todos os colaboradores (as) a possibilidade de participarem nas formações.

À pergunta N.º 7 " A entidade, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o principio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças da parentalidade e idade", 77,8% pos (as) inquiridos (as) respondem Sim e apenas 22,2% responde que Não.

Na pergunta N.º 8 "As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e e informal) são reconhecidas pelo organismo, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira", os (as) inquiridos (as) responderam 100% por unanimidade.

À Pergunta N.º 9 sobre "É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores (as), nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/ aleitamento", a mesma resposta de 100% como a anterior.

Quanto à pergunta N.º 10 se "A entidade possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrado ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores (as)" a maioria dos (as) Inquiridos (as) afirma que Não com 55,6% e com 44,4% SIM.

No questionário à pergunta N.º 11 "*Na marcação de turnos rotativos ou outros (se aplicável), são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores (as)*", os (as) inquiridos (as) respondem em grande maioria que Sim com 77,8% e Não Sabe /Não Responde com a resposta Não atingem as mesmas percentagens de 11,1%.







Na pergunta N.º 12 "A entidade possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores (as) com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal", os (as) inquiridos (as) respondem 55,6% que Não e 44,4% que Sim.

Quando à pergunta colocada "Se a entidade atribui benefícios aos seus trabalhadores (as) e suas famílias, de forma direta ou através de serviços sociais", 66,7% afirma que Sim e 33, 3% refere que Não.

Dos(as) 5 inquiridos (as) que responderam que Sim, colocou-se as perguntas: Quais tipos de apoio podendo ser escolhidas mais que uma opção, verificamos :

- 4 Respostas Protocolos com serviços de apoio para filhos(as) de trabalhadores(as) (creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios).
- 1 Resposta Apoio a situações familiares especiais (famílias monoparentais; familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores(as) com netos(as) de filhos(as) adolescentes).
- 1 Resposta Apoio a situações familiares especiais (famílias monoparentais; familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores(as) com netos(as) de filhos(as) adolescentes), Apoios financeiros ligados à educação de filhos(as) (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias), Apoios financeiros ligados à saúde, extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário).
- 1 Resposta Equipamentos próprios de apoio para filhos(as) de trabalhadores(as) (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros), Protocolos com serviços de apoio para filhos(as) de trabalhadores(as) (creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios), Protocolos com serviços de apoio a familiares idosos(as) ou com deficiência (apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia), Apoios financeiros ligados à educação de filhos(as) (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias), Apoios financeiros ligados à saúde, extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário).







À pergunta N.º 14 colocada aos (as) Inquiridos (as) "A Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos de parentalidade por parte dos trabalhadores (as)", a grande maioria responderam que Sim com 88,9% e referem Não 11,1%.

Quanto à seguinte pergunta N.º 15 "Se a entidade incentiva os homens a gozar o período de licença de parentalidade previsto na Lei", os (as) inquiridos(as), referem 44,4% que Sim, e 22,2% Responde Não Sabe/ Não responde, mas quando nos referimos de que forma, as respostas são descritas no mesmo âmbito – "Cumprindo o quadro legal".

Na pergunta N.º 16 "Se a entidade incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença de parentalidade que pode ser partilhada com a mãe", Os (as) inquiridos (as) afirmam que Sim com 44,4%, 33,3% que não e Não Sabe/Não Responde com 22,2%.

Quando nos referimos de que forma as respostas dos (as) inquiridos (as) referem sempre "O *principio da lei em vigor"*.

À questão colocada no nosso inquérito sobre "A entidade encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte dos (as) trabalhadores (as)", a maioria dos (as) Inquiridos (as) afirmam que Sim com 77,8% e 11,1% Não Sabe/Não responde, referindo que "Existe igualdade de direitos, para ambos trabalhadores (as) prestarem assistência à família".

Quanto à ultima pergunta colocada "A entidade divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos (as) trabalhadores (as), em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e parentalidade", os (as) inquiridos (as) afirmam em maioria com 66,7% que Sim e 33,3% que Não.

Quanto a outras sugestões apenas 2 inquiridos(as) afirmam que era necessário a divulgação estar no site da Câmara, e mensagens sobre Igualdade de género.







# **♥**Considerações Finais

Como Conclusões dos questionários por inquéritos face aos resultados obtidos, podemos desenhar um conjunto de recomendações importantes para a autarquia e seus(as) funcionários(as):

Tendo em conta a técnica utilizada aos(as) inquiridos(as) do município de Angra do Heroísmo, ou seja (uma visão interna) do universo da organização, permitimos recolher informação mais vasta, das temáticas em questão, utilizando perguntas fechadas de forma privilegiada e algumas questões abertas que dariam hipótese aos(as) inquiridos(as) aprofundar alguns dos temas.

Foram abordadas áreas temáticas como a caracterização dos(as) inquiridos(as); as suas habilitações académicas; a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; uso de tempo na esfera pessoal/familiar- na realização de tarefas; a comunicação interna e externa; a proteção na parentalidade e assistência à família; benefícios e diretos a trabalhadores (as) e suas famílias, os transportes; o dialogo social e participação dos trabalhadores (as); o Respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho; A gestão de carreiras, estratégia, missão e valores do organismo; que tipos de serviços gostariam ver oferecidos pela entidade; tipos de violência, assédio ou situações discriminatórias no trabalho e caracterização dos seus horários de trabalho e suas preferências.

A nossa amostra retrata de forma real a noção da Organização em causa, e tendo em conta que a autarquia conta com 228 colaboradores(as), responderam 76% pessoas, 107 inquiridos são homens e 54 são mulheres a fazê-lo, demonstrando um diferencial no sexo e **pouca aceitação em responder ao inquérito** ou a predisposição para a temática em questão.

Nas habilitações académicas, predomina o ensino básico, sendo de categorias profissionais a maioria assistentes operacionais, carecendo de alguma preocupação "estas questões de igualdade de género são admitidas ou faladas por mulheres, de facto não é isso que aconteceu na análise dos dados, pois a maioria do inquiridos(as)







são homens, ou já existe uma preocupação de ultrapassar o "mito" que referimos anteriormente – "Será que o homens já se preocupam com esta temática"?

E não deixa de ser interessante ver que a preocupação concentra-se na faixa etária 41-50 anos. Será que nesta faixa os(as) inquiridos(as) deixam de ter a seu cargo os filhos(as) ou têm a preocupação devido ao emprego e a estudos, / ou já se dedicam mais à união em casal?

Estas questões pressupõem algumas preocupações, nomeadamente os(as) inquiridos(as) que ainda tem dependentes a cargo, os(as) filhos(as) a estudar, na maioria da faixa etária dos 0-20 anos.

O tipo de família é a nuclear com filhos(as), casados ou em união de facto.

Após esta breve resenha da caracterização dos(as) Inquiridos(as), passamos às questões mais de foro profissional, onde os inquiridos(as) referem ter com a autarquia contratos a termo indeterminado. Sobre esta situação os(as) inquiridos(as) sentem que a sua situação profissional está garantida, ou seja, vêem no trabalho um futuro assegurado ou uma confiança.

Quanto à questão colocada se já tiveram situações de violência, de assédio ou situações discriminatórias, a grande maioria dos(as) inquiridos(as) respondem que nunca estiveram expostos a estas situações, mas 10 pessoas afirmam que já vivenciaram situações de violência física /e ou violência psicológica e verbal.

Vejamos como respondem ao inquérito quando nos pronunciamos sobe a existência de algum módulo dado pela autarquia sobre a igualdade de género, a maioria dos(as) inquiridos(as) afirmam que Não, logo muito próximo dos que Não respondem. Esta situação requer alguma preocupação, pois a maioria dos inquiridos(as) exerce serviços no exterior à semelhança do "serviço externo".

Da mesma forma que à questão colocada se seria importante existir este módulo sobre a temática em causa, a maioria Não responde, podemos referir que a autarquia







#### Plano Municipal de Igualdade de Género

devia investir na oferta destes módulos de igualdade de género, para os colaboradores(as) mais os(as) inquiridos(as) vejam esta temática de outra forma, e aí sim se participassem deste modulo, poderíamos ter provavelmente resultados diferentes. Cabe à autarquia fomentar e proporcionar a existência de diferentes módulos neste âmbito.

Quanto a amostra Sobre a Estratégia, missão e valores do organismo; em relação aos planos de atividades, regulamentos da autarquia é expressa a Igualdade de género, enquanto valor a promover; a Câmara implementa medidas e ações de igualdade de género; o ter conhecimento que a autarquia implementa medidas e ações de igualdade de género; da mesma forma se sabem que existe um (a) Conselheiro (a) Municipal para a igualdade?, a grande maioria responde que Não Sabem. Outra questão que logo nos apercebemos que os inquiridos(as) que respondem desta forma continuam a ser, os que não trabalham com estas áreas, tendo serviços chamados "serviços externos" que vivenciam uma realidade diferente da gestão organizacional dita "interna".

Nas Amostras de Gestão de carreiras e remunerações, as mesmas respostas se colocam, pois a maioria responde que Não Sabe, mais uma questão que a autarquia deveria envidar esforços em explicar com formação ao seus(as) colaboradores(as), ou se utilizar das suas Chefias de Divisão a terem acesso e conhecimento destas questões para poderem serem explicados, aos(as) colaboradores(as).

Caberá ao elenco camarário facilitar estes conhecimentos e repensar os seus serviços em elucidar as suas chefias ou até mesmo os(as) seus(as) colaboradores(as), nomeadamente através de ações feitas através da unidade de recursos humanos, sendo os que estão mais capacitados e dotados destas respostas.

Nas questões colocadas sobre Dialogo Social e participação de trabalhadores(as), onde abordam as questões de igualdade e conciliação da vida familiar e profissional; É realizada uma avaliação que contemple a satisfação dos(as) colaboradores(as); bem como terem conhecimento das atividades realizadas pelos outros serviços camarários, para além do serviço que pertence.







As respostas dos(as) inquiridos(as) são perentórias quando afirmam que Não e seguidamente que não respondem. Entendemos nesta análise que não existe um interesse, não por parte dos(as) inquiridos(as), mas por o Elenco Camarário, Chefias/dirigentes a preocupação com os(as) colaboradores(as), ou por o volume de serviço existente, ou pelo compromisso de terem preocupações em que visam atingir o objetivo pretendido, deixando um pouco de parte estas questões ligadas à igualdade de género, que é manifestamente reproduzido pela respostas dos nossos(as) inquiridos(as).

Deixando uma sugestão: A autarquia é feita e organizada por todos os elementos que são as pessoas que a compõem, para fazer face a todos os resultados obtidos é necessário olhar para cada um não vendo só a parte dos resultados obtidos "no todo" mas por vezes individualmente. Quanto às questões colocadas sobre o respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho sobe os itens: a Câmara possui regras escritas que garantam o respeito pela dignidade entre homens e mulheres, no local de trabalho; se verificam queixas formais de casos de discriminação em função do sexo, as respostas dos(as) inquiridos(as) é a mesma: Não sabem.

Entendemos que (re)organizar todos estes tipos de respostas dos(as) inquiridos(as) devem ser alvo de uma análise concreta e objetiva, repensando melhor a igualdade de género para que os resultados obtidos em outros planos sejam diferentes.

Em termos de política de comunicação, será necessário veicular internamente, várias mensagens de promoção efetiva entre homens e mulheres, implementando a mainstream, sensibilizando a área de recursos humanos para a importância desta integração na Organização. Da mesma forma, cabe ao mesmo serviço criar mecanismos de divulgação e incentivo de usufruto das licenças da parentalidade e parental, divulgando os mesmos direitos e deveres dos(as) trabalhadores(as), até mesmo para os(as) funcionários(as) mais jovens da autarquia, como por exemplo trazerem depoimentos dos pais que já usufruíram da sua licença, traduzindo em boas práticas de cuidados familiares.

É de ressalvar que os(as) inquiridos(as) quanto ao Uso do Tempo na Esfera







Plano Municipal de Igualdade de Géner ?

Pessoal/Familiar, já se prenunciam de maneira diferente, vejamos: São o casal/ outro que realizam as compras para casa, bem como as tarefas domésticas. Quanto às reparações em casa refere a grande maioria, ser o próprio, pois são mais os inquiridos do que as inquiridas que respondem ao questionário. Na mesma pergunta às mulheres estas respondem ser cônjuge/companheiro.

Mas não deixa de ser curioso, quanto à perceção acerca da igualdade de género no meio familiar, apesar das respostas, os homens referem que essa responsabilidade é atribuída e é executada pela mulher mas já se retrata a participação dos mesmos a ser partilhada pelo casal.

Os(as) inquiridos(as) também têm a perceção que a mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira, e discordam quanto aos homens disporem de melhores progressões na carreira.

Quando voltamos a questionar se a autarquia realiza ações sobre igualdade de género a maioria dos(as) inquiridos(as) respondem que Não Sabe.

Os(as) inquiridos(as) referem a existência de iniciativas de prevenção na saúde, pois tem conhecimento que a autarquia tem uma avença com uma médica de trabalho.

Quanto a um gabinete de apoio social, psicológico e jurídico, a maioria dos(as) inquiridos(as) responde Não sabe, mas no âmbito da implementação do plano de igualdade de género a autarquia poderá prever este gabinete, para todos(as) colaboradores(as), como por exemplo uma manhã por mês para assuntos relacionados com os demais.

Espelha-se que os (as) colaboradores(as) que responderam ao inquérito, de modo a conciliar a atividade profissional com a vida familiar e pessoal pretendiam que a autarquia, na sua maioria, fornecesse serviços como apoio domiciliário, que tivesse uma ligação direta no apoio ao lares de idosos(as), bem como colónias de férias, serviço de babysitting, ajuda em serviços domésticos e uma equipa de voluntariado.







### Testratégia Municipal de Igualdade de Género 2017 - 2019

De acordo com abordagem feita aos(as) Inquiridos(as), podemos concluir, neste cenário que a autarquia poderá melhorar e construir respostas adequadas às necessidades identificadas dos demais e definir um quadro de monitorização de atuação conjugando a atividade profissional bem como a conciliação da vida familiar e pessoal dos seus(as) colaboradores(as):

- Promover junto das diversas instituições, ações que visem dar resposta aos Filhos/Filhas dos colaboradores/as da Autarquia em tempo de férias escolares como campos de férias e ateliers de tempos livres.
- Criar novas ações de sensibilização de Igualdade de Género, para colaboradores (as), por sua vez este Plano Municipal deverá ser discutido e melhorado a cada dia que passa, e para isso é necessário as sensibilidades e a pro-atividade dos colaboradores (as), para que o plano comece a fazer sentido quer na vida profissional e familiar dos demais.

E por último um Plano Municipal de Igualdade de Género entre mulheres e homens requer o envolvimento do organismo ao mais alto nível hierárquico, sendo fundamental, nomeadamente por parte do Executivo e da Conselheira Municipal, de forma a dar a conhecer a todas as Divisões que, ativamente e em Rede, deverão participar no processo.







# Referências Bibliográficas e Fontes

- Almeida, J.F. & Pinto, J.M- (1986), Da Teoria à Investigação Empírica: Problemas Metodológicos Gerais in J.F. Almeida e J.M. Pinto
- Avelar, Davide, 2011- A Minha Casa é o Meu Porto de Abrigo- Universidade Aberta
- Bell, J. (1997), Como realizar um Projeto de Investigação um guia para a pesquisa em Ciências Sociais e Educação, Lisboa, Gradiva
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, A Igualdade de Género em Portugal, Lisboa, CIG, 2009
- Comissão Para a Igualdade e Para os Direitos das Mulheres, Guia dos Direitos das Mulheres, Lisboa, CIMD, 1999
- Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Protecção da Maternidade e da Paternidade Legislação, Lisboa, CITE, 2000
- Comissão para Igualdade no Trabalho, e no Emprego, Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, Lisboa, CITE, 2003
- Conselho da Europa, Recomendação (96) 5 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre a conciliação do trabalho e vida familiar, adoptada a 19 de Junho de 1996
- Conselho da Europa, Recomendação n º 5 (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados Membros Sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem (1990)
- Costa, Alfredo Bruto da (2007), Exclusões Sociais, Lisboa, Gradiva
- D`Hairaut, L. (1997) Conceitos e métodos de Estatística, Volume I .2ª edição,
   Lisboa: Fundação Caloust Gulbenkien
- Ferreira, V. (1986), O Inquérito para questionário na construção de dados sociológicos. In J.F. Almeida& Pinto J. M., metodologia das ciências Sociais e educação, Lisboa. Gradiva.
- Giddens, A. (2004) Teoria da Estruturação de Giddens- SciELO
- Guerra, I.C. (2002) Funfamentos e processos de uma sociologia de Acção
- Lessard, Hérber, 1996 Pesquisa em educação
- Marshall, C. Rossman (1999) Designing Qualitive Research, 3 rd adition.
   ThrousandOaks: Sage publications
- Marshall, C. Rossman (1999) Designing Qualitive Research, 3 rd, London: Sage







#### Plano Municipal de Igualdade de Génerç

#### **Publications**

- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social , Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: trabalho, emprego e formação profissional Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, Colecção "Jurisprudência e Pareceres", Lisboa, 1998
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Igualdade de oportunidades: Trabalho, Emprego e Formação Profissional Normas Comunitárias, direito convencional e outros compromissos internacionais, Colecção Legislação, Lisboa 1998
- ONU Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e Protocolo Adicional, Lisboa, CIDM, 2001
- Pereirinha, J. (2008) Género e Pobreza Impacto e Determinantes da Pobreza no Feminino
- Pordata: Base de Dados Portugal Contemporâneo
- Quivy, R. Campenhoudt, L.V; (1992) Manual de investigação em Ciências Sociais
- Rocher, G., 1994, Sociologia Geral- Acção Social
- Silva, M., A Igualdade de Género Caminhos e atalhos para uma Sociedade Inclusiva, Lisboa, CIDM, 2002
- Silva, Regina Tavares da; Democracia Paritária um conceito novo ou um novo olhar sobre a democracia?, Lisboa, CIDM, 1994
- SREA- Serviço Regional de Estatística Açores
- www.sicad.pt- Sinopse Estatística, 2016



