



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros



MUNICÍPIO
DE POMBAL

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

2021

Cofinanciado por:



Índice

Preâmbulo	8
Sumário Executivo	9
Introdução	10
Nota Metodológica	12
1. Caracterização sociodemográfica do Município de Pombal	14
2. Diagnóstico Interno	19
2.1. Caracterização da Câmara Municipal de Pombal.....	19
2.2. Trabalho desenvolvido pelo Município no âmbito da Igualdade e Não Discriminação	21
2.3. Resultado do Inquérito aplicado internamente.....	26
2.3.1. Missão e Valores da Organização.....	26
2.3.2. Recrutamento e Seleção de Pessoal	29
2.3.3. Aprendizagem ao Longo da Vida.....	32
2.3.4. Remunerações e Gestão de Carreira.....	35
2.3.5. Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as e/ou suas Organizações Representativas.....	37
2.3.6. Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho	39
2.3.7. Informação, Comunicação e Imagem.....	40
2.3.8. Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal	42
2.3.9. Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	54
3. Diagnóstico Externo	59
3.1. Análise de indicadores estatísticos	59
3.1.1. Demografia.....	59
3.1.2. Educação	61
3.1.3. Saúde.....	64
3.1.4. Proteção Social	66
3.1.5. Justiça e Segurança	67
3.1.6. Emprego e Mercado de Trabalho.....	70
3.2. Resultado do inquérito aplicado às entidades externas	75
3.2.1. Missão e Valores da Organização.....	75
3.2.2. Recrutamento e Seleção de Pessoal	78
3.2.3. Aprendizagem ao Longo da Vida.....	81
3.2.4. Remunerações e Gestão de Carreira.....	84

3.2.5. Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as e/ou suas Organizações Representativas.....	86
3.2.6. Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho	88
3.2.7. Informação, Comunicação e Imagem.....	89
3.2.8. Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal	91
3.2.9. Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	103
4. Conclusão	108

Índice de Figuras

Ilustração 1 - Município de Pombal - Localização e Freguesias	14
---	----

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Comparação do Município com as respetivas agregações geográficas	16
Tabela 2 - Utentes por resposta social, por sexo (2021).....	18
Tabela 3 - Distribuição de cargos de chefia no Município, por sexo.....	20
Tabela 4 - Ganho médio mensal, por categoria e por sexo	20
Tabela 5 - População por grandes grupos etários - Homens	59
Tabela 6 - População por grandes grupos etários - Mulheres	60
Tabela 7 - Nados-Vivos por grupo etário da mãe (2020)	60
Tabela 8 - Nados-vivos por nível de escolaridade da mãe (2020).....	61
Tabela 9 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino (não superior), por sexo (2019)	61
Tabela 10 - Docentes por nível de ensino (não superior), por sexo (2019)	62
Tabela 11 - População por nível de escolaridade, por sexo (Censos 2011) (%)	64
Tabela 12 - Estudantes do Ensino Secundário, por área de estudo, por sexo (2020/2021)	64
Tabela 13 - Utentes inscritos no Centro de Saúde, por unidade funcional (2016).....	65
Tabela 14 - Casos registados por tipo de violência	68
Tabela 15 - Problemáticas subjacentes aos/às agressores/as	68
Tabela 16 - Problemáticas CPCJ (2020)	69
Tabela 17 - Desemprego em comparação com concelhos vizinhos (maio/2021)	70
Tabela 18 - Pessoal ao serviço nas empresas por situação na profissão, por sexo (2018)	71
Tabela 19 - População por setor de atividade (Censos 2011).....	71
Tabela 20 - Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de trabalho, por sexo (2018)..	72
Tabela 21 - Trabalhadores/as por conta de outrem por tipo de contrato, por sexo (2018)	72
Tabela 22 - População inativa por condição perante o trabalho, por sexo (Censos 2011).....	72
Tabela 23 - Remuneração e Ganhos por atividade económica, por sexo 2018.....	73
Tabela 24 - Ganhos por nível de escolaridade, por sexo (2018)	74
Tabela 25 - Remuneração e Ganhos por qualificação, por sexo (2018).....	74

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Sexo dos/as respondentes ao inquérito interno (%).....	26
Gráfico 2 - A igualdade de género é ou não considerada prioritária? (%).....	26
Gráfico 3 - A igualdade de género é referida nos documentos estratégicos? (%).....	27
Gráfico 4 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na tomada de decisão (%).....	27
Gráfico 5 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na atividade familiar (%).....	28
Gráfico 6 - Afetação de verbas para a igualdade de género (%).....	28
Gráfico 7 - Existência de plano para a igualdade de género (%).....	29
Gráfico 8 - Recrutamento e Seleção respeita o princípio da não discriminação? (%).....	29
Gráfico 9 - Encorajamento de candidatura do sexo sub-representado (%).....	30
Gráfico 10 - Anúncios de emprego isentos (%).....	30
Gráfico 11 - Paridade nas equipas de seleção (%).....	31
Gráfico 12 - Tratamento da informação de Recrutamento e Seleção por sexo (%).....	31
Gráfico 13 - Igualdade de género no plano de formação (%).....	32
Gráfico 14 - Igualdade de género nos conteúdos de formação (%).....	32
Gráfico 15 - Interrupção na carreira para formação (%).....	33
Gráfico 16 - Incentivo à participação em aprendizagem ao longo da vida (%).....	33
Gráfico 17 - Compensação de desequilíbrios na formação para o sexo sub-representado (%).....	34
Gráfico 18 - Igual acesso a formação certificada (%).....	34
Gráfico 19 - Salário igual para trabalho igual (%).....	35
Gráfico 20 - Princípio da igualdade na remuneração complementar (%).....	35
Gráfico 21 - Igualdade na nomeação de chefias (%).....	36
Gráfico 22 - Reconhecimento de competências na progressão de carreira (%).....	36
Gráfico 23 - Avaliação de desempenho isenta de discriminação (%).....	37
Gráfico 24 - A organização incentiva a apresentação de sugestões? (%).....	37
Gráfico 25 - A organização reúne com colaboradores/as ou organizações representativas? (%).....	38
Gráfico 26 - A igualdade é considerada na avaliação da satisfação? (%).....	38
Gráfico 27 - Normas garantidoras da dignidade de ambos os sexos (%).....	39
Gráfico 28 - Procedimentos formais para apresentação de queixa sobre discriminação (%).....	39
Gráfico 29 - Procedimentos para reparação de danos em caso de violação de dignidade (%).....	40
Gráfico 30 - Utilização de linguagem não sexista (%).....	40
Gráfico 31 - Tratamento de dados desagregados por sexo (%).....	41
Gráfico 32 - Utilização de linguagem não sexista (%).....	41
Gráfico 33 - Divulgação de direitos e deveres em matéria de Igualdade (%).....	42
Gráfico 34 - Concessão de horários flexíveis (%).....	42
Gráfico 35 - Concessão de trabalho a partir de casa (%).....	43
Gráfico 36 - Concessão de teletrabalho (%).....	43
Gráfico 37 - Flexibilidade de horário (%).....	44
Gráfico 38 - Organização de trabalho por turnos e conciliação (%).....	44
Gráfico 39 - Concessão de trabalho e tempo parcial (%).....	45
Gráfico 40 - Partilha de posto de trabalho (%).....	45

Gráfico 41 - Medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (%).....	46
Gráfico 42 - Concessão de licença para assistência superior à prevista em lei (%)	46
Gráfico 43 - Disponibilização de serviços de saúde a colaboradores/as (%)	47
Gráfico 44 - Seguros de saúde para colaboradores/as (%)	47
Gráfico 45 - Equipamentos de saúde e desporto para colaboradores/as (%)	48
Gráfico 46 - Acordos para prestação de serviços a colaboradores/as (%).....	48
Gráfico 47 - Serviços de proximidade para colaboradores/as (%).....	49
Gráfico 48 - Atividades de saúde e promoção do bem-estar (%)	49
Gráfico 49 - Reintegração de colaboradores/as que interromperam a carreira (%).....	50
Gráfico 50 - Equipamentos para apoio a filhos/as de colaboradores/as (%).....	50
Gráfico 51 - Protocolos para serviço de apoio a familiares de colaboradores/as (%)	51
Gráfico 52 - Protocolos para facilitar acesso de familiares a determinados serviços (%)	51
Gráfico 53 - Concessão de apoio financeiro para serviços de acolhimento a crianças (%)	52
Gráfico 54 - Concessão de apoio financeiro para educação de filhos/as de colaboradores/as (%)	52
Gráfico 55 - Apoio financeiro para serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%).....	53
Gráfico 56 - Prestação de serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%).....	53
Gráfico 57 - Divulgação de serviços que facilitam a conciliação (%).....	54
Gráfico 58 - Igualdade no exercício dos direitos parentais (%).....	54
Gráfico 59 - Concessão de benefícios por maternidade (%)	55
Gráfico 60 - Concessão de benefícios por paternidade (%)	55
Gráfico 61 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras para acompanhamento de filhos/as (%).....	56
Gráfico 62 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores para acompanhamento de filhos/as (%).....	56
Gráfico 63 - Incentivo ao gozo de licença parental (%).....	57
Gráfico 64 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras por adoção (%).....	57
Gráfico 65 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores por adoção (%)	58
Gráfico 66 - Contratação de colaboradores/as para substituição de cargos em licença (%).....	58
Gráfico 67 - Alunos/as matriculados/as no ensino não superior, por sexo (2019).....	62
Gráfico 68 - Docentes do ensino não superior, por sexo (2019)	63
Gráfico 69 - Sexo dos/as respondentes ao inquérito externo (%)	75
Gráfico 70 - A igualdade de género é ou não considerada prioritária? (%)	75
Gráfico 71 - A igualdade de género é referida nos documentos estratégicos? (%).....	76
Gráfico 72 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na tomada de decisão (%)	76
Gráfico 73 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na atividade familiar (%)	77
Gráfico 74 - Afetação de verbas para a igualdade de género (%).....	77
Gráfico 75 - Existência de plano para a igualdade de género (%).....	78
Gráfico 76 - Recrutamento e Seleção respeita o princípio da não discriminação? (%)	78
Gráfico 77 - Encorajamento de candidatura do sexo sub-representado (%).....	79
Gráfico 78 - Anúncios de emprego isentos (%)	79
Gráfico 79 - Paridade nas equipas de seleção (%)	80
Gráfico 80 - Tratamento da informação de Recrutamento e Seleção por sexo (%)	80

Gráfico 81 - Igualdade de género no plano de formação (%)	81
Gráfico 82 - Igualdade de género nos conteúdos de formação (%).....	81
Gráfico 83 - Interrupção na carreira para formação (%).....	82
Gráfico 84 - Incentivo à participação em aprendizagem ao longo da vida (%).....	82
Gráfico 85 - Compensação de desequilíbrios na formação para o sexo sub-representado (%) .	83
Gráfico 86 - Igual acesso a formação certificada (%)	83
Gráfico 87 - Salário igual para trabalho igual (%).....	84
Gráfico 88 - Princípio da igualdade na remuneração complementar (%).....	84
Gráfico 89 - Igualdade na nomeação de chefias (%).....	85
Gráfico 90 - Reconhecimento de competências na progressão de carreira (%).....	85
Gráfico 91 - Avaliação de desempenho isenta de discriminação (%)	86
Gráfico 92 - A organização incentiva a apresentação de sugestões? (%)	86
Gráfico 93 - A organização reúne com colaboradores/as ou organizações representativas? (%)	
.....	87
Gráfico 94 - A igualdade é considerada na avaliação da satisfação? (%).....	87
Gráfico 95 - Normas garantidoras da dignidade de ambos os sexos (%).....	88
Gráfico 96 - Procedimentos formais para apresentação de queixa sobre discriminação (%)	88
Gráfico 97 - Procedimentos para reparação de danos em caso de violação de dignidade (%)..	89
Gráfico 98 - Utilização de linguagem não sexista (%)	89
Gráfico 99 - Tratamento de dados desagregados por sexo (%)	90
Gráfico 100 - Utilização de linguagem não sexista (%)	90
Gráfico 101 - Divulgação de direitos e deveres em matéria de igualdade (%)	91
Gráfico 102 - Concessão de horários flexíveis (%)	91
Gráfico 103 - Concessão de trabalho a partir de casa (%)	92
Gráfico 104 - Concessão de teletrabalho (%).....	92
Gráfico 105 - Flexibilidade de horário (%).....	93
Gráfico 106 - Organização de trabalhos por turnos e conciliação (%).....	93
Gráfico 107 - Concessão de trabalho a tempo parcial (%)	94
Gráfico 108 - Partilha de posto de trabalho (%).....	94
Gráfico 109 - Medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (%)....	95
Gráfico 110 - Concessão de licenças para assistência superior à prevista em lei (%).....	95
Gráfico 111 - Disponibilização de serviços de saúde a colaboradores/as (%)	96
Gráfico 112 - Seguros de saúde para colaboradores/as (%).....	96
Gráfico 113 - Equipamentos de saúde e desporto para colaboradores/as (%)	97
Gráfico 114 - Acordos para prestação de serviços a colaboradores/as (%).....	97
Gráfico 115 - Serviços de proximidade para colaboradores/as (%).....	98
Gráfico 116 - Atividades de saúde e promoção do bem-estar (%)	98
Gráfico 117 - Reintegração de colaboradores/as que interromperam a carreira (%)	99
Gráfico 118 - Equipamentos para apoio a filhos/as de colaboradores/as (%).....	99
Gráfico 119 - Protocolos para serviço de apoio a familiares de colaboradores/as (%)	100
Gráfico 120 - Protocolos para facilitar acesso de familiares a determinados serviços (%)	100
Gráfico 121 - Concessão de apoio financeiro para serviços de acolhimento a crianças (%)	101
Gráfico 122 - Concessão de apoio financeiro para educação de filhos/as de colaboradores/as	
(%)	101
Gráfico 123 - Apoio financeiro para serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%) .	102

Gráfico 124 - Prestação de serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%).....	102
Gráfico 125 - Divulgação de serviços que facilitam a conciliação (%).....	103
Gráfico 126 - Igualdade no exercício dos direitos parentais (%).....	103
Gráfico 127 - Concessão de benefícios por maternidade (%)	104
Gráfico 128 - Concessão de benefícios por paternidade (%)	104
Gráfico 129 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras para acompanhamento de filhos/as (%).....	105
Gráfico 130 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores para acompanhamento de filhos/as (%).....	105
Gráfico 131 - Incentivo ao gozo de licença parental (%).....	106
Gráfico 132 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras por adoção (%)	106
Gráfico 133 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores por adoção (%)	107
Gráfico 134 - Contratação de colaboradores/as para substituição de colegas em licença (%)	107

Preâmbulo

O relatório que aqui se apresenta resulta de um diagnóstico de género desenvolvido no Município de Pombal no âmbito da candidatura ao projeto n.º POISE-01-3422-FSE-000070, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE).

O Município de Pombal, consciente que está do papel das autarquias na promoção da Igualdade de Género e da Não-Discriminação, em geral, optou por traduzir o esforço que tem feito nos últimos anos e materializá-lo através da implementação de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, cuja primeira fase se materializa no Diagnóstico de Género, aqui apresentado.

Posteriormente, e com base nos resultados apurados, será desenvolvido o Plano, avançando-se com a sua implementação e posterior avaliação.

Sumário Executivo

O Município de Pombal apresenta-se com uma população envelhecida e com baixo nível de escolaridade. Em linha com uma tendência nacional e mundial, os dados registados mostram-nos que as mulheres auferem, em média, ganhos inferiores aos dos homens, sendo essa realidade mais visível nas organizações externas ao Município.

A maioria dos/as desempregados/as e dos/as beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e do Rendimento Social de Inserção são mulheres, reforçando uma tendência de feminização da pobreza.

O empreendedorismo feminino é ainda muito reduzido no território e mantém-se a tendência de ver a mulher como cuidadora do lar.

Na Câmara Municipal, bem como na Assembleia Municipal, as mulheres estão em clara desvantagem representativa. As mulheres dominam no Ensino Superior, pelo que se constata que estudam até mais tarde do que os homens.

A nível interno do Município é consensual o facto de o Recrutamento e Seleção e a progressão na carreira serem processos que decorrem isentos de qualquer preconceito relacionado com o género. Ainda assim, é referido que não são tomadas medidas que incentivem a participação dos/as colaboradores/as na tomada de decisão ou na vida familiar. Apesar desse juízo, o Município, por exemplo, concede a tarde do aniversário de filhos/as até aos 15 anos com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A organização não espelha ainda na documentação estratégica a Igualdade como um valor do Município nem trata os dados desagregados por sexo, utilizando, contudo, uma linguagem não sexista respeitadora de todos/as.

Em apenas 18 meses foram já registadas 99 queixas por violência doméstica junto dos órgãos de polícia criminal, pelo que é importante intervir a este nível.

Introdução

Uma sociedade equilibrada, justa e igualitária é o garante de um futuro promissor para todos/as. Uma sociedade em que as oportunidades, os direitos (e também os deveres) sejam uma realidade efetiva é uma sociedade que defende as diversas gerações (atuais e futuras) da discriminação.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal Mais Igual – publicada em Diário da República através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de Maio, considera a igualdade e não discriminação como pilares fundamentais para construir uma sociedade e um futuro mais sustentáveis para Portugal.

A ENIND é composta pelo Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica; o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais. Igualmente importante e também de referir é o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, de 19 de Junho.

A ENIND – Portugal + Igual *“pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”*. Esta adaptabilidade que aqui é referida assenta na territorialização da Estratégia, que promove a adaptação das medidas às realidades locais do país, sendo complementada pelo *mainstreaming* de género.

A propósito da territorialização, podemos ler na ENIND: *“A ENIND assume a territorialização como prioridade. Estabelecem-se medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. Assumem-se, assim, as autarquias locais e sua rede de parcerias¹ como agentes estratégicos do *mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH² e da introdução da temática do combate à*

¹ Sublinhado nosso

² Igualdade entre Mulheres e Homens

discriminação em razão da OIEC³. Os três Planos de Ação integram medidas que visam o desenvolvimento de respostas adequadas à realidade local e o reforço dos instrumentos de mainstreaming a nível local”.

Não existe margem para dúvida da delegação de competências e poder nas autarquias para a execução de políticas locais que sejam promotoras de igualdade e que combatam a discriminação, nomeadamente a discriminação interseccional. Esta assunção de responsabilidade por parte das autarquias faz-se com um primeiro passo: a criação de um Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação que deve assentar num diagnóstico de género realizado a nível interno e a nível externo da autarquia.

O Município de Pombal, tendo já desenvolvido algumas ações no âmbito da promoção da igualdade, decidiu encarar o desafio lançado na ENIND e avançar com a criação do seu Plano Municipal pelo que iniciou os procedimentos necessários para a sua implementação e para a recolha de dados necessários à concretização do presente diagnóstico de género.

O diagnóstico de género que aqui apresentamos mostra-nos o panorama geral das perceções que os/as colaboradores/as do Município têm relativamente à temática da Igualdade de Género e de Oportunidades bem como a existência ou não de resistências organizacionais ou estruturais na incorporação de medidas e práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens no contexto laboral. Permitirá ainda definir pistas de atuação futuras no sentido de transformar a organização num local de trabalho mais amigo dos homens e das mulheres que ali trabalham.

Por outro lado, este foi também um diagnóstico participativo que envolveu as organizações parceiras da Rede Social, permitindo-nos auscultar o estágio da implementação da igualdade na comunidade local.

O presente relatório encontra-se estruturado em duas grandes partes: diagnóstico interno e diagnóstico externo. Cada uma dessas partes encontra-se subdividida em diversos itens, facilitando a leitura dos dados apurados.

³ Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais

Nota Metodológica

O Diagnóstico de Género que aqui apresentamos foi desenvolvido tomando em consideração a análise de diversos dados provenientes de fontes distintas com o objetivo de tornar o documento o mais rico, o mais diversificado e o mais próximo possível da realidade.

Em termos metodológicos, foram privilegiados os seguintes procedimentos:

- Análise de documentos estratégicos como: Plano de Desenvolvimento Social de Pombal 2018-2021, Balanço Social 2020; Diagnóstico Social de Pombal 2017, Plano Integrado de Medidas tendentes à satisfação dos/as trabalhadores/as do Município de Pombal;
- Foram ainda considerados os indicadores definidos pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG – no anexo 1 do Aviso de Abertura de Candidatura n.º POISE-22-2020-03 (Anexo 1);
- Recolha de dados estatísticos disponíveis no sítio da internet Pordata.pt – Base de Dados do Portugal Contemporâneo. Infelizmente, na elaboração do presente diagnóstico, não foi possível considerar os dados recolhidos no contexto dos Censos 2021, por mera limitação temporal, pelo que se aconselha a fazer a atualização do diagnóstico assim que os dados relativos aos Censos sejam disponibilizados. Assim, tendo em consideração os dados disponibilizados no Pordata, foi apenas possível obter os dados mais próximos temporalmente, sendo que alguns reportam a 2011, 2018, 2019 e 2020. Consideramos, contudo, útil a sua inclusão, por serem relativamente recentes. Foram considerados os seguintes itens de análise: Demografia, Educação, Saúde, Proteção Social, Justiça e Segurança, Emprego e Mercado de Trabalho;
- Recolha de dados estatísticos baseada nas estatísticas regionais do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia e Transição Digital. Trata-se de uma publicação anual com os principais indicadores económicos e sociais de Portugal, agregados por NUTSII, NUTSIII, distritos e concelhos, sendo a mais recente atualização de 24 de Julho de 2020;
- Com base no Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, promoveu-se, ainda que com adaptações, a aplicação de um inquérito (Anexo 2). Salienta-se, neste caso, a ausência de tempo necessário para a aplicação de determinadas técnicas sugeridas, dada a necessidade de cumprimento de prazos curtos, no âmbito da candidatura apresentada. O inquérito foi aplicado aos cargos dirigentes do Município (numa

vertente interna) e aos/às responsáveis pelas entidades parceiras da Rede Social do concelho de Pombal. Foi utilizado o inquérito *Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas*, desenvolvido no âmbito da iniciativa Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, com ligeiras adaptações promovidas pela entidade consultora, com vista a uma melhor adaptação aos termos utilizados na atualidade. Dado o inquérito ser anónimo e respondido em formato *on-line*, optou-se por não pontuar o referido inquérito mas apenas proceder à análise das respostas obtidas. O inquérito foi enviado por *email* aos/às detentores/as de cargos dirigentes do Município de Pombal e às entidades constantes do Anexo 3 que submeteram o mesmo via digital. O inquérito aplicado avaliou os seguintes parâmetros:

- Missão e Valores da Organização;
- Recrutamento e Seleção de Pessoal;
- Aprendizagem ao Longo da Vida;
- Remunerações e Gestão de Carreira;
- Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as e/ou suas Organizações Representativas;
- Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e de Homens no Local de Trabalho;
- Informação, Comunicação e Imagem;
- Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
 - Novas formas de organização do trabalho;
 - Benefícios diretos a colaboradores/as;
 - Benefícios diretos aos/às familiares dos/as colaboradores/as;
- Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família.

A nível interno foram aplicados 16 inquéritos, tendo a taxa de resposta sido de 68,75 por cento. No caso das entidades externas foram enviados 59 inquéritos, tendo sido respondidos 25, o que corresponde a uma taxa de resposta de 42,37 por cento.

Foi disponibilizada ajuda por parte do Município de Pombal para o esclarecimento de qualquer dúvida no preenchimento do inquérito. Foi dado um prazo de resposta de duas semanas, prazo que foi alargado em virtude do número reduzido de respostas.

A análise que a seguir se apresenta resulta de uma condensação dos diferentes dados acima referidos e que nos permite com relativa fiabilidade fazer uma transposição das conclusões obtidas para toda a comunidade do concelho de Pombal.

1. Caracterização sociodemográfica do Município de Pombal

O concelho de Pombal é um concelho do território da Beira Litoral e pertencente ao distrito de Leiria, na região Centro de Portugal. Com uma área territorial de 626Km² e uma densidade populacional de 82,2 habitantes por Km², é constituído (após a reorganização administrativa) por 13 freguesias e uniões de freguesias: freguesia de Abiúl, freguesia de Almagreira, freguesia de Carnide, freguesia de Carriço, freguesia de Louriçal, freguesia de Meirinhas, freguesia de Pelariga, freguesia de Pombal, freguesia da Redinha, freguesia de Vermoil, freguesia de Vila Cã, união de freguesias de Guia, Ilha e Mata Mourisca e união de freguesias de Santiago e São Simão de Litém e Albergaria dos Doze.

Juntamente com os concelhos de Batalha, Leiria, Marinha Grande e Porto de Mós constituem a Região de Leiria (NUT II). Confina a Norte com os concelhos de Figueira da Foz e Soure, a Este com os concelhos de Ansião e Alvaiázere e a Sul com os concelhos de Leiria e Ourém.

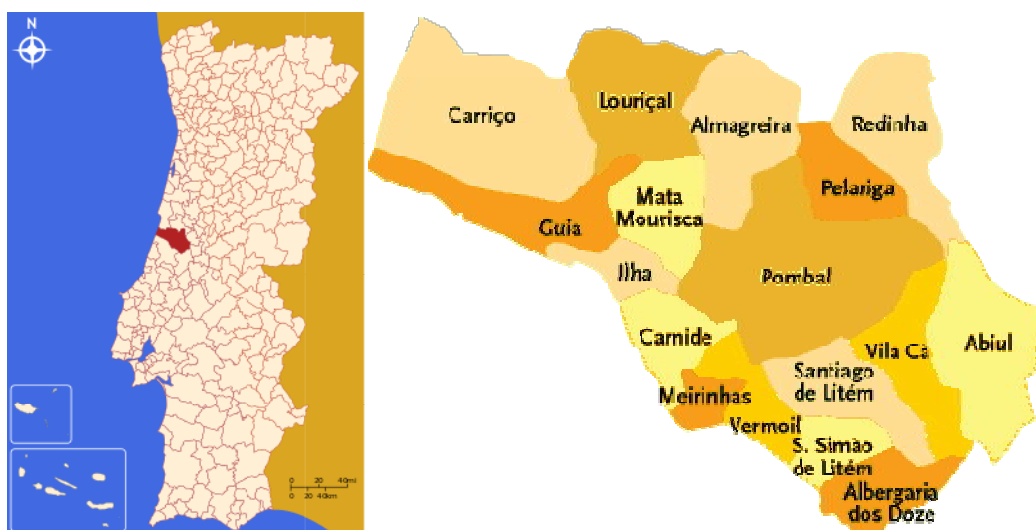


Ilustração 1 - Município de Pombal - Localização e Freguesias

Em termos de acessibilidades, Pombal é servido pelo IC1 (A17), IP1 (A1), EN109 e o pelo IC2 (EN1) que fazem a ligação Norte/Sul, bem como pelo IC8 que assegura a ligação ao Interior. A nível ferroviário é servido pelas Linhas do Norte e do Oeste.

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Social 2018-2021, Pombal é “*um concelho diversificado em termos geográficos, demográficos, sociais e económicos, apresentando diversas problemáticas e perspetivas de desenvolvimento do território. (...) tendo por base um conjunto de indicadores, [em que] o concelho de Pombal foi classificado como um território de Exclusão mitigada, apresentando uma conjugação equilibrada e mitigada das várias dimensões*

de exclusão. Nenhum dos fatores de vulnerabilidade face à exclusão social tem uma expressão significativa, apresentando um perfil moderado em todas as dimensões de inclusão”.

De acordo com os dados disponibilizados no portal estatístico Pordata, em 2019, a população residente era de 51.573 habitantes. Entre 2011 e 2019, a taxa de crescimento média anual da população foi negativa (-0,8%), de acordo com a Síntese Estatística do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia e Transição Digital.

Os dados preliminares dos Censos 2021 para já divulgados indicam-nos que existem 51.178 pessoas a residir no território de Pombal, dos quais 24.334 são homens e 26.844 são mulheres. Tal número representa uma diminuição de 7,4 por cento relativamente ao valor registado aquando dos Censos 2011: 55.245 habitantes, o que representa uma variação negativa de 7,4 por cento. O Diagnóstico Social de Pombal de 2017 apontava alguns possíveis motivos para este decréscimo da população que se tem verificado: os movimentos migratórios a par da industrialização e consequentes alterações ao nível da fecundidade.

A mesma Síntese Estatística dá conta de que o índice de dependência total era, em 2019, de 57,7, com uma população com idade igual ou superior a 65 anos de 24,9 por cento. A taxa bruta de natalidade, em 2019, era de 6,9%.

Em 2020 foram registados 67 casamentos (salientamos que foi ano de pandemia causada pela COVID-9, o que poderá ter afetado negativamente o número de casamentos) e, em 2019, registaram-se 89 divórcios (valor provisório, de acordo com o Pordata).

A taxa bruta de escolarização foi, no ano lectivo 2017/2018, 126,3 por cento. O mesmo documento mostra-nos que, em 2018, foram dispendidos 37,6 euros por habitante na área da Cultura e do Desporto; já em termos de Ambiente, o Município investiu 37 euros por habitante.

A taxa de criminalidade, em 2019, era de 26,1 %.

Existem 2,2 médicos/as por cada 1000 habitantes do concelho de Pombal e a taxa quinquenal de mortalidade infantil registada entre 2014 e 2018 era de 2,9%.

Analisemos alguns dos principais indicadores em comparação com a região de Leiria (NUTS III) e com o país:

Indicadores	Anos	Pombal	Região Leiria	Portugal
Taxa de crescimento média anual da população (%)	2011/2019	-0,8	-0,4	-0,3
População ≥65 anos (%)	2019	24,9	22,9	22,1
Índice de Dependência Total	2019	57,7	55,2	55,6
Taxa Bruta de Natalidade (‰)	2018	6,6	7,7	8,5
Taxa Bruta de Escolarização (Ensino Secundário) %	2017/2018	126,3	118,7	93,8
Despesas dos Municípios em Cultura e Desporto (€/hab)	2018	37,6	37,4	45,7
Despesas dos Municípios em Ambiente (€/hab.)	2018	37	56	61

Tabela 1 - Comparação do Município com as respetivas agregações geográficas

Verificamos que o concelho de Pombal pontua abaixo em todos os critérios, comparativamente com a região de Leiria, exceptuando nos critérios “Taxa Bruta de Escolarização (Ensino Secundário)” e “Despesas dos Municípios em Cultura e Desporto” em que pontua também acima da região de Leiria, ainda que abaixo do território nacional.

Em 2020 estavam recenseadas no concelho 25.611 mulheres e 23.675 homens.

De acordo com o Diagnóstico Social do Município de Pombal, em 2017, as três principais atividades económicas do Município eram registadas nas seguintes áreas: Construção; Comércio Retalhista e Serviços.

As principais necessidades detetadas pelo Município encontram-se divididas em eixos espelhados no Plano de Desenvolvimento Social de Pombal:

- Eixo Infância e Juventude: negligência parental; violência doméstica/familiar; desafios/modelos educativos; promoção da igualdade de oportunidades; promoção de hábitos de vida saudáveis; promoção do sucesso escolar;
- Eixo Envelhecimento: formação para cuidadores/as formais e informais; serviços/respostas de proximidade; estrutura de proteção e apoio a pessoa idosa ou com dependência; ações de informação e sensibilização sobre defesa da integridade da pessoa idosa; identificação e diagnóstico situacional de isolamento e solidão; insuficiência de respostas para doentes mentais (doenças neurológicas e neuro-degenerativas); respostas na Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados no concelho;
- Eixo Intervenção Social de Proximidade: criar respostas de proximidade; sensibilizar os/as líderes locais para as vantagens da concertação e governação integrada; gestão territorial das intervenções; aumento de recursos humanos para resposta eficaz à

comunidade; valorização do trabalho em parceria; articulação e concertação entre os vários programas e projetos concelhios; plataforma de partilha de informação com recursos humanos afetos; melhorar os canais de comunicação;

- Eixo Promoção da Saúde: sensibilizar para estilos de vida saudáveis; ações de educação para a saúde nas freguesias; insuficiente rede de transportes ao nível das freguesias adequada a pessoas idosas e/ou dependentes; recursos humanos de acompanhamento e proximidade social; sensibilizar/formar a comunidade sobre dependências e excessos de comportamentos e para problemas de saúde mental na população jovem; técnicos/as especializados/as na saúde mental; apoio social e psicológico às famílias de doentes mentais; resposta integrada para doentes mentais;
- Eixo Formação e Empregabilidade: aumento do nível de escolaridade (mulheres desempregadas com idades 25-54 anos); formação para jovens NEET; trabalhadores/as qualificados/as em áreas específicas; diagnóstico de necessidades de formação atualizado; envolvimento e concertação entre empresas e escolas; sensibilização para percursos educativos vs oferta do mercado de trabalho; transportes compatíveis com horários laborais; salários adequados à produtividade; incentivos à fixação da população jovem.

De acordo com o Diagnóstico Social do Município, Pombal dispõe de 18 creches, 39 respostas de pré-escolar, nove Centros de Atividades de Tempos Livres e um Centro de Acolhimento Temporário Infantil. Já ao nível da população sénior, o concelho conta com três Centros de Convívio, 19 Centros de Dia; conta ainda com uma resposta de Acolhimento Familiar para Idosos/as e Deficientes em Idade Adulta; 28 ERPIs⁴ e 19 respostas de Serviço de Apoio Domiciliário. A CERCIPOM é a entidade que garante resposta às pessoas portadoras de deficiência, dispondo das seguintes respostas: CAO – Centro de Atividades Ocupacionais, Lar Residencial, Centro de Formação Profissional, Intervenção Precoce, CRI – Centro de Recursos para a Inclusão, CRT – Centro De Recursos Terapêuticos, Piscina e DSO – Departamento de Suporte Organizacional. De acordo com o Diagnóstico Social, em 2017, tinha registadas 488 respostas atribuídas.

De acordo com a Segurança Social, em 2018, as taxas de cobertura das respostas sociais eram bastante satisfatórias, estando todas elas acima dos 100, à exceção da taxa de cobertura de lares que se encontrava nos 97,4

⁴ Estrutura Residencial para Idosos/as

A distribuição dos apoios prestados, por resposta social e por sexo, pode ser vista na tabela abaixo:

Resposta Social	Masculino	Feminino	Total
Ama	16	14	30
SAD	285	338	623
CATL	27	23	50
Atividades Ocupacionais	60	56	116
Creche	179	183	362
Pré-Escolar	572	138	552
Centro de Dia	126	203	329
ERPI	154	383	537

Tabela 2 - Utentes por resposta social, por sexo (2021)

Analisando a tabela verificamos que, nas respostas sociais associadas à terceira idade, as mulheres são as principais beneficiárias; já no que se refere a respostas ao nível da educação, o sexo mais representado é o masculino.

Se tivermos em consideração a composição dos órgãos sociais das organizações do Terceiro Setor, verificamos que existe um grande desequilíbrio na representação de homens e mulheres. Enquanto as mulheres ocupam quase a totalidade dos cargos de direção técnica (24 mulheres e apenas um homem), a presidência da direção das organizações está entregue essencialmente ao sexo masculino: existem 18 homens a assumir o cargo contra apenas 6 mulheres. Cenário semelhante se passa também na presidência das mesas das Assembleias Gerais, com 16 presidentes do sexo masculino e apenas 3 do sexo feminino. Os restantes membros que assumem os corpos sociais das organizações do Terceiro Setor são, na sua maioria, também do sexo masculino: para além dos/as presidentes das organizações, os restantes membros pertencentes à direção estão distribuídos essencialmente pelo sexo masculino (107 pessoas) e uma parte bem mais reduzida pelo sexo feminino (44 pessoas). Já no caso dos restantes membros da Mesa da Assembleia Geral, 59 são homens e 33 são mulheres. Assim, podemos concluir que, nos cargos técnicos, as mulheres lideram, mas, nos cargos associados à tomada de decisão, os homens continuam a liderar.

2. Diagnóstico Interno

2.1. Caracterização da Câmara Municipal de Pombal

De acordo com o Balanço Social 2020 existiam 231 homens e 232 mulheres a trabalharem na Administração Pública Local.

O órgão Câmara é composto por seis elementos do sexo masculino e três do feminino, quer isto dizer que os homens representam dois terços do órgão. No que à Assembleia Municipal diz respeito, verificamos que existem 22 homens e 15 mulheres, ou seja, temos cerca de 60 por cento de representantes masculinos e 40 por cento de representantes femininas.

A idade média dos/as colaboradores/as era, a 31 de Dezembro de 2020, de 50 anos, existindo uma taxa de envelhecimento⁵ de 37,15 por cento. O nível de escolaridade com mais representação é o do Ensino Secundário ou equivalente.

No final de 2020 registavam-se ainda 19 colaboradores/as portadores/as de deficiência, sendo 10 do sexo feminino e 9 do sexo masculino.

Em 2020, os homens registaram 11.416 horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados, enquanto as mulheres registaram apenas 4.422 horas, ou seja, os homens registaram duas vezes e meia mais horas do que as mulheres.

Analisando a ausência ao trabalho, podemos constatar que as mulheres faltaram, no seu conjunto, 7.770 dias e os homens faltaram 5.492, o que reforça aqui a ideia geral de que as mulheres faltam mais ao trabalho do que os homens. Doença e proteção na parentalidade são os principais motivos de ausência ao trabalho. Registaram-se 19 acidentes, tendo sido 12 com homens, reforçando a ideia de que os homens estão mais expostos a riscos profissionais.

Analisemos a distribuição dos cargos de direção no Município:

⁵ Taxa de Envelhecimento corresponde ao número de colaboradores/as com mais de 55 anos pelo número total de colaboradores/as

Cargo	Homens	Mulheres
Direção de Departamento	2	0
Chefe de Divisão	6	2
Direção intermédia de 3º grau ou inferior	3	5
Total	11	7

Tabela 3 - Distribuição de cargos de chefia no Município, por sexo

Verificamos que existem mais homens em cargos de direção do que mulheres, sendo a percentagem distribuída da seguinte forma: homens – 61,12 por cento e mulheres 38,88 por cento. As mulheres só ultrapassam os homens nos níveis de chefias mais baixos.

Em termos de ganhos médios mensais, no Município, o cenário é o que podemos constatar na tabela abaixo:

Carreira/Categoria	Homens	Mulheres
Dirigentes	2.472,46€	2.111,54€
Técnico/a Superior	1.369,01€	1.380,23€
Assistente Técnico/a	817,44€	864,29€
Assistente Operacional	694,95€	670,21€
Outras funções (AEC,...)	783,19€	756,94€

Tabela 4 - Ganho médio mensal, por categoria e por sexo

Como podemos constatar com base na tabela acima explanada, não nos é possível garantir que os homens ganham mais que as mulheres ou vice-versa, uma vez que tal afirmação não encontra constância nos dados. Na carreira de Dirigentes, Assistentes Operacionais e Outras Funções, os homens ganham mais do que as mulheres. Contudo, na carreira de Técnico/a Superior e de Assistente Técnico/a, as mulheres têm ganhos superiores aos dos homens. Importa, contudo, salientar que a maior diferença de ganhos se verifica ao nível dos/as Dirigentes, com os homens a ganharem, em média, mais 360,92€ por mês. Importa referir que as diferenças registadas podem encontrar justificação na antiguidade dos/as colaboradores/as e na progressão da carreira, bem como no desenvolvimento de horas extra, dado que a remuneração base mensal é, por força da Lei (Decreto Regulamentar 14/2008, de 31 de julho), igual para ambos os sexos.

2.2. Trabalho desenvolvido pelo Município no âmbito da Igualdade e Não Discriminação

Apesar de este ser o primeiro esforço do Município de Pombal para o desenvolvimento de um Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação, não podemos ignorar diversas medidas que foram sendo dinamizadas pela autarquia ao longo do tempo, no âmbito que nos encontramos agora a analisar.

Em 2001 assinou um protocolo com a Ordem dos/as Advogados/as para a criação de um Gabinete de Consulta Jurídica que garante consultas jurídicas gratuitas a quem não tem possibilidade de as custear, contribuindo para um acesso mais justo e democrático à Justiça.

Em 2009, assinou um Protocolo de Cooperação com a CERCIPOM e o Agrupamento de Escolas de Ansião, o Agrupamento de Escolas de Gualdim Pais, o Agrupamento de Escolas Marquês de Pombal, o Agrupamento de Escolas da Guia, o Agrupamento de Centros de Saúde Pinhal Litoral 1, o Instituto de Segurança Social, I.P. – Centro Distrital de Segurança Social de Leiria, a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Pombal e o Hospital Distrital de Pombal com o objetivo de desenvolver o projeto “PIAPEE – TVA – Projeto Integrado de Apoio Pré-Escolar e Escolar e Transição para a Vida Ativa/Adulta de Pombal”.

Já em 2010, o Município de Pombal assinou um acordo de parceria com diversas entidades para a criação da Loja Solidária Compras Felizes, promovida pela APEPI. Entre as entidades subscritoras estão também a Associação de Pensionistas Reformados e Aposentados de Pombal, o Centro Distrital de Leiria, do Instituto de Segurança Social, I.P., a Cooperativa de Ensino e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados de Pombal e Distripombal – Supermercados, S.A. O objetivo passa por combater a pobreza e a exclusão social, garantindo maiores oportunidades e maior igualdade entre a comunidade.

Em 2012, aderiu ao Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, assinado entre a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, o Secretário de Estado da Administração Local e Reforma Administrativa e a Associação Nacional de Municípios Portugueses com o objetivo de *“instituir uma relação de cooperação entre as entidades signatárias no apoio ao processo de autonomização das vítimas de violência doméstica, no momento da saída das casas de abrigo”*.

Decorria já o ano de 2020 quando o Município de Pombal aderiu à Rede Portuguesa de Municípios Saudáveis, que preconiza que os municípios aderentes, entre outras obrigações,

zelem *“pelo cumprimento dos princípios e estratégias da Saúde para Todos da OMS⁶ e da Saúde 2020, por forma a elevar o nível de Saúde das comunidades”*. Ora trabalhando para elevar o nível de saúde das comunidades, está-se claramente a contribuir para a diminuição das desigualdades pois sabemos que o acesso à saúde é um dos fatores que gera distinção e desigualdade entre a comunidade, apesar do esforço hercúleo do Serviço Nacional de Saúde.

Mais recentemente, aprovou, em reunião de Câmara, a assinatura do protocolo pertencente à designada *“nova geração de protocolos de cooperação para a igualdade e não discriminação”*, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação 2018-2030 Portugal Mais Igual. O protocolo aqui referido aprofunda ainda aqueles que são os objetivos do Município: *“a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações; b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros; c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados; d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens; e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas; g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País”*.

Já no presente ano, o Município de Pombal, em parceria com a APEPI – Associação de Pais e Educadores para a Infância, através do projeto BASTA e JÁ!, promoveu duas ações de sensibilização sobre Igualdade de Género e sobre Tráfico de Seres Humanos.

⁶ Organização Mundial de Saúde

O Município foi ainda parceiro, em 2021, juntamente com as Juntas de Freguesia do concelho, a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Pombal, o CLDS 4G e o Gabinete de Apoio às Vítimas de Violência de Pombal (GAVV), da APEPI (Projeto BASTA e JÁ!), da iniciativa “Cuidar das Crianças, Cuidar do Futuro” cujo objetivo foi sensibilizar a comunidade para as consequências dos maus-tratos no desenvolvimento das crianças e dos jovens. A iniciativa foi desenvolvida no âmbito da sinalização do mês da prevenção dos maus-tratos na infância.

Destaca-se ainda o facto de anualmente o Município assinalar, em parceria com a APEPI, o dia 25 de Novembro – Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres.

Na área da Cultura, destaca-se a realização do espetáculo “Antiprinças: Violeta Parra e Frida Kahlo”, no âmbito do Manobras – Festival Internacional de Marionetas e Formas Animadas, um projeto de teatro infantil sobre mulheres que marcaram a história, por forma a transmitir ao público infantil valores de luta e persistência no feminino.

O Município de Pombal foi ainda parceiro no projeto dos EEA Grants “Local Gender Equality – Mainstreaming de Género nas Comunidades Locais” que pretendeu fomentar um maior envolvimento da Administração Local no combate às desigualdades entre mulheres e homens em todas as áreas de atuação das autarquias.

Também no âmbito do projeto 3 I’s (Integrar, Inovar, Incluir), financiado pelo Fundo de Apoio à Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas, foram realizadas ações de literacia em saúde dirigidas a mulheres ciganas. Foram também desenvolvidas ações de promoção da participação igualitárias de raparigas e rapazes em atividades desportivas e culturais.

O projeto 3 ESC.E8G- Educação, Saúde, Cidadania no âmbito do Programa Escolhas é promovido pelo Município de Pombal, desde abril de 2021, tendo como entidade gestora a ADILPOM- Associação de desenvolvimento e Iniciativas Locais de Pombal, centrando-se na consolidação de conceitos de interculturalidade de forma a promover a inclusão social de comunidades em riscos de exclusão, nomeadamente a comunidade cigana e a comunidade de nacionalidade brasileira residente em Pombal, e que tem vindo a crescer significativamente desde 2017.

Na área da Educação destaca-se ainda o Programa Municipal de Potenciação do Sucesso Escolar, Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar da CIMRL, onde o Município oferece recursos humanos especializados para intervenção direta com as comunidades vulneráveis, com as famílias em particular e com a comunidade educativa no

geral, focando-se essencialmente na promoção de competências cognitivas e não-cognitivas, de forma a prevenir futuros comportamentos de risco como o abandono, absentismo e insucesso escolar, a falta de motivação e a indisciplina.

De referir ainda o Gabinete de Apoio às Vítimas de Violência que resulta de uma parceria entre o Município de Pombal, APEPI, Centro de Área Educativa de Leiria, Centro de Saúde, Segurança Social, Delegação Concelhia da Ordem dos/as Advogados/as, GNR, PSP, Hospital Distrital de Pombal e Direção-Geral de Reinserção.

Ao nível do combate à violência será também de destacar o Projeto “Tecer a Prevenção” – Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens do Concelho de Pombal, que, como o nome indica, prevê a intervenção concertada de diversos atores sociais no sentido de proteger as crianças e jovens do concelho de Pombal.

O Município de Pombal tem também implementado o projeto “Património Acessível – Cultural e Natural”, da Linha de Apoio ao Turismo Acessível do Programa Valorizar, do Turismo de Portugal, I.P., e que consiste na melhoria das condições de acessibilidade ao património cultural e natural do concelho, melhorando o acesso aos espaços, acervos e informação, de forma a garantir um acolhimento mais inclusivo a todos/as os/as turistas que visitem o Museu Marquês de Pombal, a Rota Pombalina, o Museu de Arte Popular Portuguesa, o Castelo de Pombal e a Praia do Osso da Baleia.

Na senda do trabalho desenvolvido, aprovou já o Código de Ética e de Conduta do município que procura criar condições de igualdade e justiça a todos/as os/as colaboradores/as.

No âmbito do “Plano Integrado de Medidas Tendentem à Satisfação dos Trabalhadores do Município de Pombal” a autarquia disponibiliza, entre outras medidas, aos/às colaboradores/as, a tarde de folga no aniversário dos/as filhos/as com idade até aos 15 anos; permite o acompanhamento do/a filho/a no primeiro dia de aulas; acesso ao ginásio e a atribuição de um cabaz de recém-nascido, no valor de 250 euros, a todos/as os/as colaboradores/as que sejam pais ou mães. Refere-se ainda a atribuição de uma bolsa de mérito aos/às colaboradores/as cujos/as filhos/as se encontrem nos quadros de mérito e de honra e a oferta de consultas de nutrição aos/às colaboradores/as.

Paralelamente, o Município desenvolve outras ações que, não estando diretamente ligadas à temática da igualdade de género e da não discriminação, não podem também ser dissociadas dessas temáticas, nomeadamente:

- Programa Comunitário de Ajuda Alimentar a Carenciados/as: que visa distribuir bens alimentares por pessoas consideradas carenciadas do ponto de vista económico;
- Projeto P.A.R.A.: que consiste na construção de um ambiente estruturado que possibilite a aplicação de técnicas de aprendizagem e estratégias de apoio ao desenvolvimento comportamental a crianças com perturbação do espectro autista em idade pré-escolar;
- Habitação Social: que permite o acesso a habitação digna a indivíduos e famílias em situação de carência económica;
- Centro de Ajudas Técnicas: proporciona a toda a população idosa ou em situação de dependência o acesso facilitado às ajudas técnicas de que necessitam;
- Programa de Prevenção em Comportamentos Aditivos e Dependências_Like Saúde: que trabalha com as escolas a prevenção e o combate a comportamentos aditivos;
- Programa Desporto para Todos/as: proporciona um conjunto diversificado de atividades destinadas a homens e mulheres de todas as idades no igual acesso a instalações de atividades desportivas.

É importante salientar que a autarquia foi já distinguida com o prémio “Autarquia Familiarmente Responsável” promovido pelo Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, nomeadamente pela implementação de medidas que concorrem para a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal como o horário flexível, a isenção da tarde de trabalho no dia do aniversário ou no dia do aniversário de filho/a menor de 15 anos, bem como no primeiro dia de aulas dos/as filhos/as menores de 15 anos.

A autarquia fornece ainda refeições gratuitas a todas as crianças do 1º ciclo e transporte gratuito para todas as crianças e jovens que frequentam a escolaridade obrigatória. Dinamiza ainda atividades destinadas a crianças entre os 6 e os 12 anos nas interrupções letivas do Natal, Páscoa e Verão. Todas estas medidas são fundamentais para ajudarem as famílias no esforço de conciliação das diversas esferas. O Município dispõe ainda de um Centro Médico com oferta de consultas de clínica geral, nutrição e psicologia para todos/as os/as trabalhadores/as.

Também em termos de urbanismo, convém referir as intervenções que têm sido feitas no centro do concelho e que tornam a cidade mais atrativa para as famílias e mais acessível a todas as pessoas.

2.3. Resultado do Inquérito aplicado internamente

Responderam ao inquérito interno 63,6 por cento de homens e 36,4 por cento de mulheres, verificando-se que os homens representam quase dois terços do número de pessoas que responderam ao inquérito.

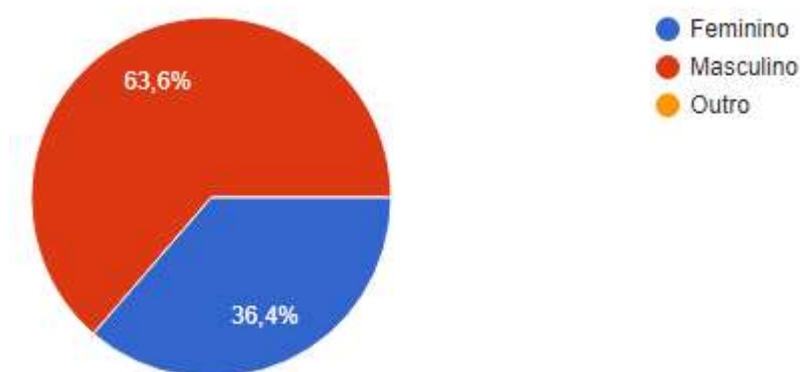


Gráfico 1 - Sexo dos/as respondentes ao inquérito interno (%)

Analisemos, agora, os resultados obtidos em cada um dos itens colocados para resposta no inquérito interno.

2.3.1. Missão e Valores da Organização

Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?

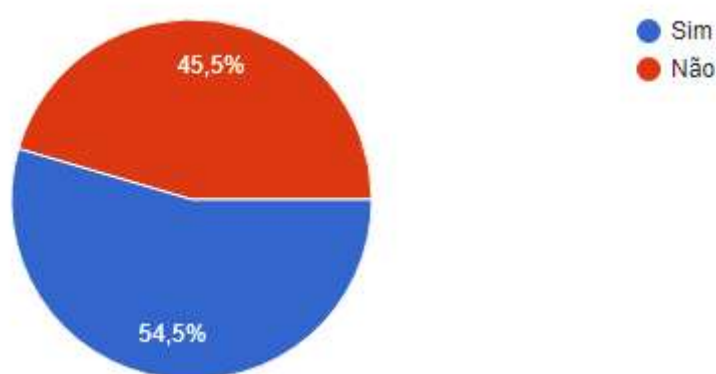


Gráfico 2 - A igualdade de género é ou não considerada prioritária? (%)

Verificamos que quase metade (45,5%) considera que a igualdade de género não é uma prioridade na organização, enquanto dois terços consideram o contrário.

Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização?

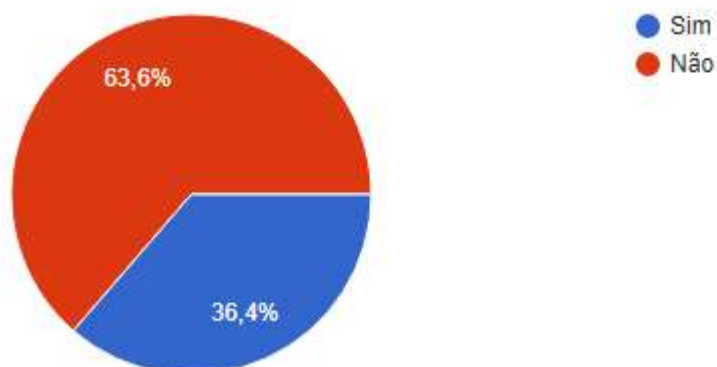


Gráfico 3 - A igualdade de género é referida nos documentos estratégicos? (%)

Verificamos que a maioria das pessoas considera que a igualdade de género não é referida nos documentos estratégicos da organização como um valor da entidade.

A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?



Gráfico 4 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na tomada de decisão (%)

Constatamos que mais de metade das pessoas inquiridas considera que a autarquia adota medidas que promovam a participação quer de homens, quer de mulheres nos processos de tomada de decisão.

A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar?

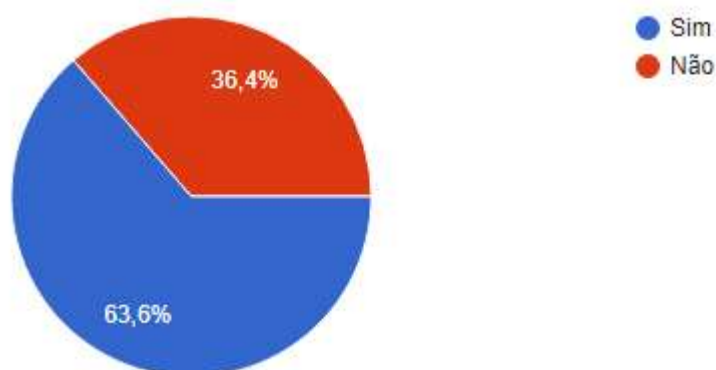


Gráfico 5 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na atividade familiar (%)

No caso deste item, a percentagem de pessoas que responde positivamente aumenta para mais de 63 por cento.

Nos últimos cinco anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

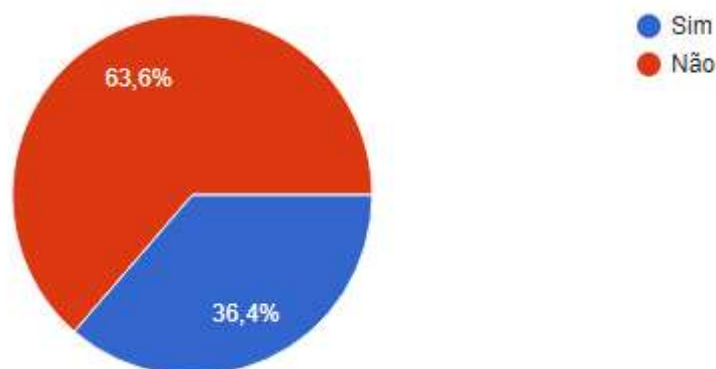


Gráfico 6 - Afetação de verbas para a igualdade de género (%)

Neste item, a maioria respondeu negativamente à questão colocada.

Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?

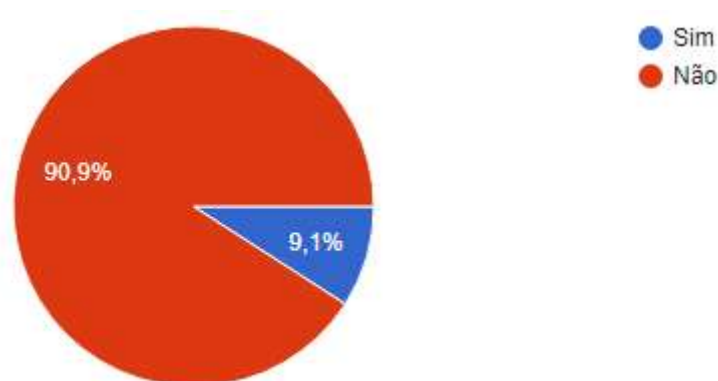


Gráfico 7 - Existência de plano para a igualdade de género (%)

Relativamente à existência de um plano de ação para a igualdade no Município, a grande maioria responde que o documento não existe.

2.3.2. Recrutamento e Seleção de Pessoal

Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não-discriminação em função do sexo?

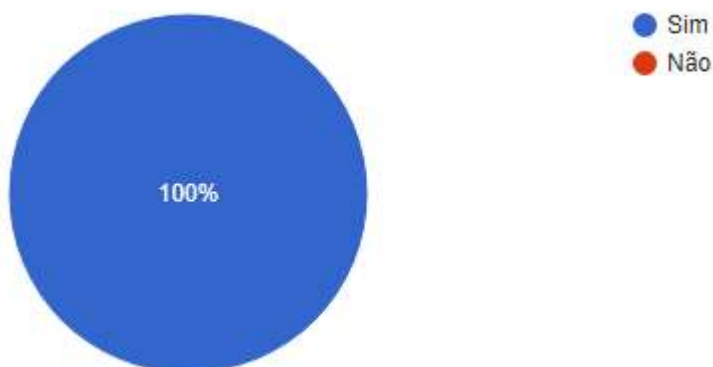


Gráfico 8 - Recrutamento e Seleção respeita o princípio da não discriminação? (%)

No que ao recrutamento e seleção diz respeito, todos/as são unânimes de que é respeitado o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, o que também pode ser explicado pelo imperativo legal aplicado aos concursos públicos.

A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?

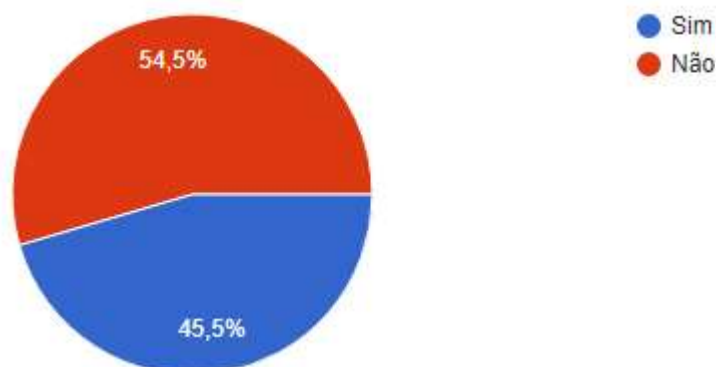


Gráfico 9 - Encorajamento de candidatura do sexo sub-representado (%)

No caso de funções em que o sexo está subrepresentado, a maioria das pessoas que responde ao inquérito considera que o Município não encoraja a candidaturas de homens ou mulheres para funções em que estejam sub-representados/as.

Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: “disponibilidade total”, “estado civil”)?

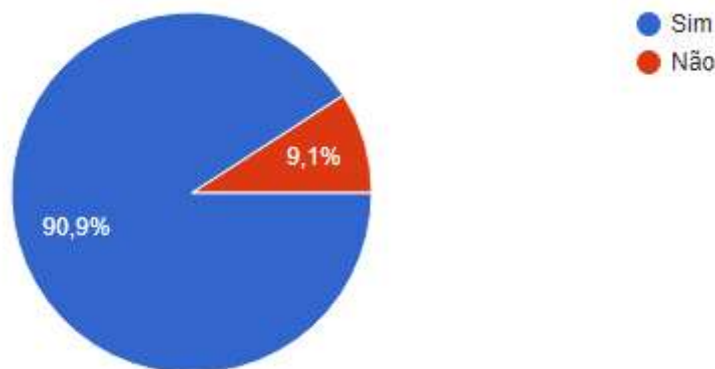


Gráfico 10 - Anúncios de emprego isentos (%)

Mais de 90 por cento dos anúncios de emprego são considerados como isentos de qualquer elemento discriminatório em função do sexo.

Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

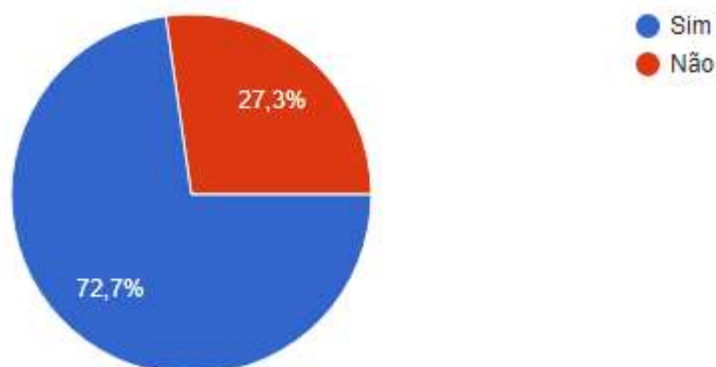


Gráfico 11 - Paridade nas equipas de seleção (%)

Já no que se refere à constituição dos júris de seleção, mais de 70 por cento considera existir paridade e cerca de um quarto considera que a mesma não existe.

A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos?

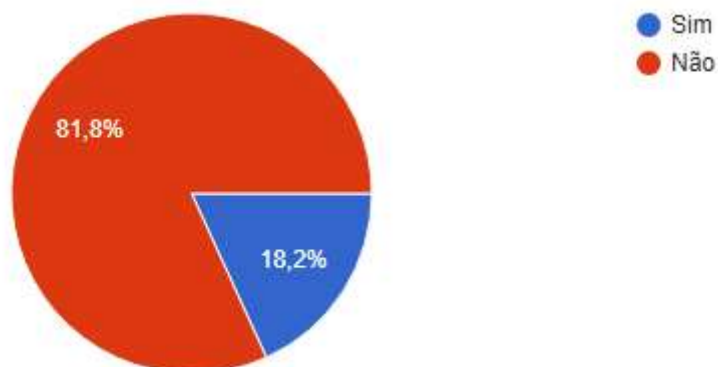


Gráfico 12 - Tratamento da informação de Recrutamento e Seleção por sexo (%)

A grande maioria respondeu negativamente a este item.

2.3.3. Aprendizagem ao Longo da Vida

A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?

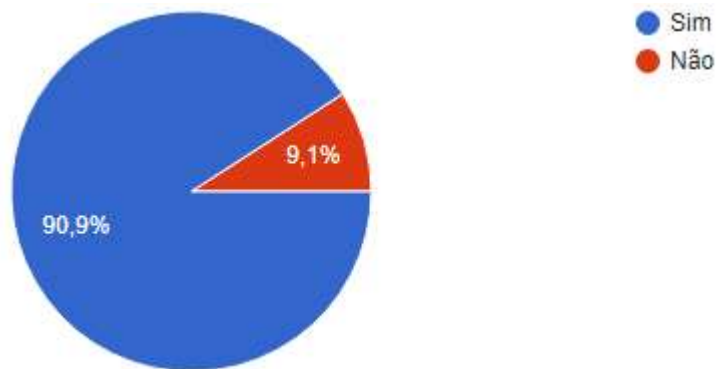


Gráfico 13 - Igualdade de género no plano de formação (%)

A maioria defende que o Município, quando define o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, pensando esse plano numa igualdade de oportunidades para progressão de carreira de ambos os sexos. Contudo, a quantidade de pessoas que responderam ao inquérito que considera que tal facto não é ainda aplicado é residual: 9,1 por cento.

A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?

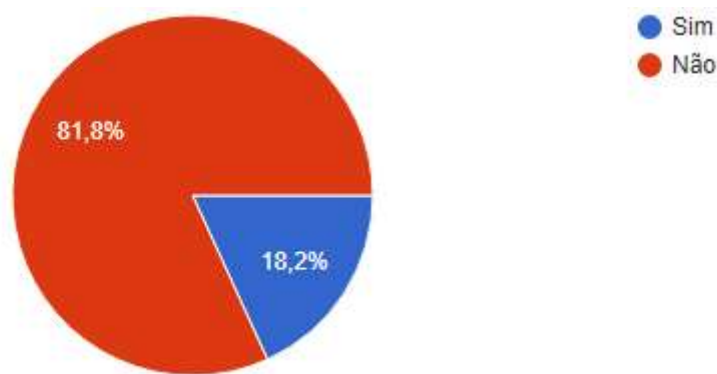


Gráfico 14 - Igualdade de género nos conteúdos de formação (%)

Porém, no campo da formação, o Município não introduz módulos sobre a temática da igualdade de género. É, pelo menos, essa a opinião de mais de 80 por cento dos/as inquiridos/as.

A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as?

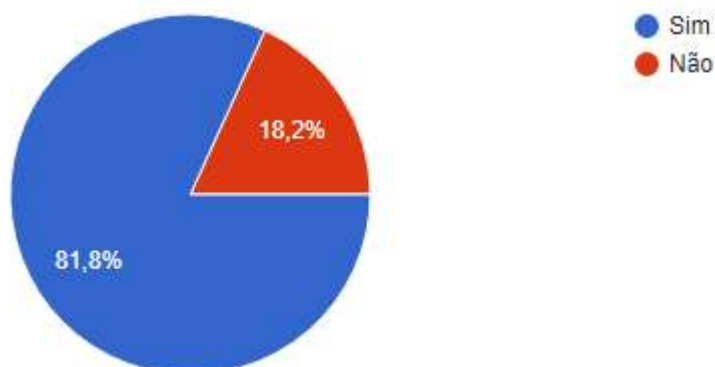


Gráfico 15 - Interrupção na carreira para formação (%)

O Município garante, no entanto, a possibilidade de interrupção da carreira, para prosseguimento de estudos ou formação.

A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?

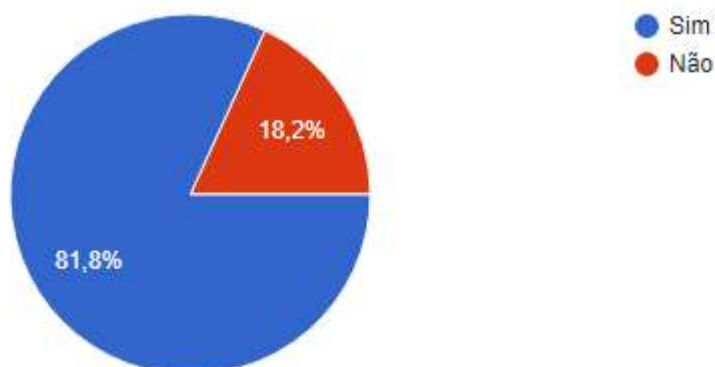


Gráfico 16 - Incentivo à participação em aprendizagem ao longo da vida (%)

18,2 por cento das pessoas que responderam ao inquérito consideram que a organização ainda não incentiva de igual forma a participação de homens e de mulheres nos processos de aprendizagem ao longo da vida. A grande maioria é de opinião contrária.

A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?

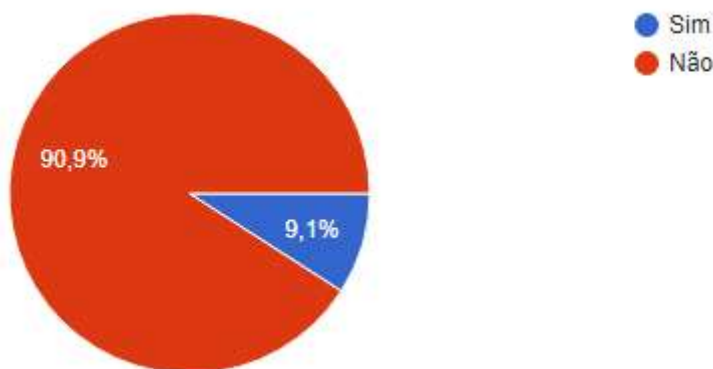


Gráfico 17 - Compensação de desequilíbrios na formação para o sexo sub-representado (%)

90,9 por cento dos/as inquiridos/as considera, porém, que o Município não toma medidas para corrigir os desequilíbrios existentes em termos de participação de homens e mulheres em processos formativos dirigidos a funções em que um dos sexos esteja sub-representado.

A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?

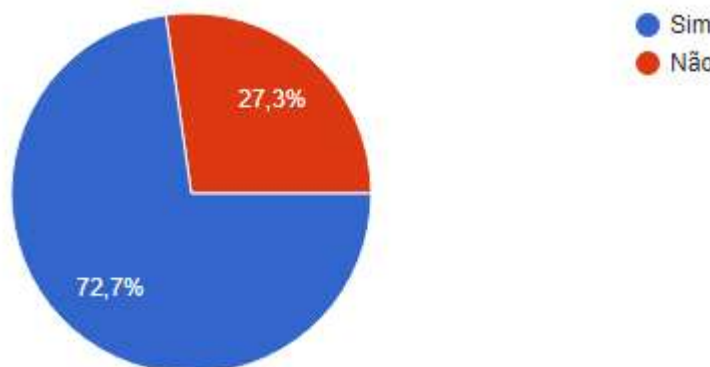


Gráfico 18 - Igual acesso a formação certificada (%)

Mais de um quarto dos/as inquiridos/as garante que, independentemente do sexo, não têm igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada definida por lei.

2.3.4. Remunerações e Gestão de Carreira

A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” entre colaboradores e colaboradoras?

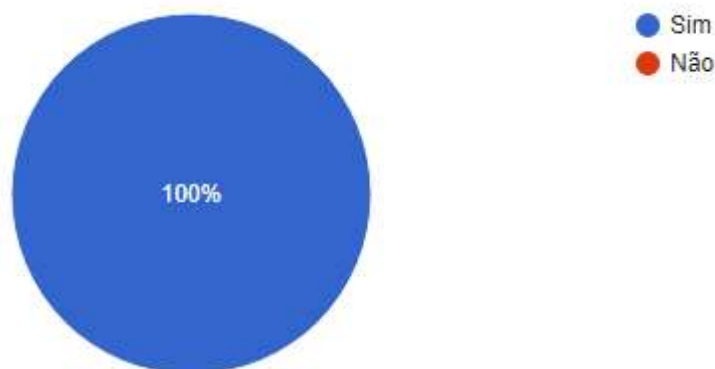


Gráfico 19 - Salário igual para trabalho igual (%)

A política de “trabalho igual para salário igual” é aplicada no Município.

A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio 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 por maternidade, paternidade e parental)?

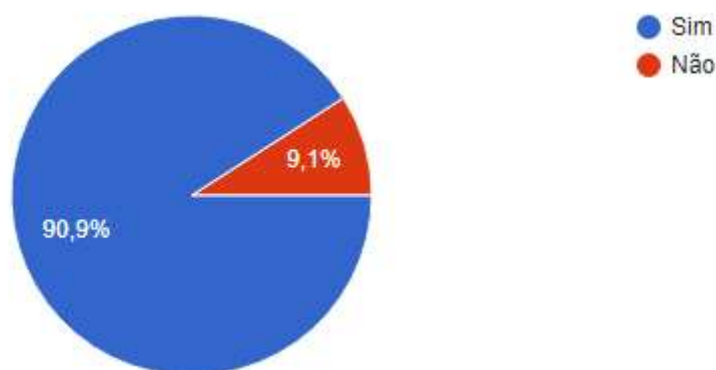


Gráfico 20 - Princípio da igualdade na remuneração complementar (%)

Também em termos de remunerações complementares, a grande maioria concorda que estas são atribuídas em total respeito pelo princípio da igualdade.

A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

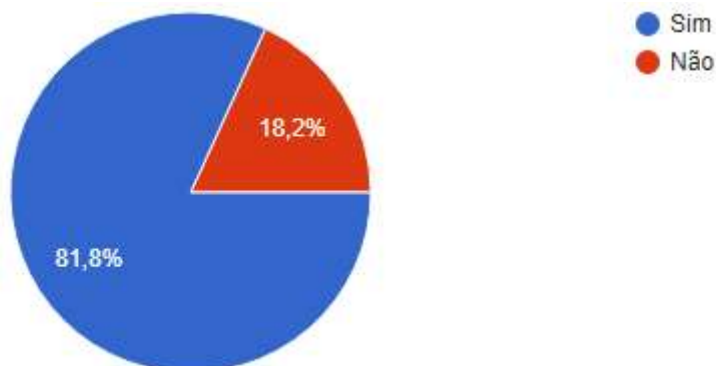


Gráfico 21 - Igualdade na nomeação de chefias (%)

Em termos de nomeações para cargos de chefia, apenas 18,2 por cento discordam de que, no momento da nomeação, seja tido em consideração o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo.

As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?

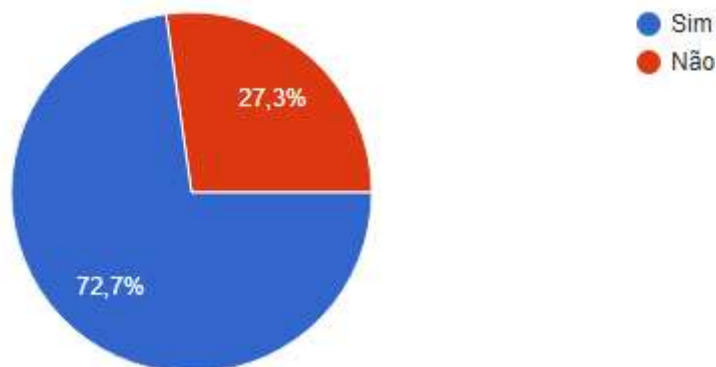


Gráfico 22 - Reconhecimento de competências na progressão de carreira (%)

Já em termos de progressão na carreira, mais de 70 por cento dos/as inquiridos/as concordam que as competências dos/as colaboradores/as são reconhecidas de igual modo para efeitos de progressão na carreira independentemente de serem homens ou mulheres.

Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?

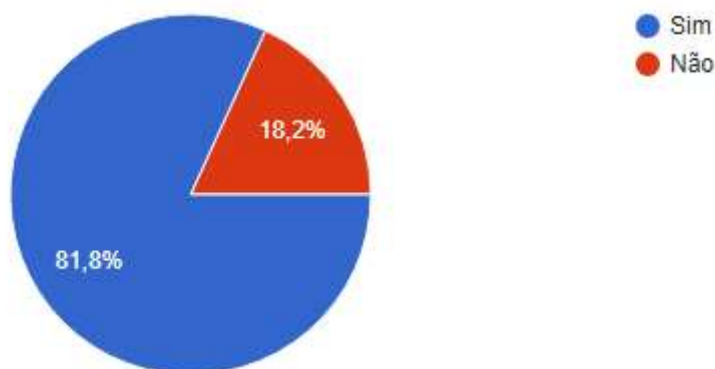


Gráfico 23 - Avaliação de desempenho isenta de discriminação (%)

Também em termos de avaliação de desempenho, a maioria concorda que a mesma é feita com base em critérios claros e isentos de qualquer tipo de discriminação baseada no sexo.

2.3.5. Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as e/ou suas Organizações Representativas

A organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

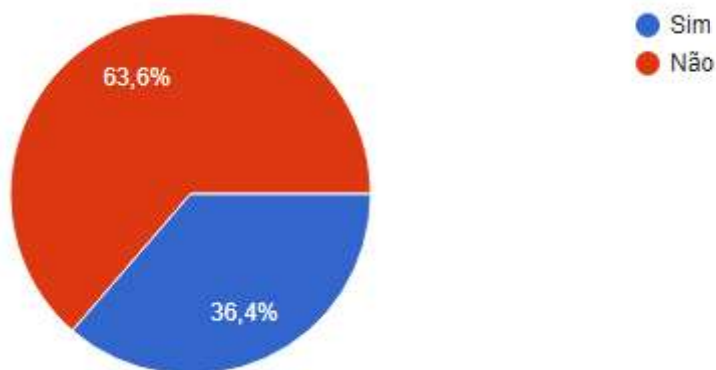


Gráfico 24 - A organização incentiva a apresentação de sugestões? (%)

Mais de um terço das pessoas que responderam ao inquérito concordam que o Município incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade de género, da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, bem como relativamente à proteção na maternidade e paternidade.

A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

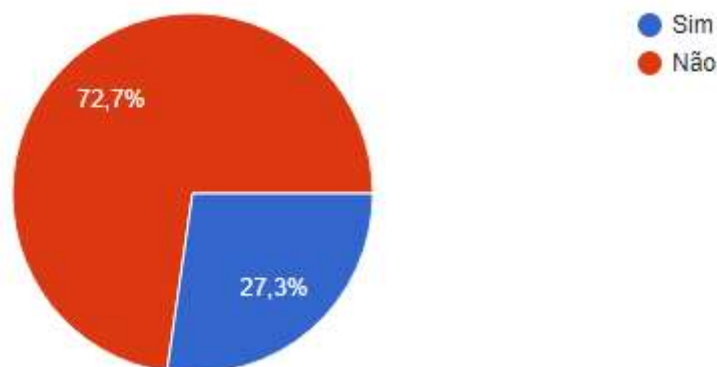


Gráfico 25 - A organização reúne com colaboradores/as ou organizações representativas? (%)

A maioria dos/as inquiridos/as considera que o Município não reúne com os/as colaboradores/as ou com as suas organizações representativas no sentido de abordar questões relativas à igualdade de género, à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e relativamente a proteção na maternidade e paternidade.

A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

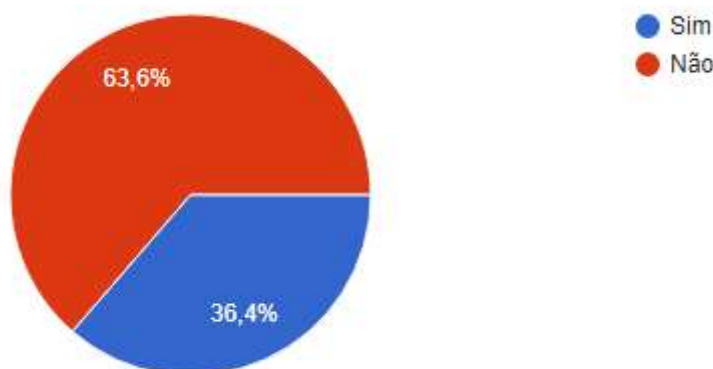


Gráfico 26 - A igualdade é considerada na avaliação da satisfação? (%)

A questão da igualdade não é tida em consideração na avaliação da satisfação por parte dos/as colaboradores/as, de acordo com mais de 60 por cento.

2.3.6. Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho

A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

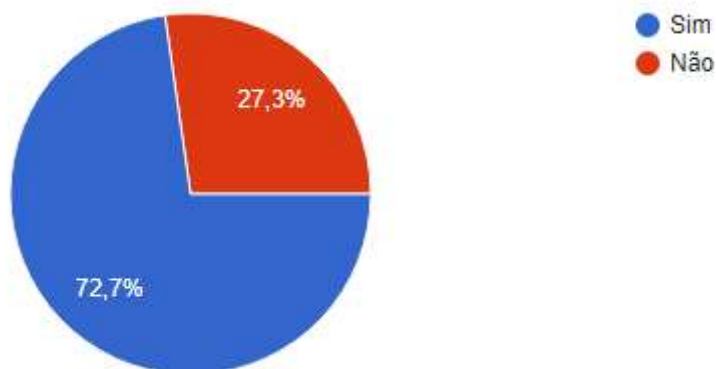


Gráfico 27 - Normas garantidoras da dignidade de ambos os sexos (%)

A maioria dos/as inquiridos/as consideram que o Município possui normas que garantam o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho.

Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?

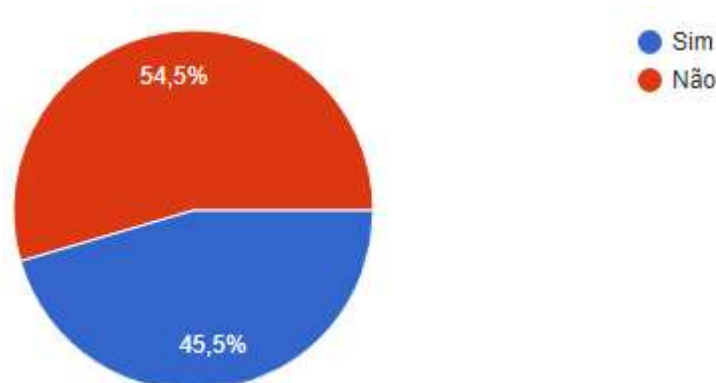


Gráfico 28 - Procedimentos formais para apresentação de queixa sobre discriminação (%)

45,5 por cento confirma a existência de procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de vivência de situações de discriminação em função do sexo do/a colaborador/a.

Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho?

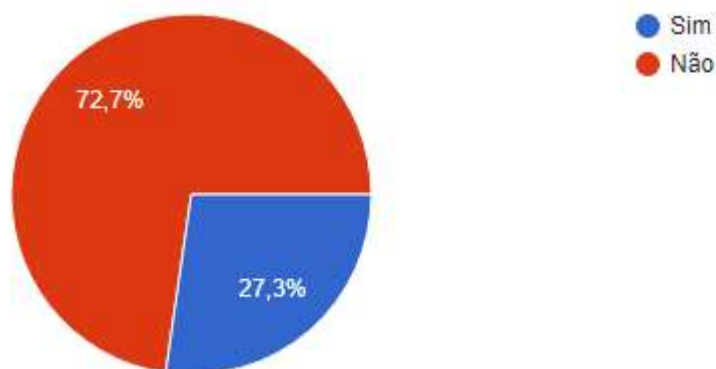


Gráfico 29 - Procedimentos para reparação de danos em caso de violação de dignidade (%)

72,7 por cento dos/as colaboradores/as que responderam ao questionário afirmam não existir nenhum procedimento implementado para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

2.3.7. Informação, Comunicação e Imagem

Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: “os/as colaboradores/as”, “os colaboradores e as colaboradoras”, “as pessoas que trabalham”)?

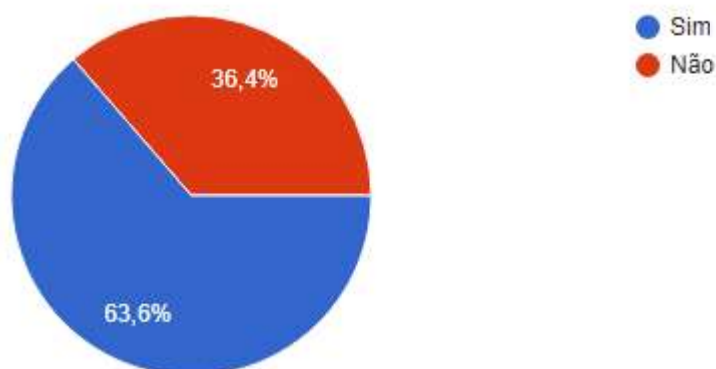


Gráfico 30 - Utilização de linguagem não sexista (%)

A maioria das pessoas que responderam ao inquérito afirma que o Município tem o cuidado de utilizar linguagem não sexista na comunicação interna.

Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?

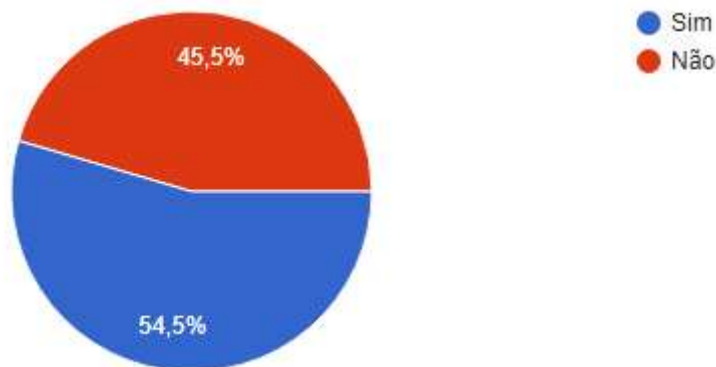


Gráfico 31 - Tratamento de dados desagregados por sexo (%)

Já no que diz respeito à apresentação de dados desagregados por sexo em documentos relevantes, mais de 50 por cento refere que tal acontece.

A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?

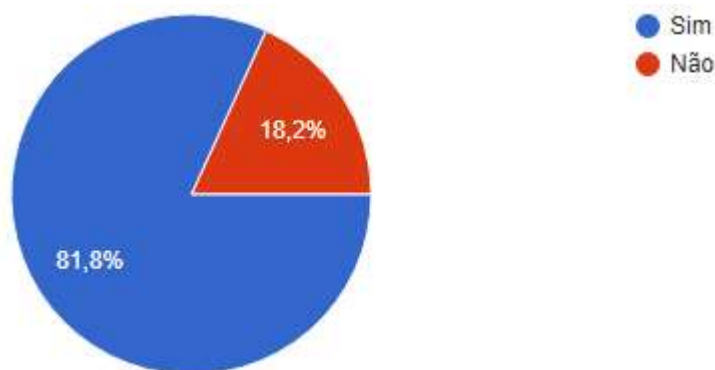


Gráfico 32 - Utilização de linguagem não sexista (%)

Em termos de comunicação externa, nomeadamente publicidade e divulgação de atividades, 81,8 por cento consideram que é aplicada a linguagem não sexista.

A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?

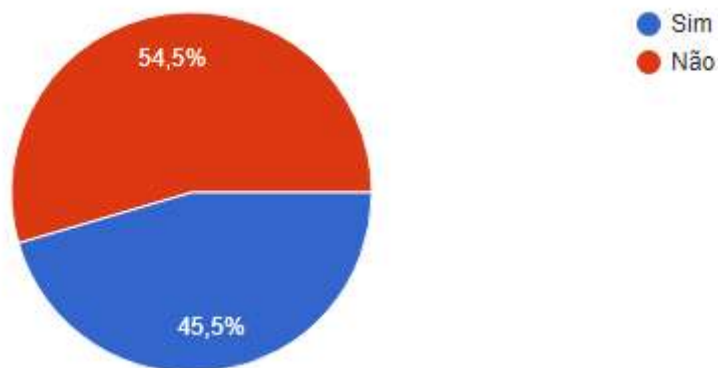


Gráfico 33 - Divulgação de direitos e deveres em matéria de Igualdade (%)

A divulgação de direitos e deveres relacionados com igualdade é inexistente no Município, de acordo com 54,5 por cento dos/as inquiridos/as.

2.3.8. Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal

2.3.8.1. *Novas formas de organização do trabalho*

A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?

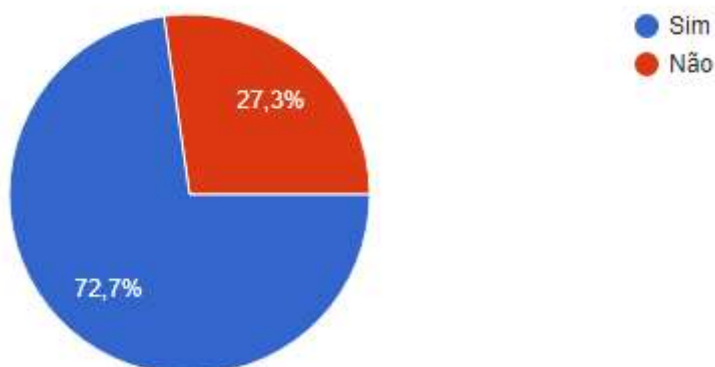


Gráfico 34 - Concessão de horários flexíveis (%)

Quase três quartos das pessoas que responderam ao inquérito concordam que o Município concede horários de trabalho flexíveis de forma a permitir a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

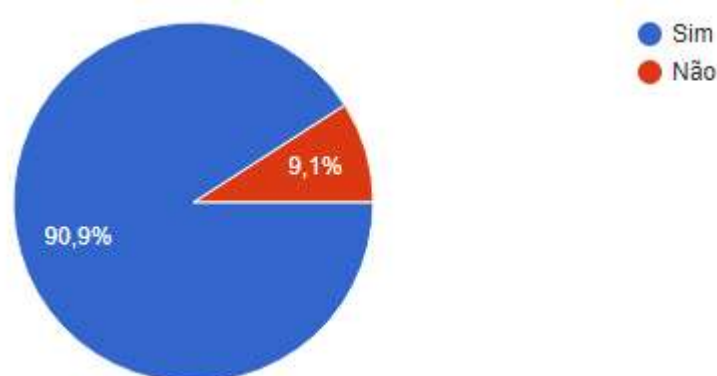


Gráfico 35 - Concessão de trabalho a partir de casa (%)

Já no que diz respeito ao trabalho a partir de casa sempre que necessário, mais de 90 por cento das pessoas respondem positivamente a este tópico.

A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?

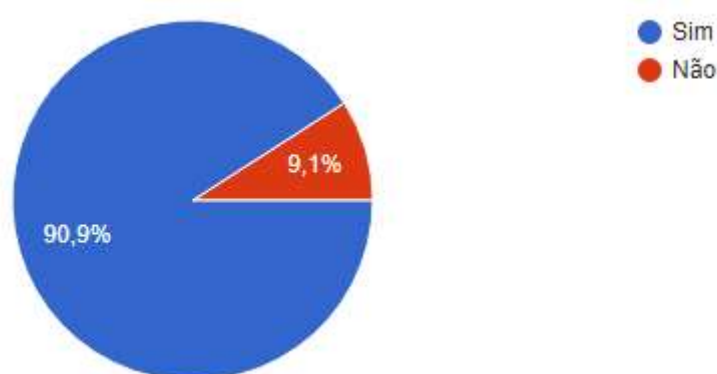


Gráfico 36 - Concessão de teletrabalho (%)

Também a maioria responde positivamente em relação à possibilidade de teletrabalho para permitir a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

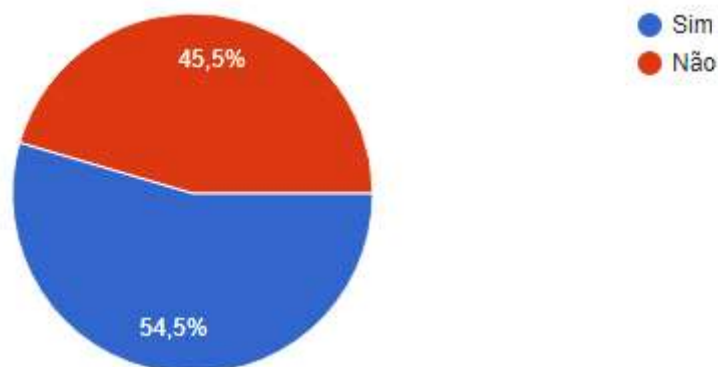


Gráfico 37 - Flexibilidade de horário (%)

Relativamente à adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o período de trabalho de forma a facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, os/as inquiridos/as estão divididos/as com pouco mais de metade a responder positivamente e 45,5 por cento a responder de forma negativa.

Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as?

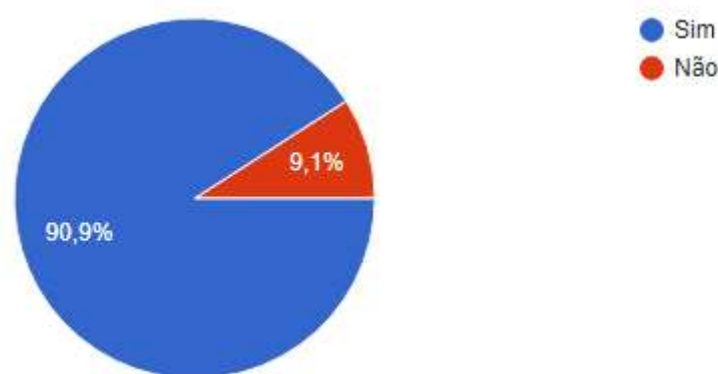


Gráfico 38 - Organização de trabalho por turnos e conciliação (%)

Quando se definem os horários por turnos rotativos apenas 9,1 por cento considera que não são tidas em consideração as necessidades de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as.

A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?

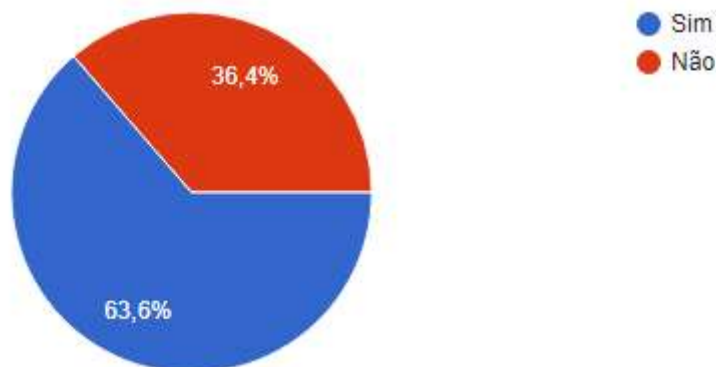


Gráfico 39 - Concessão de trabalho a tempo parcial (%)

No que diz respeito ao trabalho a tempo parcial, 36,4 por cento considera que o mesmo não é concedido para facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

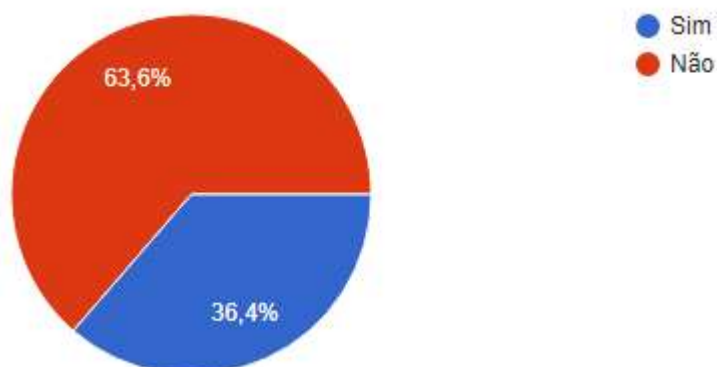


Gráfico 40 - Partilha de posto de trabalho (%)

63,6 por cento dos/as colaboradores/as que responderam ao questionário referem que não é prevista a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

2.3.8.2. Benefícios diretos a colaboradores/as

A organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, colaboradores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?

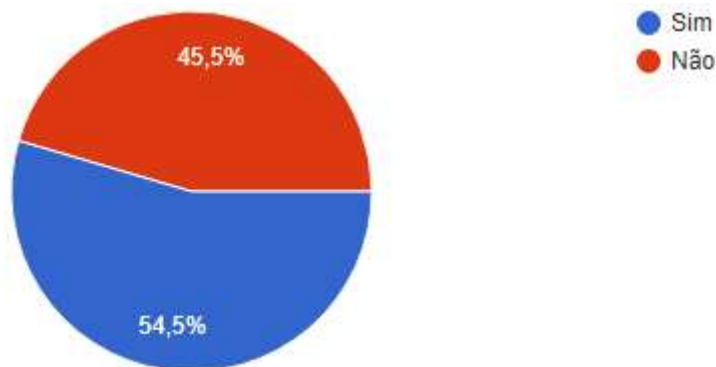


Gráfico 41 - Medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (%)

Mais de metade dos/as inquiridos/as refere que a autarquia tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais, como, por exemplo, famílias monoparentais, filhos/as com deficiência, entre outras.

A organização concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de colaboradores/as, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização?

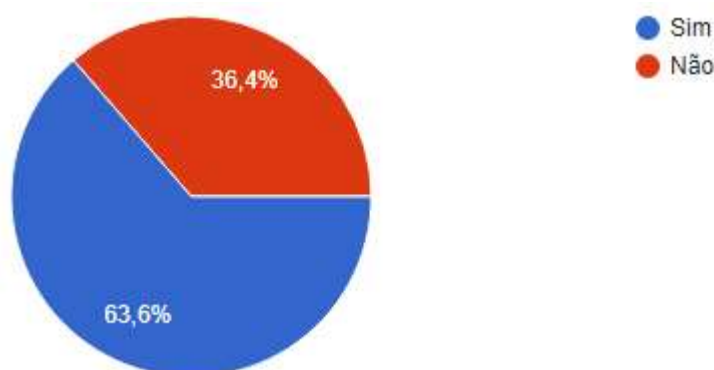


Gráfico 42 - Concessão de licença para assistência superior à prevista em lei (%)

Quase dois terços dos/as colaboradores/as que responderam ao inquérito referem que a autarquia concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges superiores aos previstos na lei, enquanto a maioria refere tal não acontecer.

A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as?

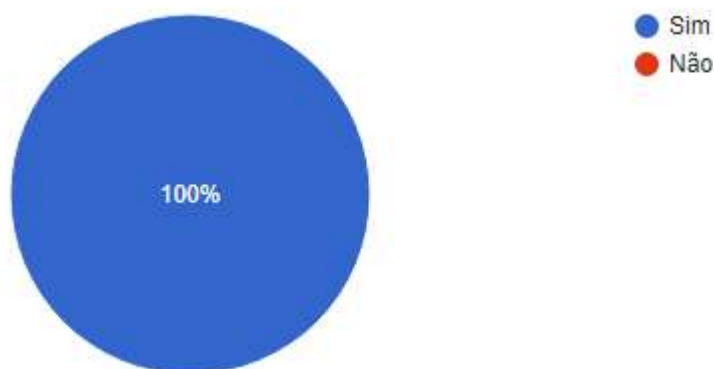


Gráfico 43 - Disponibilização de serviços de saúde a colaboradores/as (%)

A totalidade dos/as colaboradores/as respondentes refere que o Município lhes assegura serviços de saúde.

A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as?

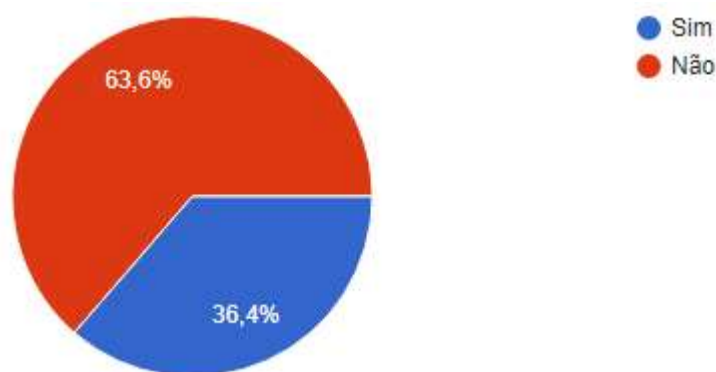


Gráfico 44 - Seguros de saúde para colaboradores/as (%)

Relativamente à disponibilização de seguros de saúde ou de fundos de pensões para os/as colaboradores/as, apenas 36,4 por cento respondem de forma positiva.

A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)?

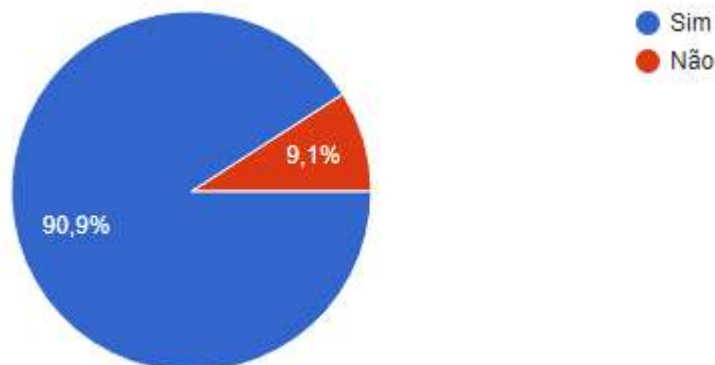


Gráfico 45 - Equipamentos de saúde e desporto para colaboradores/as (%)

É quase unânime a opinião de que a organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar para usufruto dos/as colaboradores/as.

A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as?

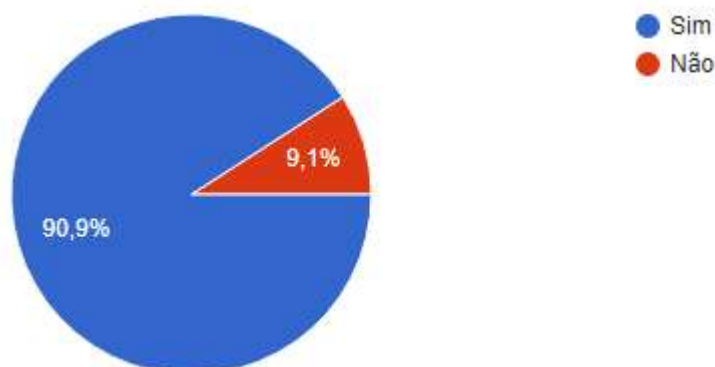


Gráfico 46 - Acordos para prestação de serviços a colaboradores/as (%)

O mesmo cenário é observado relativamente à existência de acordos para a prestação desses mesmos serviços aos/às colaboradores/as.

A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)?

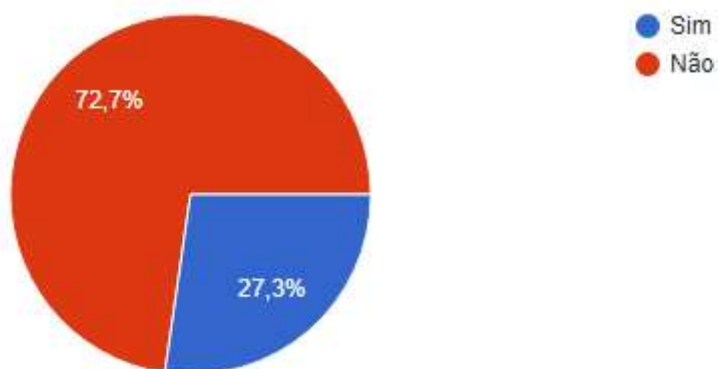


Gráfico 47 - Serviços de proximidade para colaboradores/as (%)

Aproximadamente 70 por cento refere que não existe da parte do Município a facilitação de serviços de proximidade aos/às colaboradores/as.

A organização desenvolve atividades ligadas à promoção da saúde e bem-estar (ex.: workshops, semanas temáticas, rastreios)?

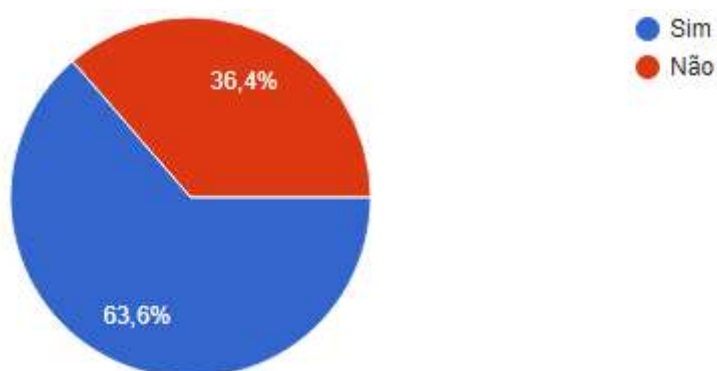


Gráfico 48 - Atividades de saúde e promoção do bem-estar (%)

Quando questionadas se o Município desenvolve atividades ligadas à promoção da saúde e do bem-estar, a maioria responde que sim. No entanto, cerca de um terço responde negativamente à questão.

A organização tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de colaboradores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?

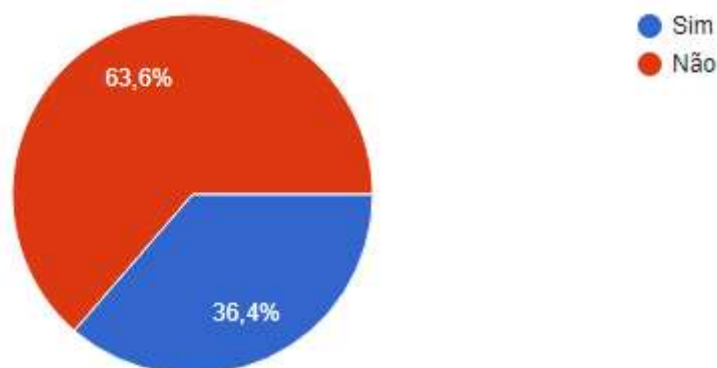


Gráfico 49 - Reintegração de colaboradores/as que interromperam a carreira (%)

A maioria dos/as respondentes refere que a organização não toma medidas para a reintegração profissional de colaboradores/as que tiveram de interromper a carreira por motivos familiares.

2.3.8.3. Benefícios diretos aos/às familiares dos/as colaboradores/as

A organização tem equipamentos próprios de apoio para filhos/as de colaboradores/as (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros)?

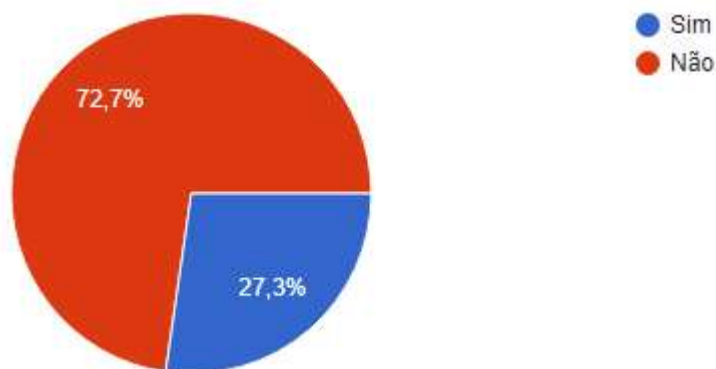


Gráfico 50 - Equipamentos para apoio a filhos/as de colaboradores/as (%)

Os/as colaboradores/as inquiridos/as referiram (72,7%) que a organização não possui equipamentos próprios que permitam garantir apoio aos/às filhos/as.

A organização tem protocolos com serviço de apoio para familiares (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?

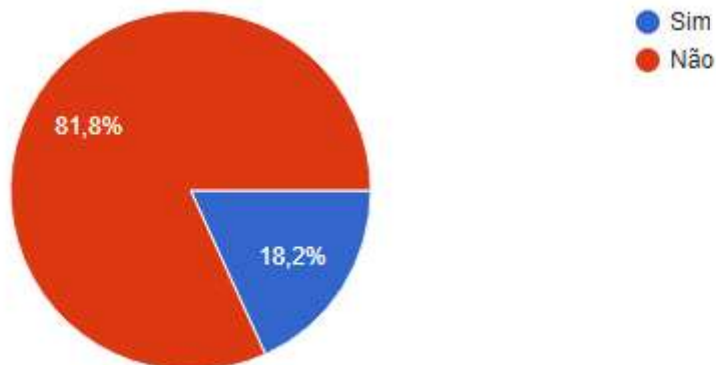


Gráfico 51 - Protocólos para serviço de apoio a familiares de colaboradores/as (%)

Não possuindo equipamentos que possam assegurar esse apoio, também não possui (81,8%) acordos estabelecidos no sentido de colmatar a eventual necessidade.

A organização tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?

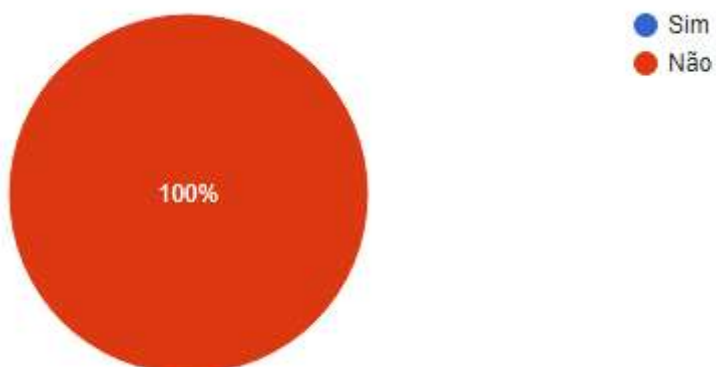


Gráfico 52 - Protocólos para facilitar acesso de familiares a determinados serviços (%)

O mesmo se aplica no caso de familiares seniores ou com deficiência.

A organização concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos/as de colaboradores/as (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?

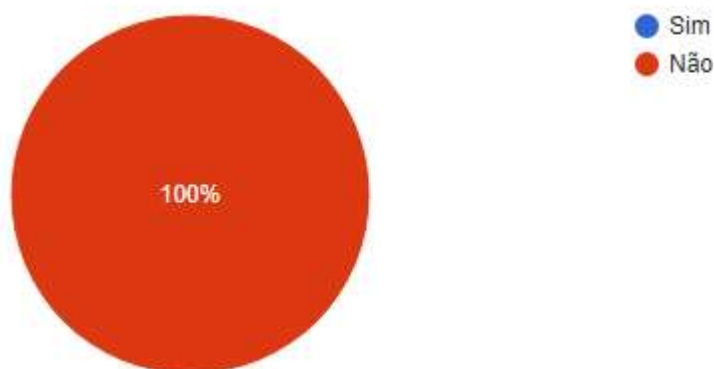


Gráfico 53 - Concessão de apoio financeiro para serviços de acolhimento a crianças (%)

As pessoas que responderam ao inquérito referiram não existir apoio financeiro para os/as colaboradores/as pagarem serviços de acolhimento aos/às filhos/as.

A organização concede apoios financeiros ligados à educação de filhos/as (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?

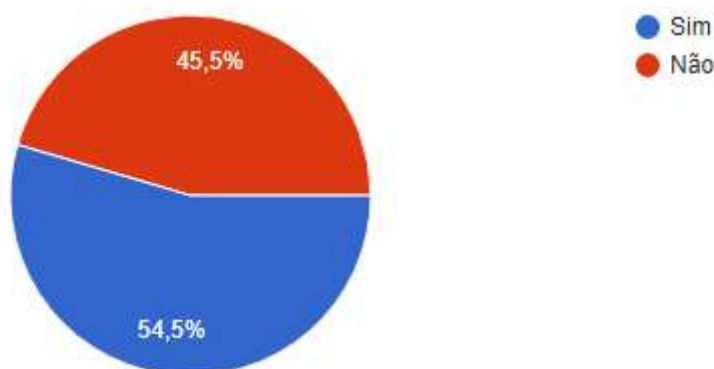


Gráfico 54 - Concessão de apoio financeiro para educação de filhos/as de colaboradores/as (%)

Mais de 54 por cento dos/as inquiridos/as responderam positivamente. Contudo, existe ainda uma percentagem elevada que responde negativamente à questão. Isto apesar de a autarquia garantir a atribuição de uma bolsa aos/às filhos/as dos/as colaboradores/as que entrem para o quadro de mérito escolar. Significa que provavelmente a divulgação da medida não chega a todo o universo de pessoas que responderam ao inquérito.

A organização tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?

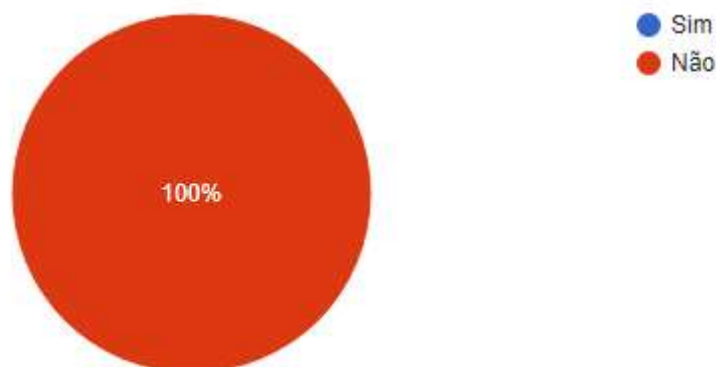


Gráfico 55 - Apoio financeiro para serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%)

O grupo de colaboradores/as que respondeu ao inquérito refere não existirem apoios financeiros ligados à saúde que sejam extensíveis ao agregado familiar.

A organização presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares dos/as colaboradores/as?

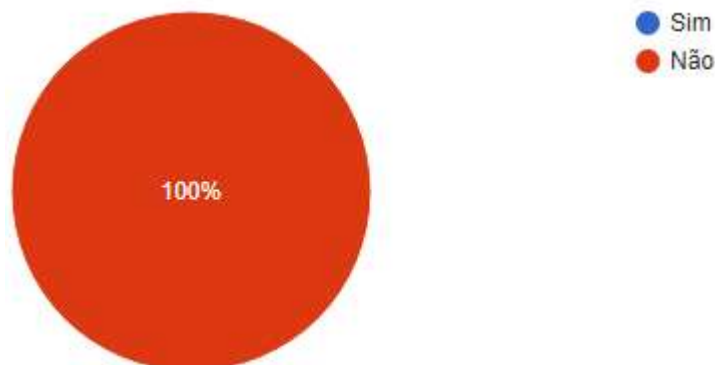


Gráfico 56 - Prestação de serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%)

O Município não presta serviços de saúde a familiares de colaboradores/as nas suas instalações.

A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?

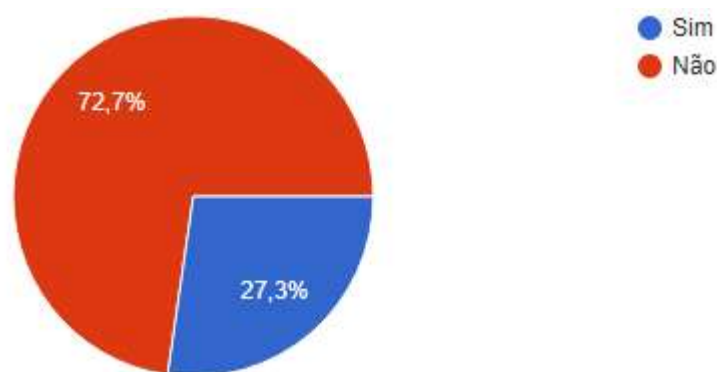


Gráfico 57 - Divulgação de serviços que facilitam a conciliação (%)

Analisando se a organização divulga os recursos existentes aos/às colaboradores/as de forma a facilitar-lhes a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, quase 75 por cento responderam que não, enquanto um terço garante que o Município o faz.

2.3.9. Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores?

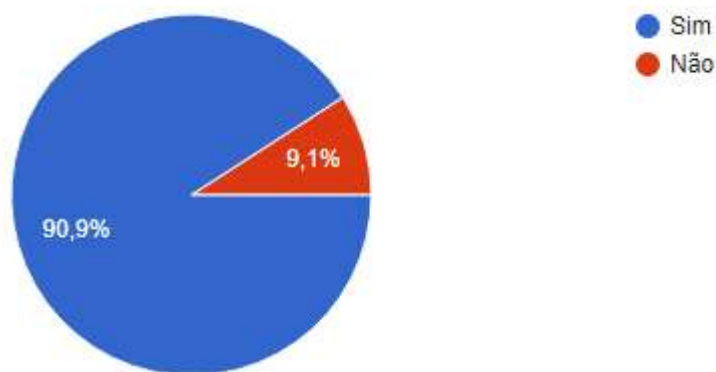


Gráfico 58 - Igualdade no exercício dos direitos parentais (%)

Quando questionados/as se a organização encara de igual modo o exercício de direitos parentais por parte de homens e de mulheres, a grande maioria (90,9%) garante sim, havendo um grupo residual de 9,1 por cento que considera que não.

A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras?

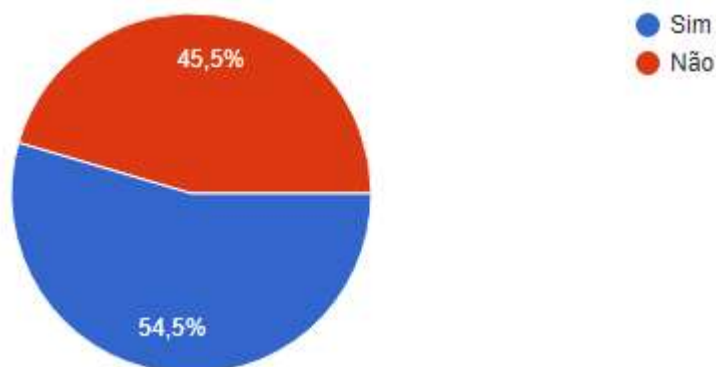


Gráfico 59 - Concessão de benefícios por maternidade (%)

Os/As colaboradores/as que responderam ao inquérito deram nota de que a organização concede benefícios (monetários ou em espécie), por maternidade, para além dos previstos na lei, às colaboradoras tal como aos colaboradores, por paternidade, como também podemos constatar no gráfico seguinte.

A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores?

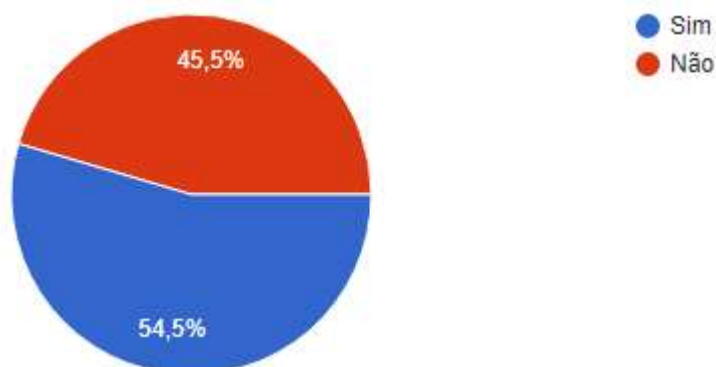


Gráfico 60 - Concessão de benefícios por paternidade (%)

O Município refere atribuir um “Cabaz Recém-Nascido”, no valor de 250 euros.

A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?

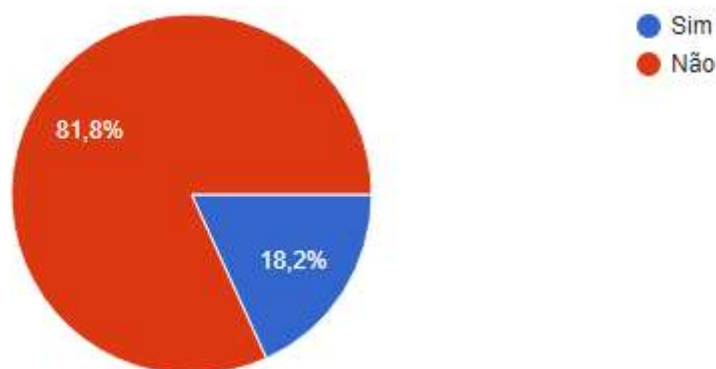


Gráfico 61 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras para acompanhamento de filhos/as (%)

No que concerne a licenças com duração superior à prevista na lei para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência, os/as inquiridos/as respondem maioritariamente de forma negativa seja no caso de colaboradoras, seja no caso de colaboradores.

A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?

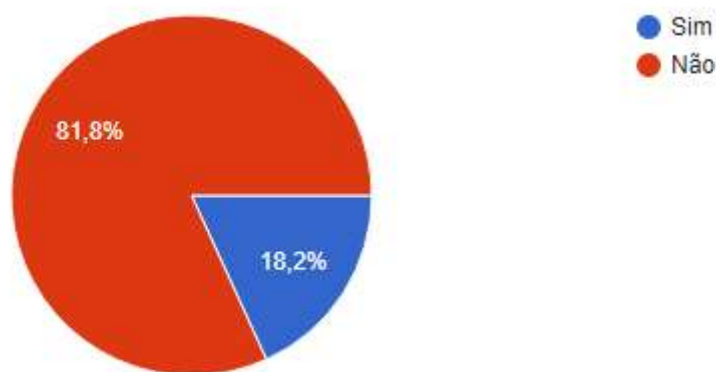


Gráfico 62 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores para acompanhamento de filhos/as (%)

A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?

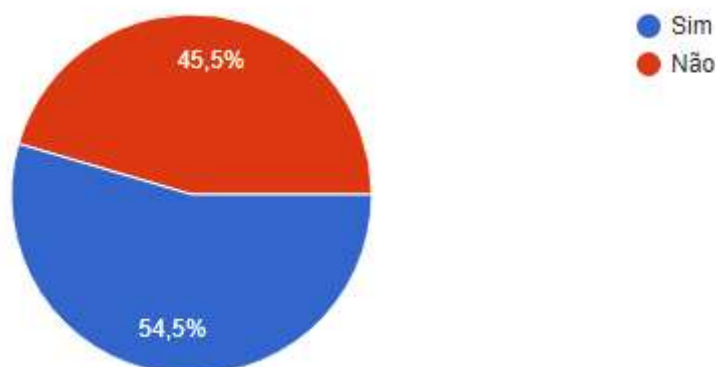


Gráfico 63 - Incentivo ao gozo de licença parental (%)

Sobre o incentivo ao gozo da licença parental por parte dos homens, a maioria responde que o Município incentiva essa utilização, enquanto, 45,5 por cento responde negativamente.

A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

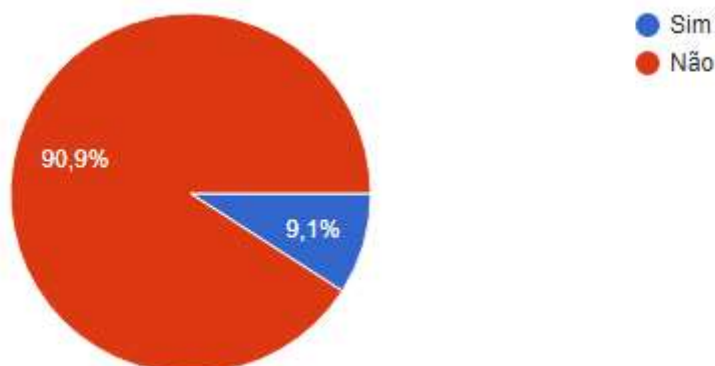


Gráfico 64 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras por adoção (%)

Sobre o facto de a organização conceder licenças por adoção com duração superior à prevista na lei, a resposta é negativa seja para mulheres ou para homens, como também nos demonstra o gráfico seguinte:

A organização concede a colaboradores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

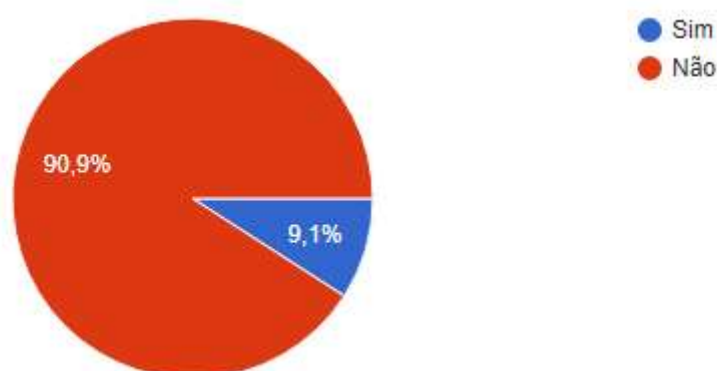


Gráfico 65 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores por adoção (%)

A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?

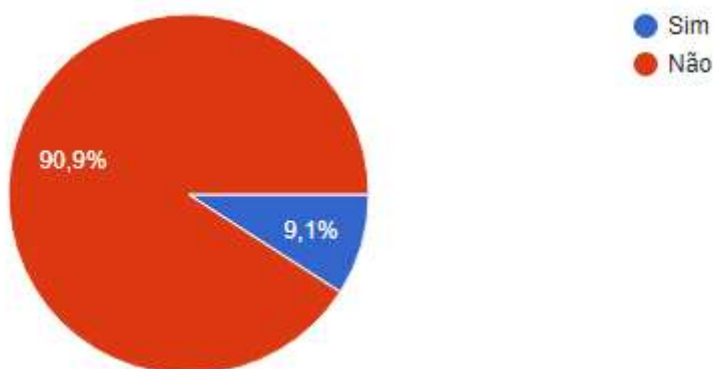


Gráfico 66 - Contratação de colaboradores/as para substituição de cargos em licença (%)

Sobre a contratação de colaboradores/as para substituição de colegas em gozo de licença parental, a maioria respondeu que não é uma prática habitual.

3. Diagnóstico Externo

3.1. Análise de indicadores estatísticos

3.1.1. Demografia

Tal como já foi previamente referido no presente documento, é de conhecimento que os dados referentes aos Censos 2021 não se encontram ainda devidamente tratados no momento de apresentação do presente diagnóstico. Por esse motivo, e na ausência de outros dados fidedignos, teremos que recuar até ao ano de 2011, ano em que foram disponibilizados os dados relativamente aos Censos realizados nesse mesmo ano.

Em 2011, o Índice de Envelhecimento era de 170,4, o que significa que, para cada 100 jovens, existiam 170,4 pessoas seniores e o Índice de Longevidade⁷ era de 48,5. O número de indivíduos em idade ativa por idoso/a era 2,6, menos de metade do que em 1960 (7,4). Estamos, portanto, perante uma população envelhecida.

Pombal registava, nos Censos 2011, 5.666 homens e 7504 mulheres, ou seja, 43,02 por cento são homens e 56,98 por cento são mulheres, pelo que, apesar de uma predominância feminina, podemos dizer que é uma população relativamente equilibrada em termos de género. A Relação de Masculinidade é de 91,8, ou seja, por cada 100 mulheres em Pombal existem 91,8 homens.

A maior parte das mulheres e a maior parte dos homens localizam-se no grupo etário dos 15 aos 64 anos, conforme tabelas abaixo:

Grupo Etário	N.º registado
0-14 anos	3.955
15-64 anos	16.801
65 ou mais anos	5.666
TOTAL	26.422

Tabela 5 - População por grandes grupos etários - Homens

⁷ O Índice de Longevidade estabelece a relação entre a população mais idosa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 75 ou mais anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos.

Grupo Etário	N.º registado
0-14 anos	3.773
15-64 anos	17.518
65 ou mais anos	7.504
TOTAL	28.795

Tabela 6 - População por grandes grupos etários - Mulheres

Em 2011, existiam 9.384 famílias com 3 a 5 elementos e 259 com 6 ou mais elementos; 4417 eram compostos por um único membro e 7163 famílias eram compostas por dois elementos.

O Índice Sintético de Fecundidade⁸ registado, em 2019, foi de 1,22, representando uma ligeira redução relativamente ao valor registado em 2001 (1,57), o que revela uma desaceleração da taxa de natalidade no Município. Em 2020 foram registados 346 nascimentos: 187 crianças do sexo masculino e 159 crianças do sexo feminino. A Taxa Bruta de Natalidade era, em 2019, de 6,9, ou seja, por cada 1000 residentes, apenas 6,9 eram bebés.

Analisemos agora o número de nados-vivos por grupo etário e por nível de escolaridade da mãe, no ano de 2020:

Grupo Etário da Mãe	N.º de Nados-Vivos
10-14	0
15-19	6
20-24	29
25-29	80
30-34	118
35-39	89
40-44	23
45-49	1
50+	0

Tabela 7 - Nados-Vivos por grupo etário da mãe (2020)

⁸ O Índice Sintético de Fecundidade traduz-se no número médio de crianças vivas nascidas por mulher em idade fértil (dos 15 aos 49 anos de idade), admitindo que as mulheres estariam submetidas às taxas de fecundidade observadas no momento.

Escolaridade da Mãe	N.º de Nados-Vivos
Sem escolaridade	0
1º Ciclo	4
2º Ciclo	12
3º Ciclo	54
Secundário	138
Superior	130

Tabela 8 - Nados-vivos por nível de escolaridade da mãe (2020)

Analisadas as tabelas podemos constatar que a maioria dos/as bebés nasce entre os 25 e os 39 anos de idade da mãe e que a maioria destas possui escolaridade ao nível do Ensino Secundário e Ensino Superior.

Quando passamos a analisar os óbitos, verificamos que, em 2020, faleceram 358 homens e 344 mulheres. Embora a diferença não seja substancial, o número de óbitos do sexo masculino é superior ao número de óbitos do sexo feminino. A Taxa Bruta de Mortalidade (n.º de mortos por 1000 residentes) foi, em 2019, de 13,8, ao passo que a Taxa de Mortalidade Infantil foi de 0!

Relativamente à população estrangeira com estatuto legal de residente, em 2019, esta estava distribuída da seguinte forma: 1080 homens e 719 mulheres, revelando um número superior de homens.

3.1.2. Educação

Ao nível da Educação e Escolaridade, pudemos já constatar neste documento (ver Tabela 1) que a Taxa Bruta de Escolarização do concelho (126,3) é maior que a taxa da região de Leiria (118,7) e que a taxa nacional (93,8).

A tabela abaixo mostra-nos a distribuição de rapazes e raparigas por nível de ensino não superior, no ano de 2019:

Nível de Ensino	Alunos matriculados	Alunas matriculadas
Pré-Escolar	638	563
1º Ciclo	848	812
2º Ciclo	564	466
3º Ciclo	873	875
Secundário	1040	929
TOTAL	3963	3645

Tabela 9 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino (não superior), por sexo (2019)

Alunos/as Matriculados/as no Ensino Não Superior por Sexo (%)

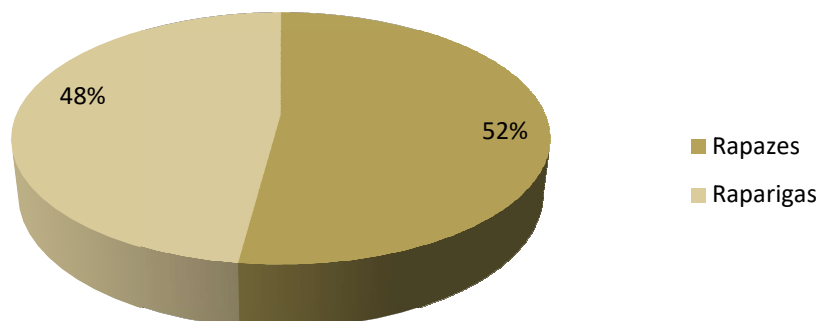


Gráfico 67 - Alunos/as matriculados/as no ensino não superior, por sexo (2019)

Conseguimos, através do gráfico acima apresentado, verificar que a maioria dos/as alunos/as matriculados/as nos níveis de ensino não superior correspondem ao sexo masculino (52%). Com base na tabela constatamos que existem mais estudantes do sexo masculino em todos os níveis de ensino não superior, à excepção do 3º Ciclo em que existem apenas mais duas raparigas do que rapazes.

Já no que diz respeito à classe docente, verificamos uma elevada taxa de feminização da profissão. Senão vejamos:

Nível de Ensino	Docentes Masculinos	Docentes Femininas
Pré-Escolar	1	74
1º Ciclo	12	126
2º Ciclo	23	59
3º Ciclo e Ensino Secundário	88	236
TOTAL	124	495

Tabela 10 - Docentes por nível de ensino (não superior), por sexo (2019)

Docentes do Ensino Não Superior por Sexo (%)

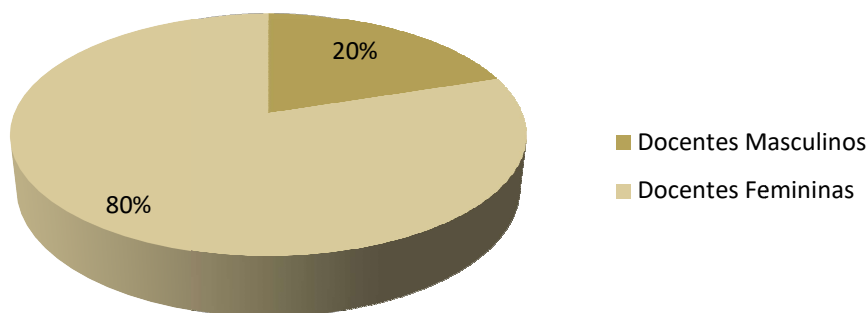


Gráfico 68 - Docentes do ensino não superior, por sexo (2019)

Verificamos que 80 por cento dos/as docentes são do sexo feminino, reforçando a ideia geral de uma maior presença das mulheres no setor da Educação.

Dados recentes relativamente ao ano letivo 2020/2021 mostram-nos que a tendência se mantém, com os homens a representarem 21,63 por cento dos docentes a lecionar no concelho.

Dos mais de 800 docentes a ministrar no concelho, cinco frequentaram ações de formação certificada em Igualdade de Género, nomeadamente sobre os Guiões *Educação, Género e Cidadania*, nos dois últimos anos letivos.

De acordo com os Censos 2011, o nível de escolaridade da população de Pombal é relativamente baixo, com a maioria da população a possuir escolaridade apenas até ao 2º ciclo. De acordo com os Censos 2011 a Taxa de Analfabetismo era de 6,0 nos homens e de 14,3 nas mulheres, ou seja, a taxa de analfabetismo feminino é mais do dobro da taxa masculina, revelando um menor acesso das mulheres ao ensino/formação. Vejamos a tabela que se segue.

Nível de Escolaridade	Homens	Mulheres
Sem nível de escolaridade	13,6	23,5
1º Ciclo	32,6	27,7
2º Ciclo	13,9	8,6
3º Ciclo	19,5	15,8
Secundário	13,5	13,6
Médio ⁹	1,0	0,9
Superior	5,9	9,8

Tabela 11 - População por nível de escolaridade, por sexo (Censos 2011) (%)

De acordo com a tabela acima evidenciada, a maioria dos homens possui escolaridade apenas até ao 2º ciclo, enquanto a maioria das mulheres tem escolaridade até ao 1º ciclo. Em todos os níveis de ensino, a percentagem de escolaridade das mulheres fica sempre abaixo da dos homens, apenas alterando no Ensino Secundário e no Ensino Superior, o que poderá indicar que as mulheres estudam até mais tarde. No caso do Ensino Superior, as mulheres licenciadas representavam, em termos percentuais relativos ao sexo, quase o dobro dos homens.

Estabelecimento de Ensino	Área de Ensino							
	Ciências e Tecnologia		Ciências Socioeconómicas		Línguas e Humanidades		Artes Visuais	
	M	F	M	F	M	F	M	F
AE Pombal	155	154	48	64	39	95	17	66
AE Guia	37	53	---	---	17	31	---	---
Instituto D. João V	28	31	---	---	4	8	---	---
Colégio João Barros	50	49	5	3	20	35	---	---
TOTAL	270	287	53	67	80	169	17	66

Tabela 12 - Estudantes do Ensino Secundário, por área de estudo, por sexo (2020/2021)

A tabela que acima está evidenciada mostra-nos a distribuição dos/as alunos/as do Ensino Secundário por área de formação, de acordo com o sexo. As raparigas dominam em todas as áreas em relação aos rapazes. Porém, estes concentram-se muito mais nos cursos de Ciências e Tecnologia e muito menos nos cursos de Artes Visuais.

De acordo com a informação recolhida junto dos Agrupamentos de Escolas, existiam, no ano letivo 2020/2021, 245 rapazes a praticar Desporto Escolar e 244 raparigas na mesma prática, o que revela um valor muito equilibrado.

⁹ Quebra de série – existe uma quebra de série quando se alteram conceitos, metodologia, período de referência e abrangência do universo, ou tipo de recolha de dados.

3.1.3. Saúde e Desporto

De acordo com os dados registados no Pordata, em 2019 existiam 54 médicos e 64 médicas no concelho de Pombal.

No que diz respeito à Saúde, Pombal tem uma Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados, com uma equipa multidisciplinar e que assegura consultas de Nutrição, Psicologia, Fisioterapia, Saúde Oral e presta apoio de Serviço Social. O concelho tem ainda a Unidade de Saúde Pública e ainda seis Unidades Funcionais do Centro de Saúde de Pombal: USF Marquês, UCSP S. Martinho, UCC de Pombal, UCSP Pombal Oeste, UCSP Sicó e UCSP Vale do Arunca. Conta ainda com o trabalho do CRI (Centro de Respostas Integradas) de Leiria. Integrado no Centro Hospitalar de Leiria, o Hospital Distrital de Pombal serve o território concelhio.

De acordo com o Diagnóstico Social de 2017, as consultas que mais cresceram em dois anos foram as consultas de Psiquiatria e Psicologia (cerca de 32%), o que poderá indiciar necessidade de trabalhar a Saúde Mental.

Ainda de acordo com o mesmo documento, o número de utentes inscritos/as no Centro de Saúde de Pombal, em 2016, pode ser analisado na tabela abaixo:

Unidades Funcionais	N.º de utentes
CS Pombal	140
CS Pombal	123
UCSP Pombal Oeste	9.486
USF São Martinho Pombal	12.121
USF Marquês	10.438
UCSP Sicó	11.806
UCSP Vale do Arunca	8.690
TOTAL	52.804

Tabela 13 - Utentes inscritos no Centro de Saúde, por unidade funcional (2016)

Os dados apresentados pelo Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia davam conta da realização de 0,3 consultas externas nos hospitais, por habitante, em 2018.

Em 2014, os diagnósticos mais frequentes no ACeS Pinhal Litoral eram a hipertensão (homens: 18,7%; mulheres: 21,4%) e as alterações do metabolismo dos lípidos (homens: 19,2%;

mulheres: 20,8%). Seguidamente, associadas às mulheres, surgiam as perturbações depressivas (14,2%) e, associada aos homens, surgia a diabetes (7,5%).

À semelhança dos serviços de saúde por todo o território nacional, as unidades de saúde de Pombal asseguram consultas de Nutrição, Psicologia Clínica, Fisioterapia, Saúde Oral, Saúde Reprodutiva e Planeamento Familiar entre outras.

Em termos de Desporto Federado, existem, em Pombal, 1520 atletas masculinos e apenas 504 atletas femininas distribuídos/as por 18 modalidades distintas, ou seja, o número de atletas femininas representa apenas um terço do número de atletas masculinos. Como vimos acima, o Desporto Escolar evidencia números muito mais equilibrados, pelo que poderá ser um caminho a utilizar no sentido de se procurar um equilíbrio.

3.1.4. Proteção Social

Em 2020, os/as beneficiários/as do Rendimento Social de Inserção estavam equilibrados, em termos de sexo: 367 mulheres e 354 homens, o que pode indiciar, ainda que numa escala reduzida, uma feminização da pobreza.

Já em termos de Subsídio de Desemprego, em 2019, o número de beneficiários/as do sexo feminino foi superior ao do sexo masculino: 236 mulheres usufruíam do Subsídio de Desemprego enquanto apenas 150 homens eram beneficiados pela medida. No caso do Subsídio Social de Desemprego, o número de mulheres era, no mesmo ano, superior: 42 mulheres usufruíam do apoio contra 37 homens.

Relativamente ao Subsídio por Doença, o número de mulheres que beneficiou deste apoio, em 2020, foi de 1955, enquanto o número de homens foi de 1428. Isto dá uma percentagem de 57,79 por cento para as mulheres e de 42,21 por cento para os homens. Significa que as mulheres ausentam-se mais ao trabalho por motivo de doença do que os homens.

Desde 21 de janeiro de 2020 a 31 de maio de 2021, o GIP (Gabinete de Inserção Profissional) de Pombal registou 301 processos, dos quais 229 correspondem ao sexo feminino e 72 ao sexo masculino. A maioria das pessoas que recorreram ao GIP neste período encontram-se na faixa etária dos 35 aos 44 anos e têm escolaridade equivalente ao 12º ano. Foram registados 232 processos referentes a cidadãos/os nacionais, 47 referentes a brasileiros/as e os restantes correspondiam a pessoas de nacionalidade francesa, romena, venezuelana, húngara, angolana e italiana.

Já no GIP de Guia, Ilha e Mata Mourisca, o cenário mantém-se com mais mulheres registadas que homens: 179 utentes do sexo feminino e 45 utentes do sexo masculino. A maioria encontra-se na faixa dos 18 aos 30 anos. A maioria das mulheres inscritas no GIP são jovens mães que encontram dificuldade na obtenção de emprego em virtude de muitas ofertas implicarem horários por turnos, por exemplo.

3.1.5. Justiça e Segurança

Neste item importa registar que, de acordo com dados disponibilizados pelas forças policiais de Pombal (GNR e PSP), nos últimos 18 meses foram registadas 99 denúncias por violência doméstica. Analisando as vítimas, constatamos que 83 eram do sexo feminino e 26 do sexo masculino, o que continua a colocar as mulheres como as principais vítimas deste flagelo social.

Dados da Pordata mostram que, em 2019, foram registados 79 crimes de violência doméstica contra cônjuges ou análogos.

O Gabinete de Apoio às Vítimas de Violência de Pombal é promovido pela APEPI. Para além deste serviço, a APEPI, no âmbito do combate à violência doméstica e de género, tem ainda outras respostas, nomeadamente o Centro de Acolhimento Temporário – A Magia dos Afectos – uma resposta de acolhimento urgente e transitório de crianças em situação de perigo; a Casa Abrigo Teresa Morais – uma resposta de acolhimento temporário de mulheres vítimas de violência, com ou sem filhos/as; Centro de Apoio à Vida – CAV – A Cegonha – uma resposta de acolhimento de mulheres grávidas ou puérperas sem enquadramento familiar.

De acordo com os dados do Gabinete, em 2020, foram atendidas 60 vítimas: 49 do sexo feminino e 11 do sexo masculino. Dessas, a grande maioria situava-se na faixa etária entre os 46 e os 55 anos e eram casadas. 27 dessas vítimas tinham escolaridade ao nível do 1º ciclo e a maioria das vítimas está empregada (21). Não podemos, porém, ignorar o número de vítimas desempregadas que também é elevado: 19.

Analisemos a tipologia da violência registada no GAVV:

Tipo de Violência	N.º de situações
Violência Física	23
Violência Sexual	4
Violência Financeira	5
Violência Psicológica	23
Stalking / Perseguição	5

Tabela 14 - Casos registados por tipo de violência

Verificamos que a violência física e a violência psicológica são as tipologias mais registadas, distanciando-se largamente das restantes tipologias.

Das vítimas registadas, 13 sofriam de violência há mais de 15 anos, pelo que a violência doméstica deve ser encarada como um fenómeno social fortemente enraizado em determinadas práticas sociais e culturais que urge desconstruir. A maioria das agressões é praticada por cônjuge (24) ou companheiro/a (16) e os/as agressores/as situam-se essencialmente na faixa etária dos 51 aos 60 anos.

A maioria dos/as agressores/as não tem qualquer problemática subjacente. Vejamos:

Problemática Subjacente	N.º de agressores/as
Problemas aditivos	17
Problemas psiquiátricos	9
Problemas aditivos e psiquiátricos	4
Sem problemática associada	30

Tabela 15 - Problemáticas subjacentes aos/às agressores/as

A maioria dos/as agressores (34) estavam empregados/as.

Durante o ano de 2020, a CPCJ de Pombal registou 185 processos: 138 transitaram do ano anterior; 36 foram instaurados no decorrer do ano civil e 11 foram reabertos.

Vejamos, abaixo, a natureza das problemáticas que motivaram o acompanhamento por parte da CPCJ:

Problemática	N.º de Casos
ECPCBEDC ¹⁰	2
ECPCBEDC: Consumo de álcool	8
ECPCBEDC: Consumo de estupefacientes	2
ECPCBEDC: Violência Doméstica	35
Maus-Tratos: Ofensa Física	2
NEG ¹¹	2
NEG ao nível da Saúde	18
NEG ao nível Educativo	28
NEG ao nível Psico-Afetivo	20
NEG Face a comportamentos da criança/jovem	6
NEG: Falta de supervisão e acompanhamento/familiar	12
NEG Grave	7
CJACABED ¹²	3
CJACABED: Comportamentos graves anti-sociais ou/e de indisciplina	9
CJACABED: Consumo de bebidas alcoólicas	6
CJACABED: Consumo de estupefacientes	1
CJACABED: Outros comportamentos	6
SPDE ¹³ : Absentismo escolar	11
SPDE: Abandono escolar	1
SPDE: Insucesso escolar	2
CDTR ¹⁴	1
MTPIA ¹⁵ : Depreciação/Humilhação	2
MTPIA: Discriminação	1

Tabela 16 - Problemáticas CPCJ (2020)

¹⁰ Exposição a comportamentos que possam comprometer o bem-estar e desenvolvimento da criança

¹¹ Negligência

¹² Crianças/Jovens que assumem comportamentos que afetam o seu bem-estar e desenvolvimento

¹³ Situações de perigo em que esteja em causa o direito à Educação

¹⁴ Está aos cuidados de terceiros em simultâneo com o não exercício pelos pais das suas funções parentais

¹⁵ Mau-Trato psicológico ou indiferença afetiva

Como podemos constatar com base na tabela acima indicada, a violência doméstica é a principal problemática associada aos processos acompanhados pela CPCJ concelhia. Seguem-se as negligências ao nível educativo e psico-afetivo.

3.1.6. Emprego e Mercado de Trabalho

Em 2020, a população desempregada inscrita no Centro de Emprego (média anual) encontrava-se distribuída da seguinte forma:

- População masculina: 420,5
- População feminina: 677,8

Esta distribuição revela um número bastante superior de mulheres desempregadas no território de Pombal, quando comparadas com os homens.

Dados mais recentes de Maio de 2021 mostram-nos que, em Pombal, existiam 411 homens desempregados e 645 mulheres desempregadas, perfazendo um total de 1056 desempregados/as. Mantém-se, por isso, a tendência de um desemprego mais elevado nas mulheres que nos homens, com o sexo feminino a representar mais de 60 por cento dos/as desempregados/as.

Analisemos os números comparativamente com os concelhos limítrofes do território concelhio:

Concelho	Sexo		Tempo de Inscrição		Situação face à procura de emprego		Total
	Masculino	Feminino	<1 ano	>1 ano	1º Emp	Novo Emp	
Pombal	411	645	587	469	98	958	1056
Batalha	103	185	180	108	27	261	288
Leiria	1249	1994	1993	1250	241	3002	3243
Marinha Grande	619	806	836	589	120	1305	1425
Porto de Mós	215	273	305	183	57	431	488

Tabela 17 - Desemprego em comparação com concelhos vizinhos (maio/2021)

Pombal apresenta, em regra, os terceiros números brutos de desemprego mais altos entre os concelhos vizinhos.

Analisemos, agora, a situação de homens e mulheres por situação na profissão:

Situação na profissão	Homens	Homens (%)	Mulheres	Mulheres (%)
Empregador/a	789	8,91	343	5,16
Membro ativo de Cooperativa de Produção	3	0,03	0	0
Trabalhador/a familiar não remunerado/a	---	0	6	0,09
Trabalhador/a por conta de outrem	8068	91,06	6299	94,75
TOTAL	8860	100	6648	100

Tabela 18 - Pessoal ao serviço nas empresas por situação na profissão, por sexo (2018)

A maior parte da população é trabalhador/a por conta de outrem. Contudo, se olharmos para a percentagem de homens empregadores e de mulheres empregadoras, relativamente à totalidade do seu sexo, verificamos que a percentagem de homens é superior à das mulheres, o que indicia uma menor presença de mulheres em cargos de liderança empresarial e uma menor taxa de empreendedorismo feminino.

De acordo com os Censos 2011, havia 11743 homens empregados e 9687 mulheres, ou seja, as mulheres representavam apenas 45,20 por cento da população empregada. A mesma fonte estatística dava conta de que a taxa de emprego masculina era de 52,3 por cento e a das mulheres era de 38,7 por cento. Tal revela uma taxa de emprego das mulheres muito reduzida, demonstrando a sua pouca participação no mercado de trabalho.

A distribuição de homens e mulheres por setor de atividade pode ser vista na tabela abaixo:

Setor de Atividade	Homens	Mulheres
Primário	394	299
Secundário	6118	2210
Terciário	5231	7178

Tabela 19 - População por setor de atividade (Censos 2011)

Verificamos que no setor primário e secundário os homens surgem em número muito superior às mulheres. Por sua vez, no setor terciário, as mulheres ultrapassam o número de homens, fator muito provavelmente associado ao maior número de mulheres com o Ensino Secundário. Os homens estão essencialmente concentrados no setor secundário e terciário, ao passo que as mulheres se concentram essencialmente no setor terciário.

Os mesmos Censos davam conta, em 2011, de uma relação de masculinidade¹⁶ por setor de atividade na seguinte ordem:

- Setor Primário: 131,8
- Setor Secundário: 276,8
- Setor Terciário: 72,9.

Podemos agora analisar a distribuição do sexo dos/as trabalhadores/as por conta de outrem de acordo com o regime de trabalho, reportando-nos ao ano de 2018.

Regime de Trabalho	Homens	Mulheres
Tempo completo	7859	5933
Tempo parcial	209	366

Tabela 20 - Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de trabalho, por sexo (2018)

Existem mais mulheres a trabalhar em regime de tempo parcial, o que pode indiciar uma necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, assumindo a mulher o papel de cuidadora da família.

Relativamente ao tipo de contrato, a situação entre os dois sexos revela porém maior precariedade contratual relativamente aos homens, com uma diferença entre os dois sexos de cerca de 8 por cento.

Tipo de Contrato	Homens	Homens (%)	Mulheres	Mulheres (%)
A termo/a prazo	2877	35,81	1700	27,06
Permanente/sem termo	5158	64,19	4582	72,94

Tabela 21 - Trabalhadores/as por conta de outrem por tipo de contrato, por sexo (2018)

Centrando agora a atenção na população inativa, é possível fazermos uma segmentação por condição perante o trabalho com base nos Censos 2011.

Condição perante o trabalho	Homens	Homens (%)	Mulheres	Mulheres (%)
Estudantes	1799	18,49	1769	12,50
Domésticos/as	62	0,64	3110	21,96
Reformados/as	6661	68,47	8042	56,77
Incapacitados/as	514	5,28	408	3,65
Outros/as Inativos/as ¹⁷	692	7,12	845	4,90

Tabela 22 - População inativa por condição perante o trabalho, por sexo (Censos 2011)

¹⁶ Número de homens por 100 mulheres

¹⁷ Quebra de série

Os dados mostram-nos que a maior parte dos homens inativos são reformados. Quanto às mulheres importa salientar que 21,96 por cento são domésticas contra apenas 0,64 por cento dos homens, o que reafirma o papel da mulher como cuidadora do lar. Falamos de uma diferença de cerca de 20 vezes mais mulheres domésticas por comparação com os homens.

Em termos de ganhos económicos faremos aqui duas análises distintas: a remuneração e o ganho efetivo (que inclui horas extra, subsídios ou prémios).

De acordo com os dados disponibilizados no *site* Pordata, em 2018, os homens ganhavam, em média, 1089,40€, enquanto as mulheres ganhavam, em média, 872€, o que representa uma diferença de mais de 217 euros. A mesma tendência mantinha-se em relação à remuneração: os homens auferiram, em 2018, uma remuneração de 857,20€ enquanto as mulheres atingiram apenas os 744,80€.

Vejamos as remunerações em algumas atividades económicas específicas:

Atividade Económica	Remuneração Homens (€)	Ganhos Homens (€)	Remuneração Mulheres (€)	Ganhos Mulheres (€)
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	715	842,4	647,7	739,5
Indústria, construção, energia e água	869,9	1072,6	738,3	883,7
Indústrias transformadoras	996,2	1238,1	733,3	883,1
Construção	747,1	899,3	741,7	851,4
Serviços	847,8	1122,6	751,5	870,8

Tabela 23 - Remuneração e Ganhos por atividade económica, por sexo 2018

Analisada a tabela verificamos que os homens têm sempre remunerações e ganhos superiores aos das mulheres; podendo a diferença de remuneração chegar aos 262,90€, nas Indústrias Transformadoras, e a diferença de ganhos chegar aos 355€, no mesmo setor.

Podemos aprofundar ainda mais a análise, refletindo sobre a relação entre os ganhos, o nível de escolaridade e o sexo dos/as colaboradores/as.

Nível de escolaridade	Ganhos Homens (€)	Ganhos Mulheres (€)
<1º Ciclo	846,7	732,4
1º Ciclo	958,9	739,1
2º Ciclo	989	752,3
3º Ciclo	995,8	765,1
Secundário e Pós-Secundário	1101,9	838,8
Superior	1806,7	1214,4

Tabela 24 - Ganhos por nível de escolaridade, por sexo (2018)

Curiosamente verificamos que, conforme a escolaridade vai aumentando, a diferença de ganhos também aumenta, chegando aos 592,30€ na escolaridade ao nível do Ensino Superior (os homens ganham mais do que as mulheres).

Qualificação	Remuneração Homens (€)	Ganhos Homens (€)	Remuneração Mulheres (€)	Ganhos Mulheres (€)
Quadros superiores	1548,5	1762,9	1208,5	1330,8
Quadros médios	1402,5	1689	1137,6	1299,3
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa	1166,7	1441,2	915,8	1098,6
Profissionais altamente qualificados/as	1009,7	1300,6	869,3	1029,9
Profissionais qualificados/as	772,4	1020,2	692,6	822,5
Profissionais semiquaificados/as	680,2	844,6	619,3	730,9
Profissionais não qualificados/as	642,4	801,9	608,2	715,4
Praticantes e aprendizes	667,1	788,8	622,8	723,4

Tabela 25 - Remuneração e Ganhos por qualificação, por sexo (2018)

Tomando por base a tabela acima, constatamos que, em 2018, a remuneração das mulheres foi sempre inferior à dos homens em todas as qualificações. No que se refere aos ganhos repete-se o mesmo cenário.

Os/As produtores/as agrícolas singulares eram, em 2019, 1523 homens e 616 mulheres, o que demonstra que a área agrícola é ainda mais masculina também.

3.2. Resultado do inquérito aplicado às entidades externas

Responderam ao inquérito externo 88 por cento de mulheres e 12 por cento de homens, verificando-se que as mulheres representam a grande maioria das pessoas que responderam ao inquérito.

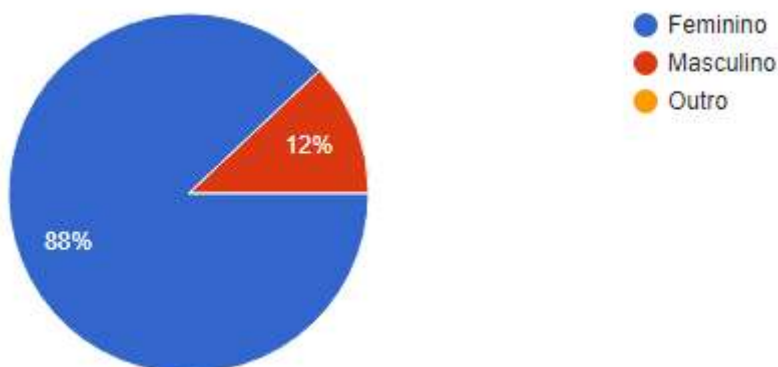


Gráfico 69 - Sexo dos/as respondentes ao inquérito externo (%)

Analisemos, agora, os resultados obtidos em cada um dos itens colocados para resposta no inquérito externo.

3.2.1. Missão e Valores da Organização

Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?

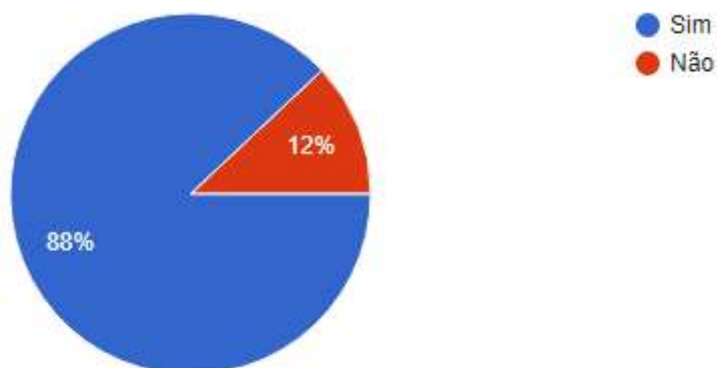


Gráfico 70 - A igualdade de género é ou não considerada prioritária? (%)

Verificamos que apenas 12 por cento considera que a igualdade de género não é uma prioridade na organização, enquanto mais de 80 por cento consideram o contrário.

Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização?

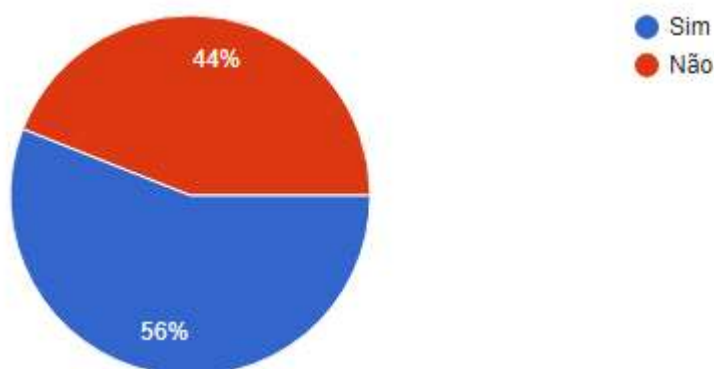


Gráfico 71 - A igualdade de género é referida nos documentos estratégicos? (%)

Verificamos que a maioria das pessoas considera que a igualdade de género é referida nos documentos estratégicos da organização como um valor da entidade.

A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?

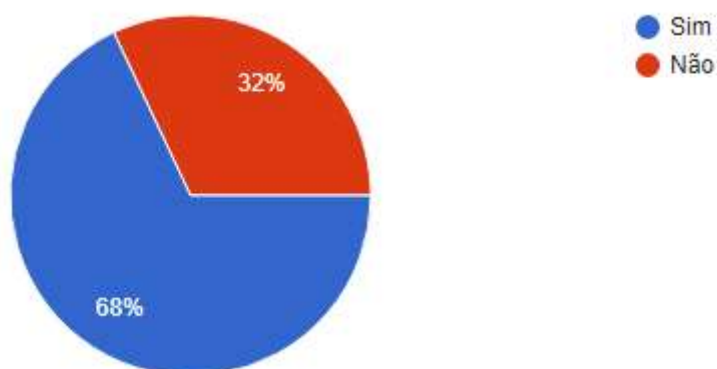


Gráfico 72 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na tomada de decisão (%)

Constatamos que cerca de um terço das pessoas inquiridas considera que a autarquia não adota medidas que promovam a participação quer de homens, quer de mulheres nos processos de tomada de decisão.

A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar?

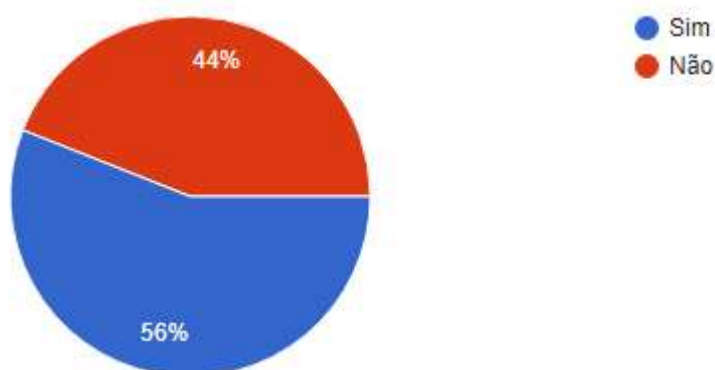


Gráfico 73 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na atividade familiar (%)

No caso deste item, a percentagem de pessoas que responde positivamente diminuiu para 56 por cento.

Nos últimos cinco anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

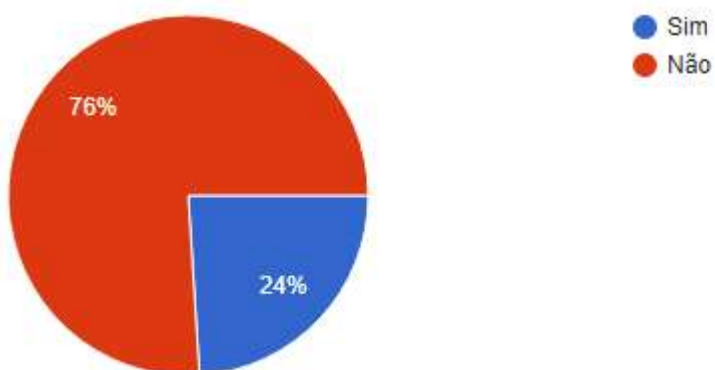


Gráfico 74 - Afetação de verbas para a igualdade de género (%)

Neste item, a maioria dos/as respondentes responderam negativamente à questão colocada.

Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?

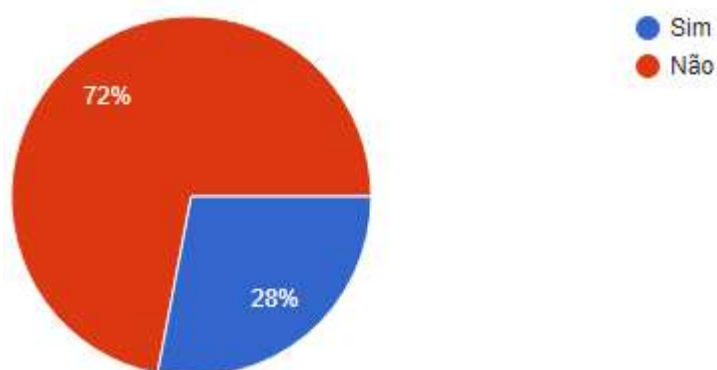


Gráfico 75 - Existência de plano para a igualdade de género (%)

A mesma situação se verifica no item que pretende avaliar se existe ou não, no Município, um plano para a igualdade de género.

3.2.2. Recrutamento e Seleção de Pessoal

Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não-discriminação em função do sexo?

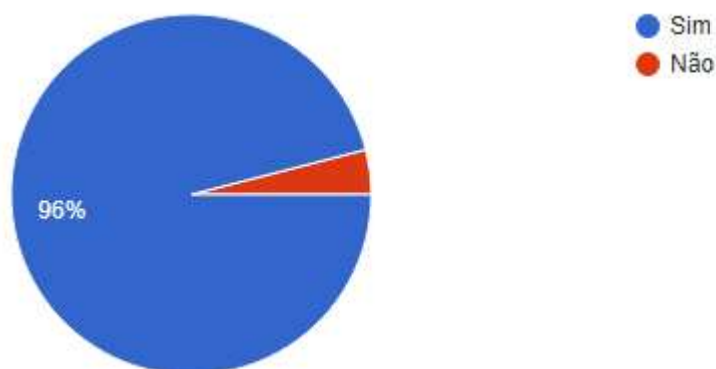


Gráfico 76 - Recrutamento e Seleção respeita o princípio da não discriminação? (%)

No que ao recrutamento e seleção diz respeito, existe quase unanimidade com 96 por cento a afirmar que é respeitado o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo.

A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?

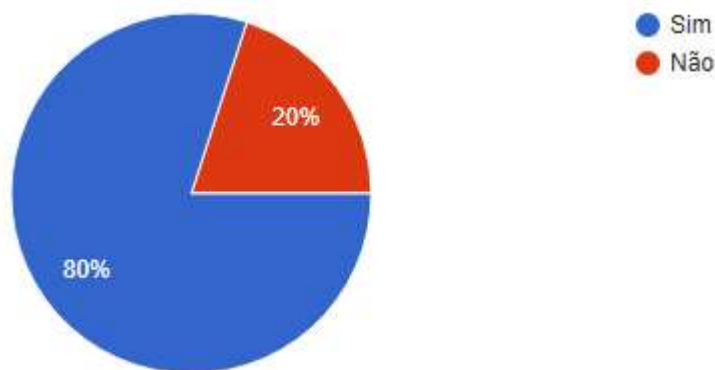


Gráfico 77 - Encorajamento de candidatura do sexo sub-representado (%)

No caso de funções em que o sexo está sub-representado, a maioria das pessoas que responde ao inquérito considera que o Município encoraja a candidaturas de homens ou mulheres para funções em que estejam sub-representados/as.

Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: “disponibilidade total”, “estado civil”)?

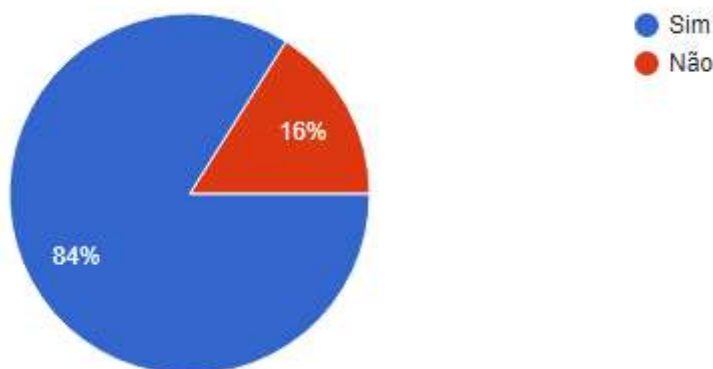


Gráfico 78 - Anúncios de emprego isentos (%)

Também os anúncios de emprego são considerados como isentos de qualquer elemento discriminatório em função do sexo.

Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

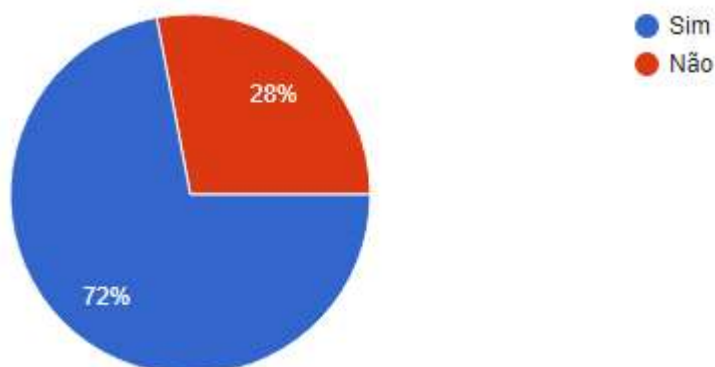


Gráfico 79 - Paridade nas equipas de seleção (%)

Já no que se refere à constituição dos júris de seleção, 72 por cento considera existir paridade e 28 por cento considera que a mesma não existe.

A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos?

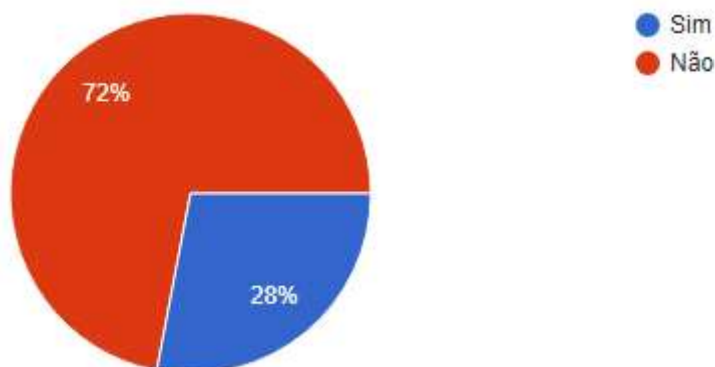


Gráfico 80 - Tratamento da informação de Recrutamento e Seleção por sexo (%)

A grande maioria respondeu negativamente a este item.

3.2.3. Aprendizagem ao Longo da Vida

A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?

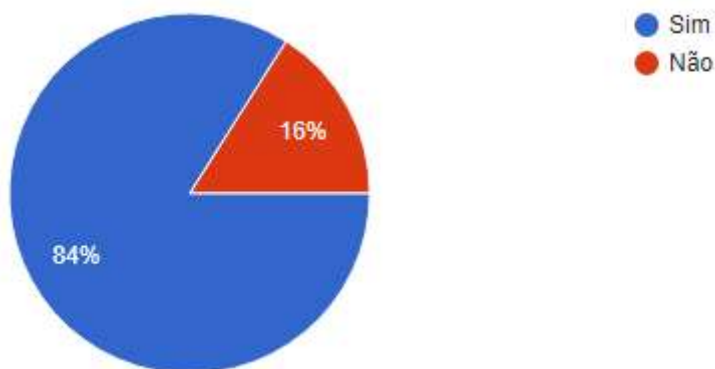


Gráfico 81 - Igualdade de género no plano de formação (%)

A maioria defende que a organização em que trabalha, quando define o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, pensando esse plano numa igualdade de oportunidades para progressão de carreira de ambos os sexos. Contudo, ainda existem 16 por cento das pessoas que responderam ao inquérito que considera que tal facto não é ainda aplicado.

A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?

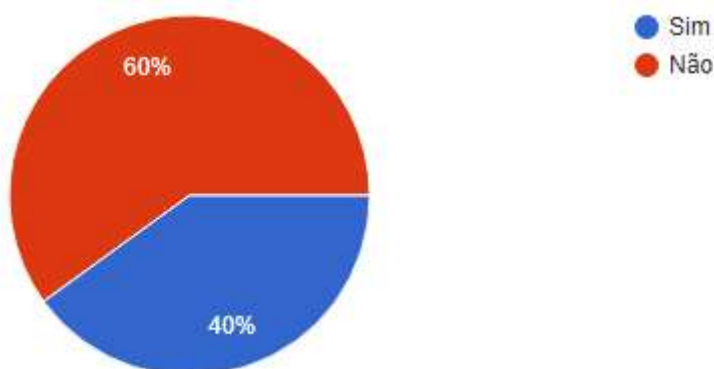


Gráfico 82 - Igualdade de género nos conteúdos de formação (%)

Porém, no campo da formação, a maioria considera que as organizações não introduzem módulos sobre a temática da igualdade de género.

A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as?

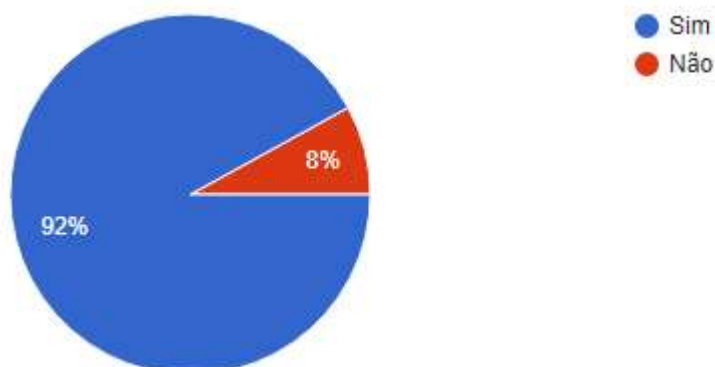


Gráfico 83 - Interrupção na carreira para formação (%)

As organizações garantem, no entanto, a possibilidade de interrupção da carreira, para prosseguimento de estudos ou formação, afirma a maioria.

A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?

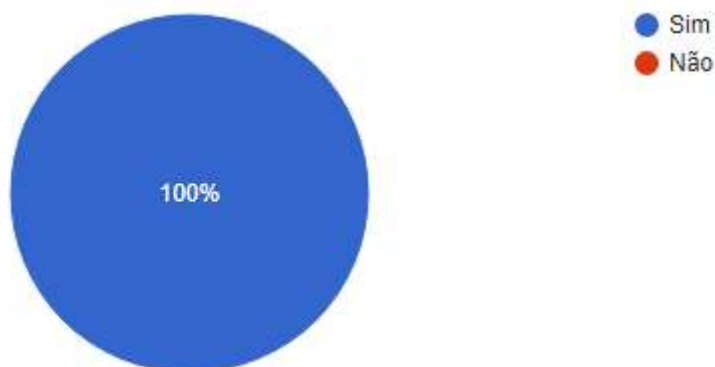


Gráfico 84 - Incentivo à participação em aprendizagem ao longo da vida (%)

A totalidade das pessoas que responderam ao inquérito consideram que a organização incentiva de igual forma a participação de homens e de mulheres nos processos de aprendizagem ao longo da vida.

A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?

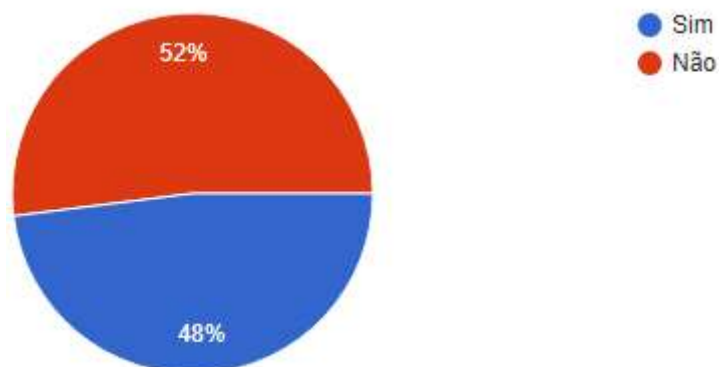


Gráfico 85 - Compensação de desequilíbrios na formação para o sexo sub-representado (%)

52 por cento dos/as inquiridos/as considera, porém, que as organizações não tomam medidas para corrigir os desequilíbrios existentes em termos de participação de homens e mulheres em processos formativos dirigidos a funções em que um dos sexos esteja sub-representado.

A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?

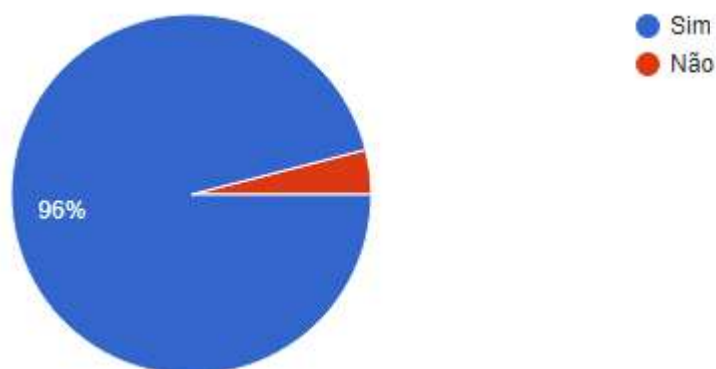


Gráfico 86 - Igual acesso a formação certificada (%)

A grande maioria dos/as colaboradores/as, independentemente do sexo, têm igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada definida por lei.

3.2.4. Remunerações e Gestão de Carreira

A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” entre colaboradores e colaboradoras?

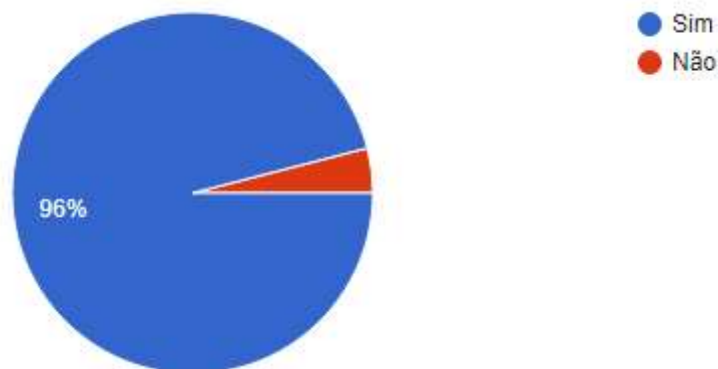


Gráfico 87 - Salário igual para trabalho igual (%)

A política de “trabalho igual para salário igual” é, por norma, aplicada nas organizações.

A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio 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 por maternidade, paternidade e parental)?

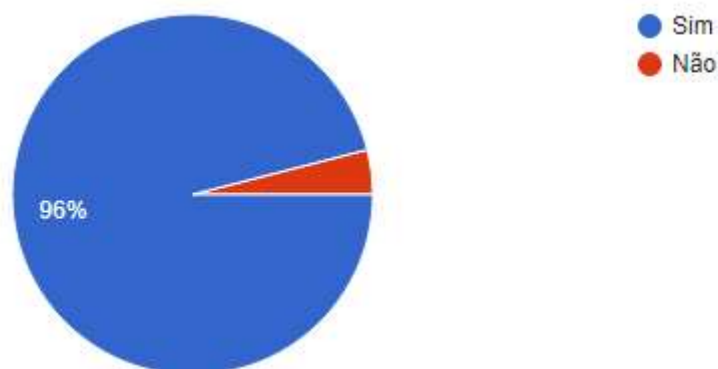


Gráfico 88 - Princípio da igualdade na remuneração complementar (%)

Também em termos de remunerações complementares, a grande maioria concorda que estas são atribuídas em total respeito pelo princípio da igualdade.

A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

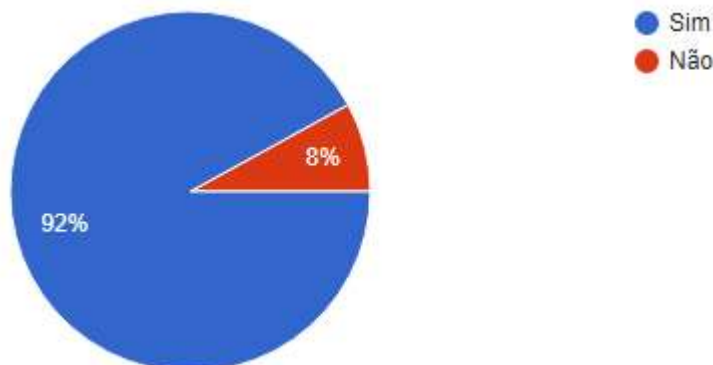


Gráfico 89 - Igualdade na nomeação de chefias (%)

Em termos de nomeações para cargos de chefia, apenas 8 por cento discordam de que, no momento da nomeação, seja tido em consideração o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo.

As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?

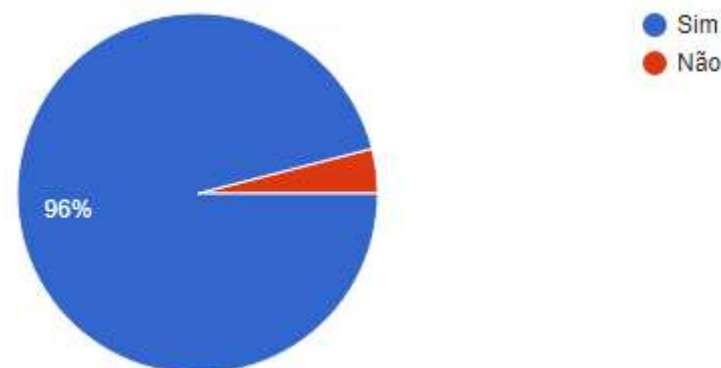


Gráfico 90 - Reconhecimento de competências na progressão de carreira (%)

Já em termos de progressão na carreira, 96 por cento dos/as inquiridos/as concordam que as competências dos/as colaboradores/as são reconhecidas de igual modo para efeitos de progressão na carreira independentemente de serem homens ou mulheres.

Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?

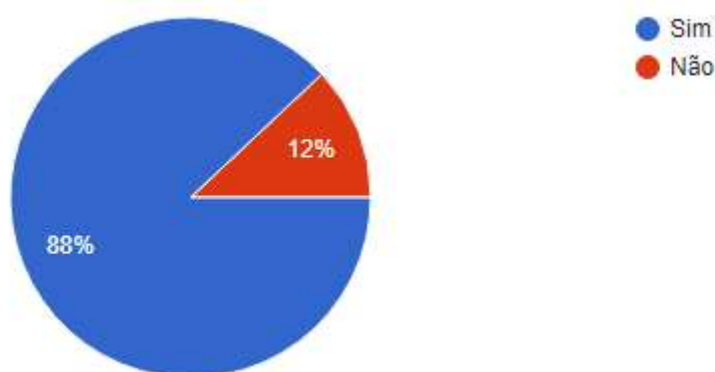


Gráfico 91 - Avaliação de desempenho isenta de discriminação (%)

Também em termos de avaliação de desempenho, a maioria concorda que a mesma é feita com base em critérios claros e isentos de qualquer tipo de discriminação baseada no sexo.

3.2.5. Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as e/ou suas Organizações Representativas

A organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

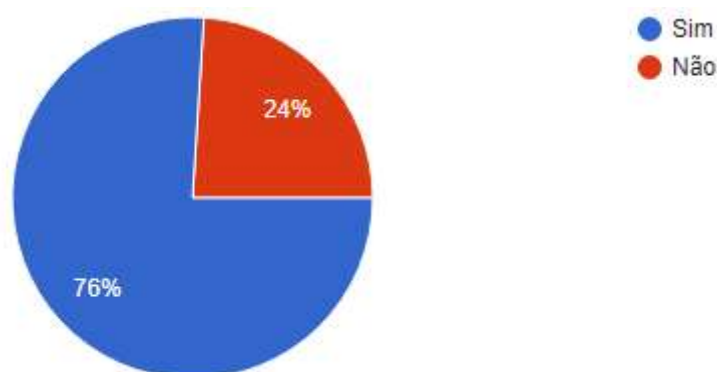


Gráfico 92 - A organização incentiva a apresentação de sugestões? (%)

Quase um quarto das pessoas que responderam ao inquérito discordam de que as organizações incentivem os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade de género, da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, bem como relativamente à proteção na maternidade e paternidade.

A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

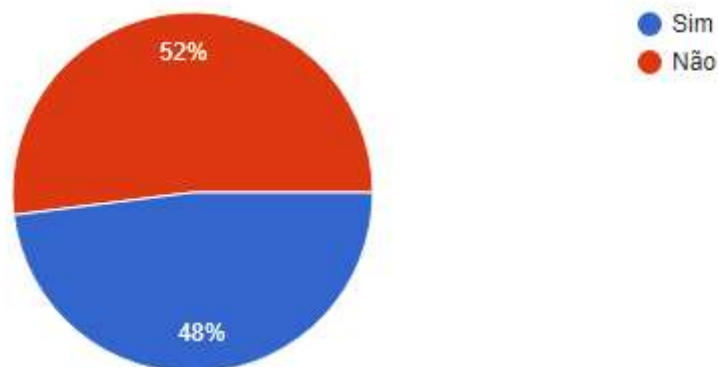


Gráfico 93 - A organização reúne com colaboradores/as ou organizações representativas? (%)

A maioria dos/as inquiridos/as considera que as organizações não reúnem com os/as colaboradores/as ou com as suas organizações representativas no sentido de abordar questões relativas à igualdade de género, à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e relativamente a proteção na maternidade e paternidade.

A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

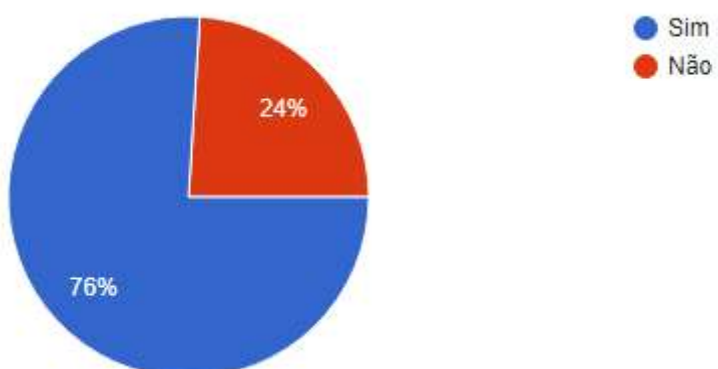


Gráfico 94 - A igualdade é considerada na avaliação da satisfação? (%)

A questão da igualdade é tida em consideração na avaliação da satisfação por parte dos/as colaboradores/as, segundo mais de três quartos dos/as inquiridos/as.

3.2.6. Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho

A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

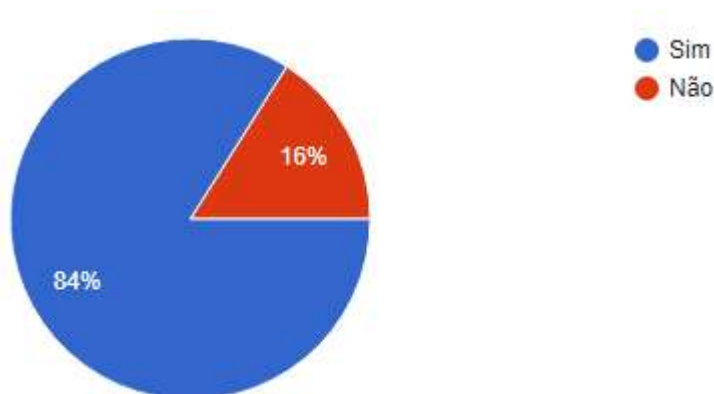


Gráfico 95 - Normas garantidoras da dignidade de ambos os sexos (%)

A maioria dos/as inquiridos/as consideram que as organizações possuem normas que garantam o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho.

Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?

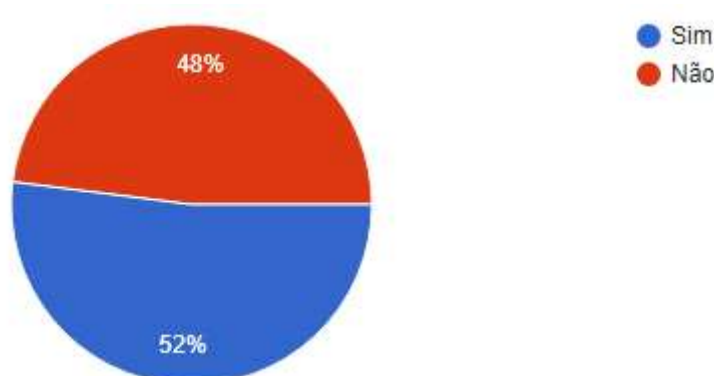


Gráfico 96 - Procedimentos formais para apresentação de queixa sobre discriminação (%)

Mas apenas 52 por cento das pessoas confirma a existência de procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de vivência de situações de discriminação em função do sexo do/a colaborador/a.

Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho?

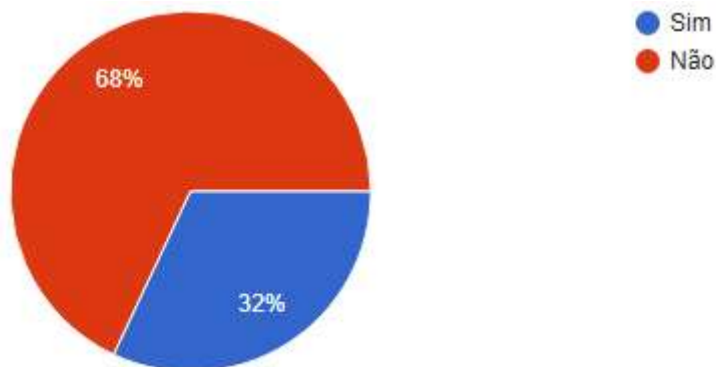


Gráfico 97 - Procedimentos para reparação de danos em caso de violação de dignidade (%)

Os/As colaboradores/as que responderam ao questionário afirmam (68%) não existir nenhum procedimento implementado para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

3.2.7. Informação, Comunicação e Imagem

Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: “os/as colaboradores/as”, “os colaboradores e as colaboradoras”, “as pessoas que trabalham”)?

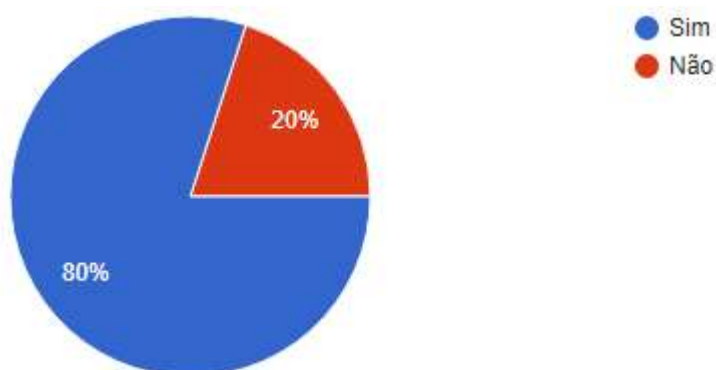


Gráfico 98 - Utilização de linguagem não sexista (%)

A grande maioria das pessoas que responderam ao inquérito afirma que as organizações têm o cuidado de utilizar linguagem não sexista na comunicação interna.

Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?

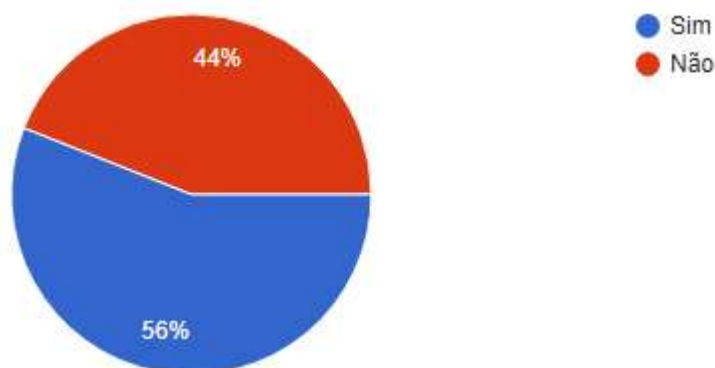


Gráfico 99 - Tratamento de dados desagregados por sexo (%)

Já no que diz respeito à apresentação de dados desagregados por sexo em documentos relevantes, a maioria continua a referir que tal acontece mas a percentagem desce para os 56 por cento.

A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?

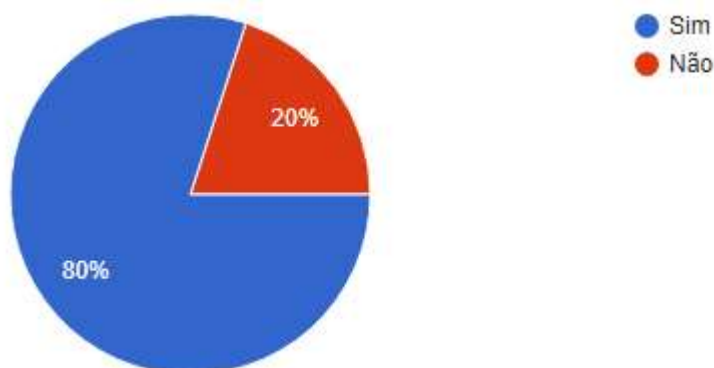


Gráfico 100 - Utilização de linguagem não sexista (%)

Em termos de comunicação externa, nomeadamente publicidade e divulgação de atividades, 80 por cento consideram que é aplicada a linguagem não sexista.

A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?

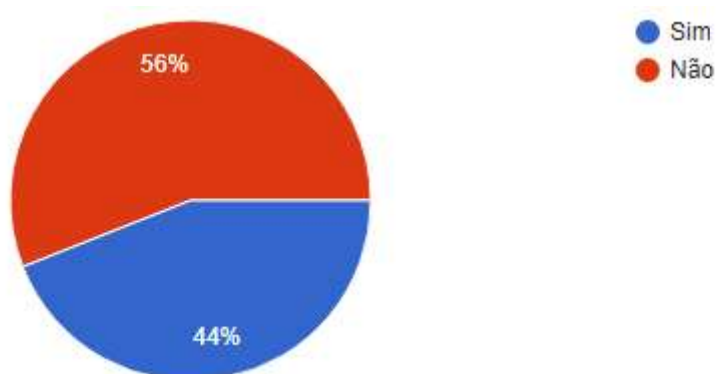


Gráfico 101 - Divulgação de direitos e deveres em matéria de igualdade (%)

A divulgação de direitos e deveres relacionados com igualdade não existe, nas organizações, de acordo com a maioria dos/as inquiridos/as.

3.2.8. Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal

3.2.8.1. Novas formas de organização do trabalho

A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?

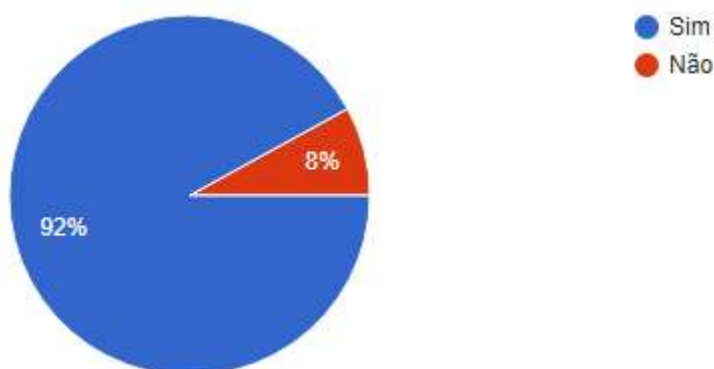


Gráfico 102 - Concessão de horários flexíveis (%)

92 por cento das pessoas que responderam ao inquérito concordam que as organizações concedem horários de trabalho flexíveis de forma a permitir a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

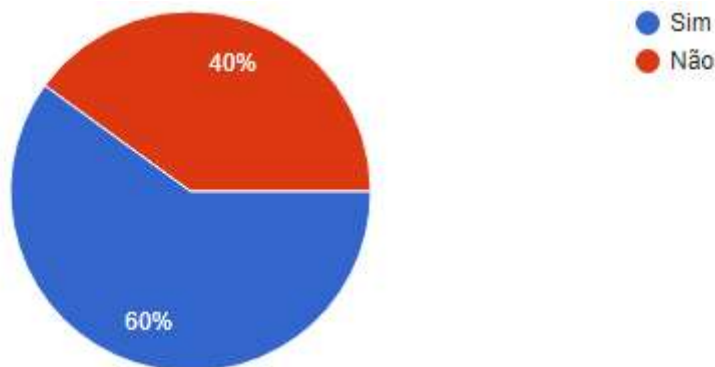


Gráfico 103 - Concessão de trabalho a partir de casa (%)

Já no que diz respeito ao trabalho a partir de casa sempre que necessário, 40 por cento das pessoas responderam negativamente a este tópico.

A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?

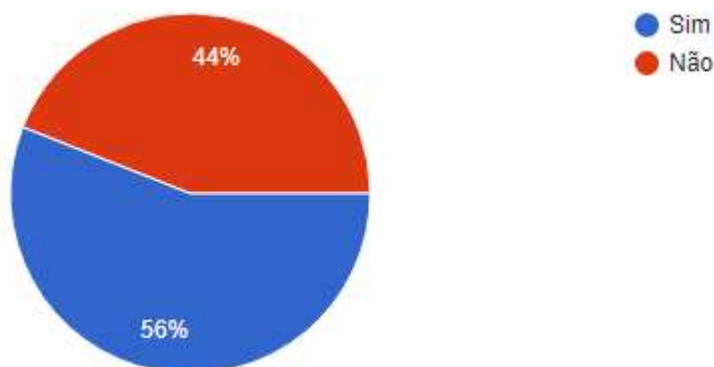


Gráfico 104 - Concessão de teletrabalho (%)

Também a maioria responde positivamente em relação à possibilidade de teletrabalho para permitir a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

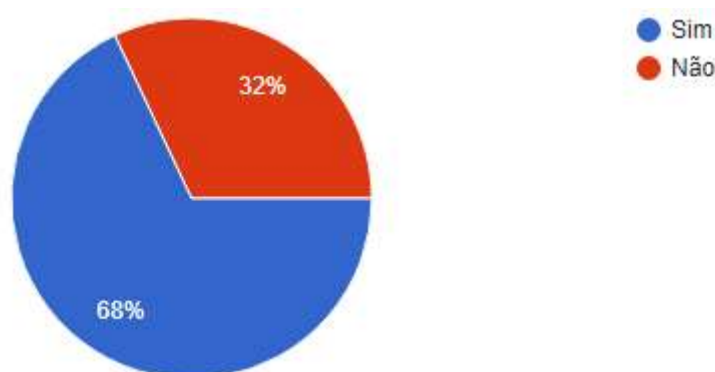


Gráfico 105 - Flexibilidade de horário (%)

Relativamente à adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o período de trabalho de forma a facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, 68 por cento dos/as inquiridos/as respondem positivamente.

Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as?

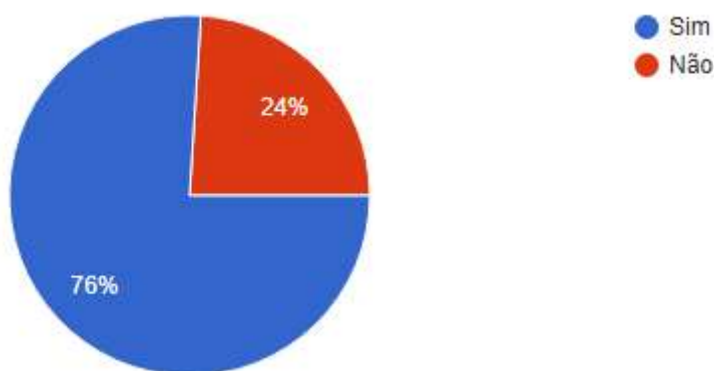


Gráfico 106 - Organização de trabalhos por turnos e conciliação (%)

Quando se definem os horários por turnos rotativos apenas 24 por cento considera que não são tidas em consideração as necessidades de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as.

A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?

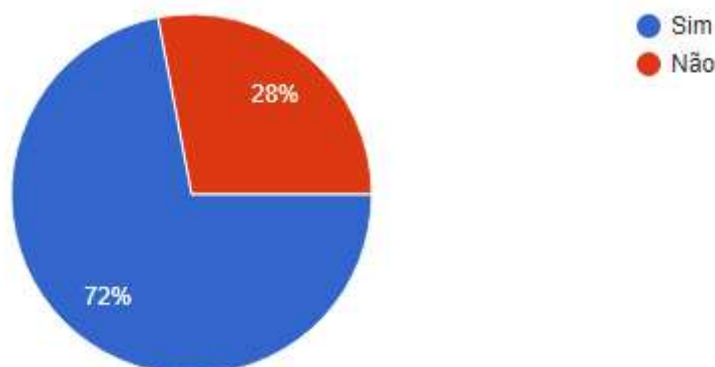


Gráfico 107 - Concessão de trabalho a tempo parcial (%)

No que diz respeito ao trabalho a tempo parcial, 72 por cento considera que o mesmo é concedido para facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

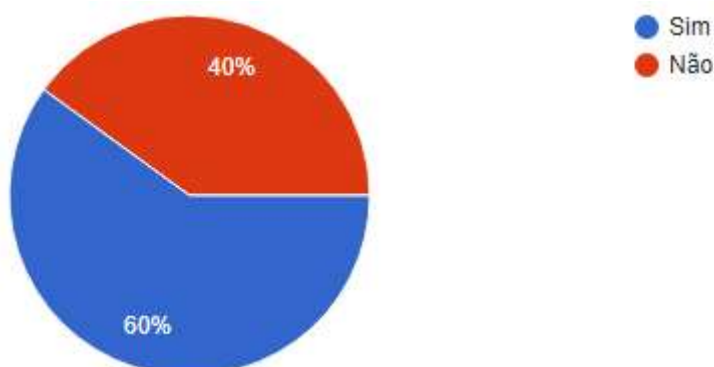


Gráfico 108 - Partilha de posto de trabalho (%)

40 por cento dos/as colaboradores/as que responderam ao questionário referem que não é prevista a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

3.2.8.2. Benefícios diretos a colaboradores/as

A organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, colaboradores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?

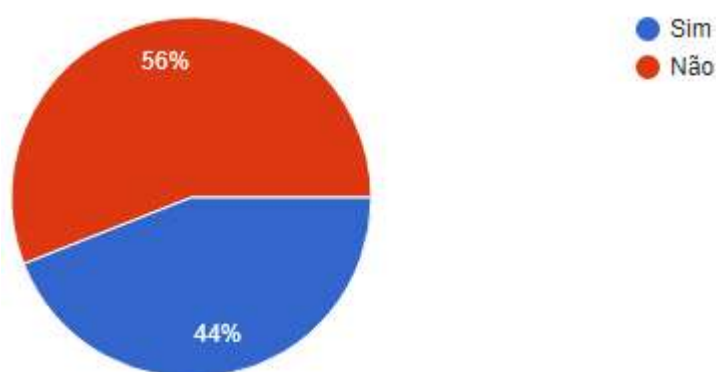


Gráfico 109 - Medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (%)

44 por cento dos/as inquiridos/as refere que a organização em que trabalha tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais, como, por exemplo, famílias monoparentais, filhos/as com deficiência, entre outras.

A organização concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de colaboradores/as, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização?

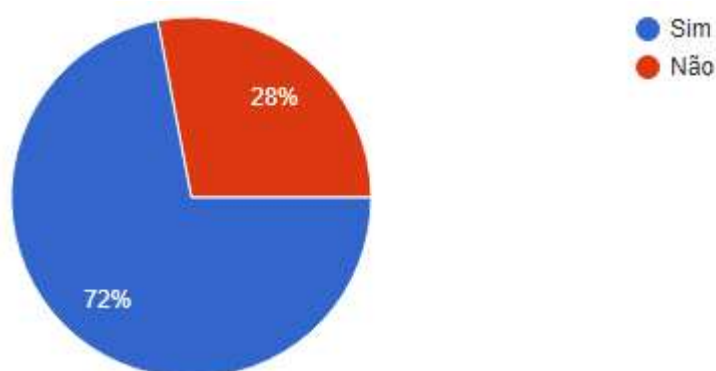


Gráfico 110 - Concessão de licenças para assistência superior à prevista em lei (%)

Quase três quartos dos/as colaboradores/as que responderam ao inquérito referem que as organizações concedem períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges superiores aos previstos na lei, enquanto 28 por cento refere tal não acontecer.

A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as?

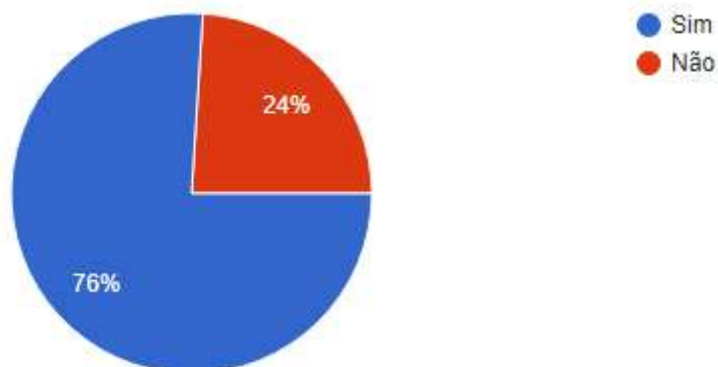


Gráfico 111 - Disponibilização de serviços de saúde a colaboradores/as (%)

Mais de três quartos dos/as colaboradores/as respondentes referem que as organizações lhes assegura serviços de saúde.

A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as?

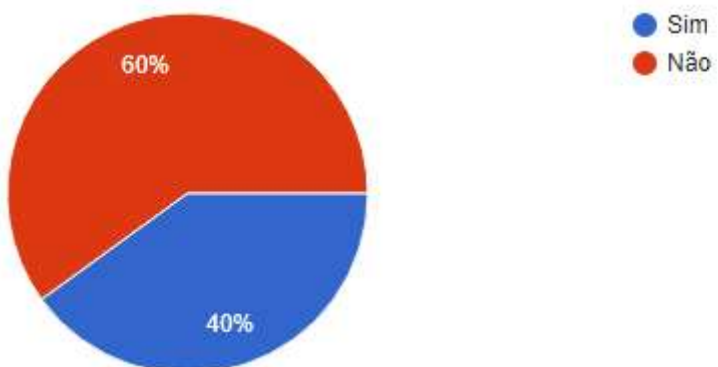


Gráfico 112 - Seguros de saúde para colaboradores/as (%)

Mas 60 por cento responde de forma negativa à disponibilização de seguros de saúde ou de fundos de pensões para os/as colaboradores/as.

A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)?

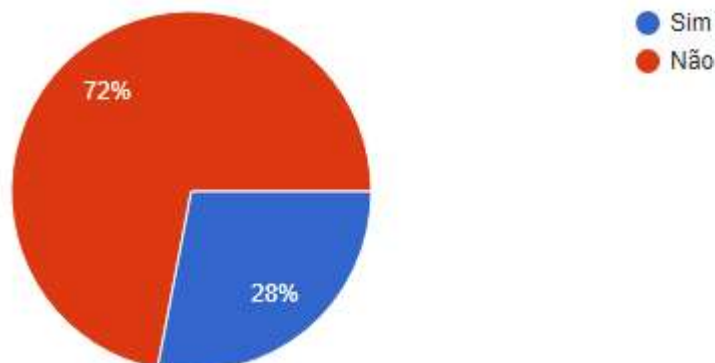


Gráfico 113 - Equipamentos de saúde e desporto para colaboradores/as (%)

A maioria é da opinião de que a organização não possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar para usufruto dos/as colaboradores/as.

A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as?

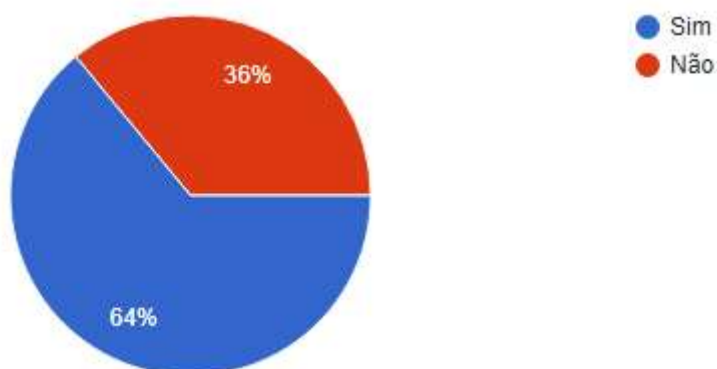


Gráfico 114 - Acordos para prestação de serviços a colaboradores/as (%)

Porém, 64 por cento das pessoas que responderam ao inquérito referem que as organizações possuem acordos para a prestação desses mesmos serviços aos/às colaboradores/as.

A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)?

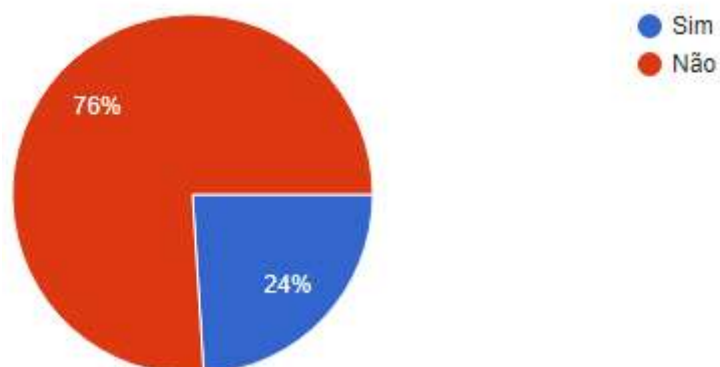


Gráfico 115 - Serviços de proximidade para colaboradores/as (%)

Não existe também da parte das organizações a facilitação de serviços de proximidade aos/às colaboradores/as, de acordo com 76 por cento dos/as inquiridos/as.

A organização desenvolve atividades ligadas à promoção da saúde e bem-estar (ex.: workshops, semanas temáticas, rastreios)?

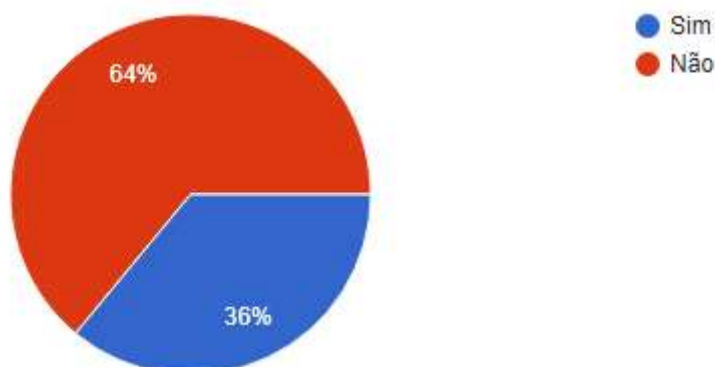


Gráfico 116 - Atividades de saúde e promoção do bem-estar (%)

Quando questionadas se as organizações desenvolvem atividades ligadas à promoção da saúde e do bem-estar, a maioria responde que não. No entanto, 36 por cento responde positivamente à questão.

A organização tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de colaboradores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?

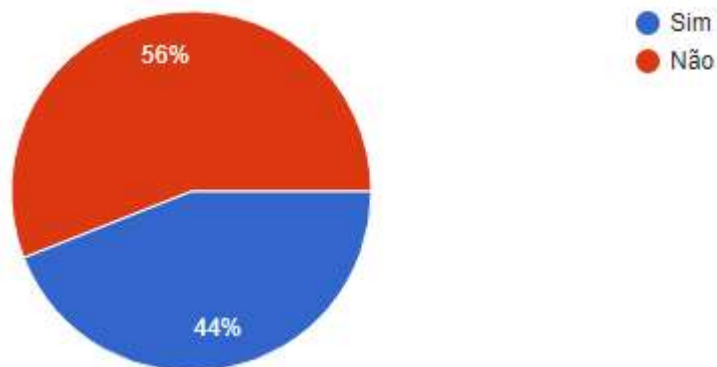


Gráfico 117 - Reintegração de colaboradores/as que interromperam a carreira (%)

56 por cento dos/as respondentes refere que a organização não toma medidas para a reintegração profissional de colaboradores/as que tiveram de interromper a carreira por motivos familiares.

3.2.8.3. Benefícios diretos aos/às familiares dos/as colaboradores/as

A organização tem equipamentos próprios de apoio para filhos/as de colaboradores/as (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros)?

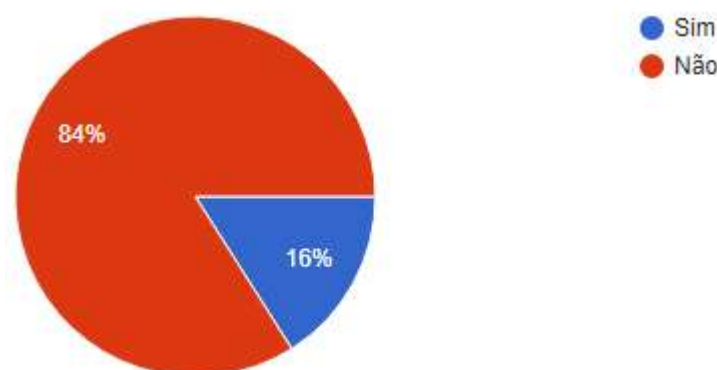


Gráfico 118 - Equipamentos para apoio a filhos/as de colaboradores/as (%)

Dos/as colaboradores/as inquiridos/as, 84 por cento referiram que a organização não possui equipamentos próprios que permitam garantir apoio aos/às filhos/as.

A organização tem protocolos com serviço de apoio para familiares (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?

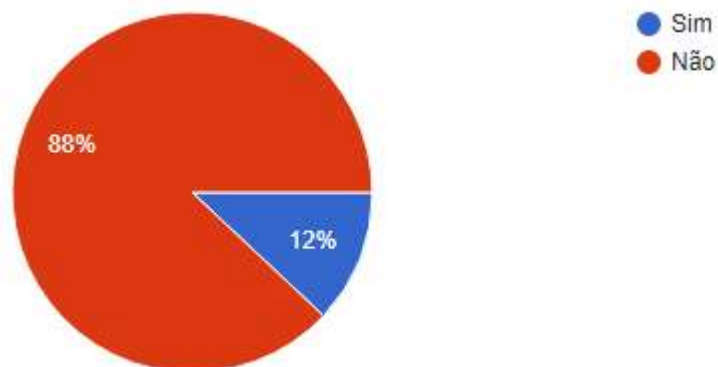


Gráfico 119 - Protocólos para serviço de apoio a familiares de colaboradores/as (%)

Não possuindo equipamentos que possam assegurar esse apoio, também não possui acordos estabelecidos no sentido de colmatar a eventual necessidade. Pelo menos é essa a indicação dada por quase 90 por cento dos/as inquiridos/as.

A organização tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?

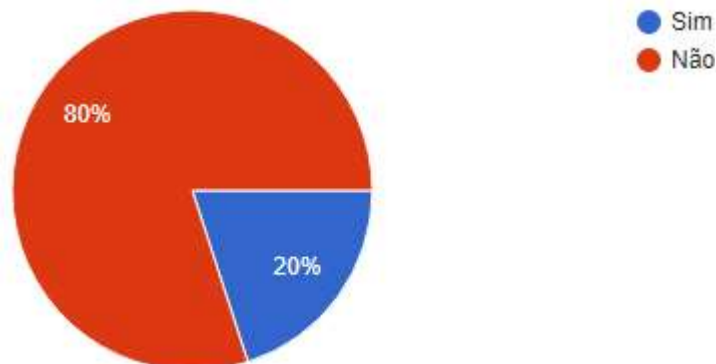


Gráfico 120 - Protocólos para facilitar acesso de familiares a determinados serviços (%)

O mesmo se aplica no caso de familiares seniores ou com deficiência.

A organização concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos/as de colaboradores/as (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?

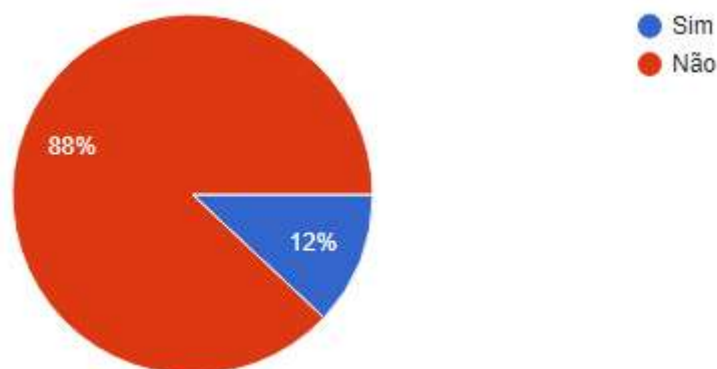


Gráfico 121 - Concessão de apoio financeiro para serviços de acolhimento a crianças (%)

As pessoas que responderam ao inquérito referiram, na maioria, não existir apoio financeiro para os/as colaboradores/as pagarem serviços de acolhimento aos/às filhos/as, nem outro tipo de apoios financeiros ligados à educação, como poderemos constatar no gráfico seguinte:

A organização concede apoios financeiros ligados à educação de filhos/as (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?

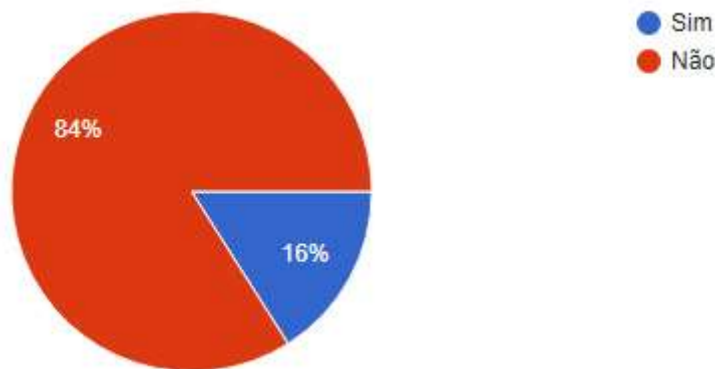


Gráfico 122 - Concessão de apoio financeiro para educação de filhos/as de colaboradores/as (%)

A organização tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?

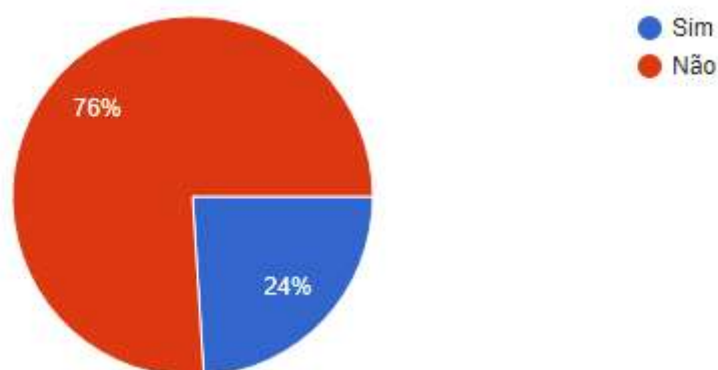


Gráfico 123 - Apoio financeiro para serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%)

O grupo de colaboradores/as que respondeu ao inquérito refere (76%) não existirem apoios financeiros ligados à saúde que sejam extensíveis ao agregado familiar.

A organização presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares dos/as colaboradores/as?

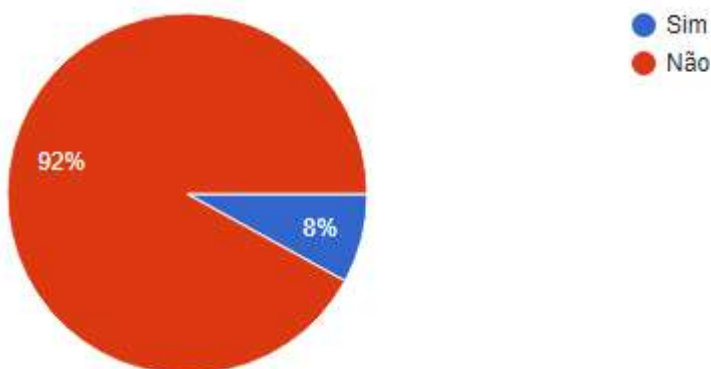


Gráfico 124 - Prestação de serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%)

As organizações não prestam serviços de saúde a familiares de colaboradores/as nas suas instalações.

A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?

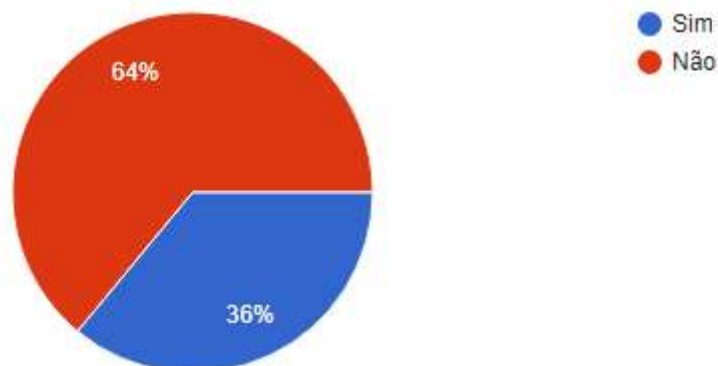


Gráfico 125 - Divulgação de serviços que facilitam a conciliação (%)

Analisando se a organização divulga os recursos existentes aos/às colaboradores/as de forma a facilitar-lhes a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, cerca de dois terços responderam que não, enquanto um terço garante que a organização em que trabalha o faz.

3.2.9. Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores?

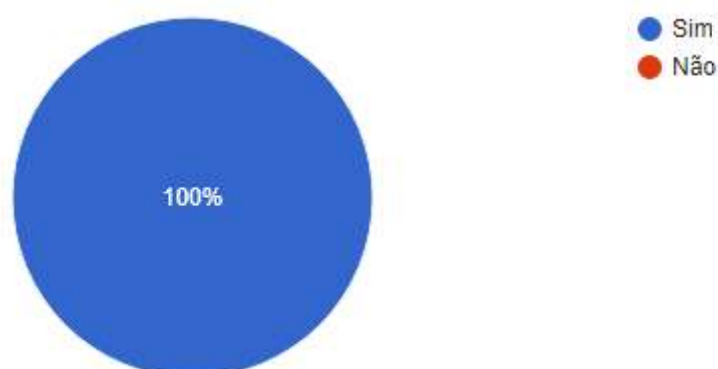


Gráfico 126 - Igualdade no exercício dos direitos parentais (%)

Quando questionados/as se a organização encara de igual modo o exercício de direitos parentais por parte de homens e de mulheres, a opinião é unânime com toda a gente a garantir que sim.

A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras?

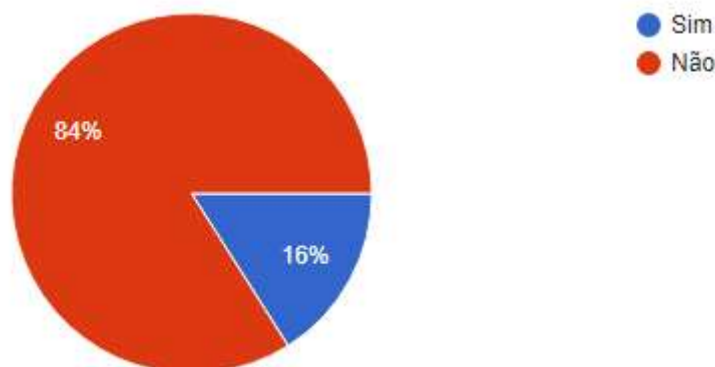


Gráfico 127 - Concessão de benefícios por maternidade (%)

Dos/As colaboradores/as que responderam ao inquérito, 84 por cento deram nota de que a organização não concede benefícios (monetários ou em espécie), por maternidade, para além dos previstos na lei, às colaboradoras nem aos colaboradores, por paternidade, como também podemos constatar no gráfico seguinte.

A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores?

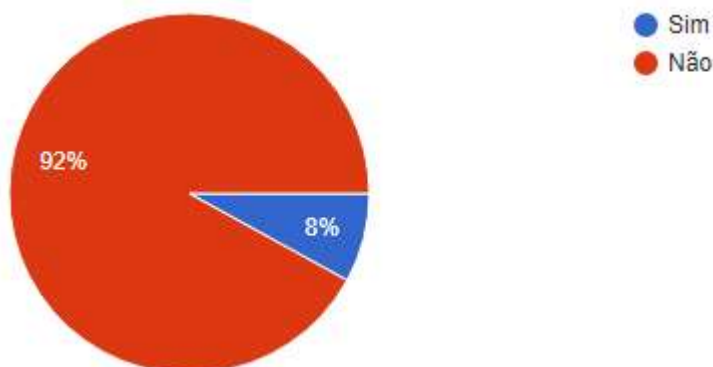


Gráfico 128 - Concessão de benefícios por paternidade (%)

A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?

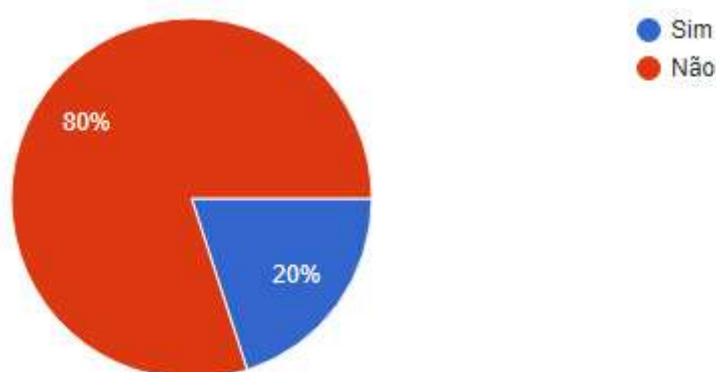


Gráfico 129 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras para acompanhamento de filhos/as (%)

No que concerne a licenças com duração superior à prevista na lei para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência, os/as inquiridos/as respondem negativamente seja no caso de colaboradoras, seja no caso de colaboradores.

A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?

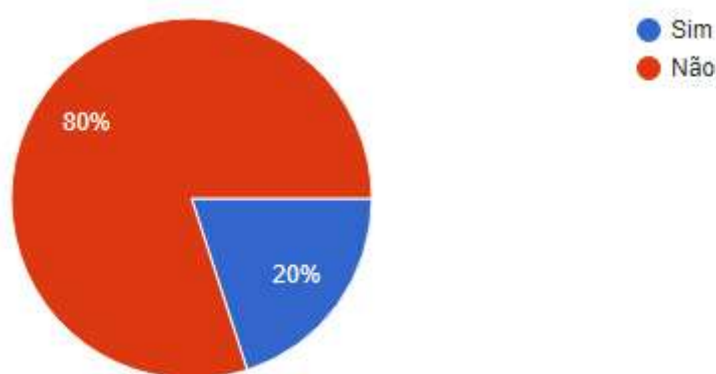


Gráfico 130 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores para acompanhamento de filhos/as (%)

A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?

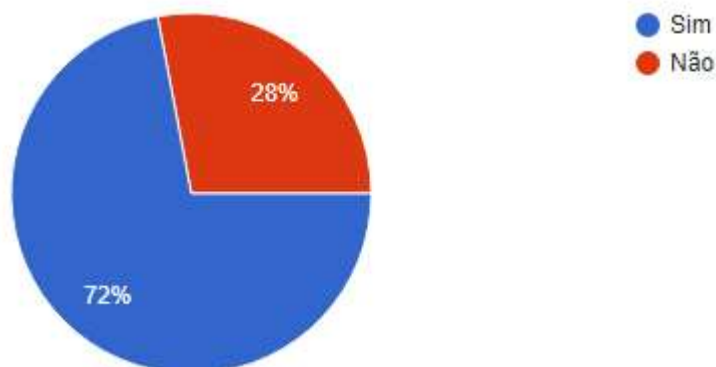


Gráfico 131 - Incentivo ao gozo de licença parental (%)

Sobre o incentivo ao gozo da licença parental por parte dos homens, a maioria responde que as organizações incentivam essa utilização, enquanto, 28 por cento responde negativamente.

A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

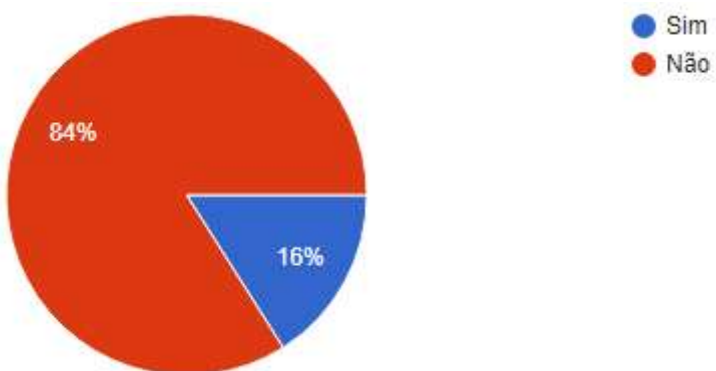


Gráfico 132 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras por adoção (%)

Sobre o facto de a organização conceder licenças por adoção com duração superior à prevista na lei, a resposta é negativa seja para mulheres ou para homens, como também nos demonstra o gráfico seguinte:

A organização concede a colaboradores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

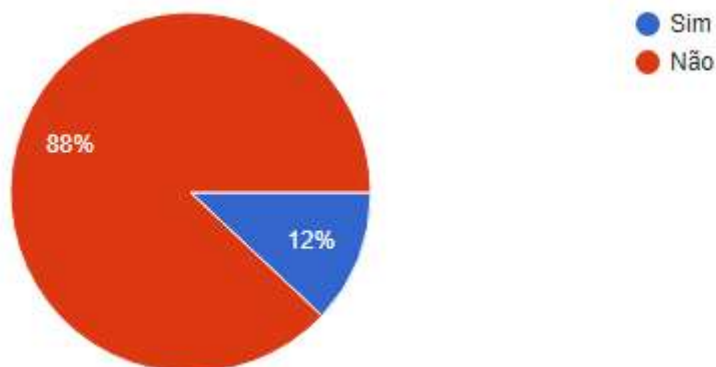


Gráfico 133 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores por adoção (%)

A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?

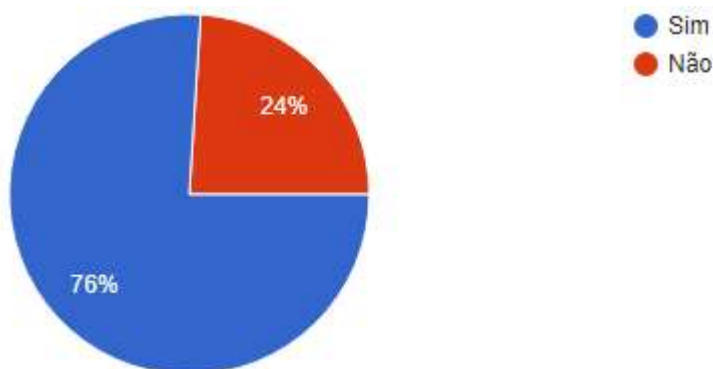


Gráfico 134 - Contratação de colaboradores/as para substituição de colegas em licença (%)

Sobre a contratação de colaboradores/as para substituição de colegas em gozo de licença parental, 76 por cento das pessoas responderam que é uma prática habitual.

4. Conclusão

O relatório que apresentamos e os resultados do inquérito aplicado permitem-nos retirar algumas conclusões relativamente ao domínio da Igualdade de Género no Município de Pombal.

Neste capítulo salientaremos apenas as conclusões que nos parecem ser de maior importância para que nos possam fornecer pistas de ação numa segunda fase do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Pombal.

Analisemos as principais conclusões da análise interna efetuada ao Município:

- Não existe uma composição equilibrada do órgão Câmara Municipal e do órgão Assembleia Municipal, com os homens em superioridade face às mulheres;
- Os colaboradores do sexo masculino realizam muito mais horas de trabalho suplementar (11.416) do que as colaboradoras do sexo feminino (4.422);
- Existem mais acidentes registados com homens, mas as mulheres ausentam-se mais do trabalho;
- Os cargos de chefia superior são essencialmente assumidos por homens;
- Apesar de nunca ter tido um Plano para a Igualdade, o Município foi implementando diversas medidas, mas não garante formação sobre Igualdade de Género;
- Não são tomadas medidas para a reintegração profissional de colaboradores/as que tiveram que se ausentar por motivos familiares.

Em termos de análise externa, salientamos as seguintes conclusões:

- Assistimos a uma diminuição da população bem como ao seu envelhecimento;
- O nível de escolaridade é baixo com uma taxa de analfabetismo feminino de mais do dobro da taxa masculina;
- Na escola, os rapazes concentram-se mais na área das Ciências e Tecnologia e o Desporto escolar está muito equilibrado, em termos de sexo. O mesmo não pode ser afirmado relativamente ao desporto federado, com as atletas femininas a representarem apenas um terço do número de atletas masculinos;
- As consultas que mais aumentaram foram as de Psiquiatria e Psicologia;
- As mulheres são as principais beneficiárias do Subsídio de Desemprego;

- Em 18 meses foram registadas 99 denúncias por violência doméstica. A violência doméstica é também a principal problemática associada aos processos acompanhados pela CPCJ;
- Há cerca de 20 vezes mais mulheres domésticas do que homens;
- Nas organizações, a remuneração e os ganhos médios mensais são superiores no caso dos homens;
- De acordo com a maioria dos/as inquiridos/as, as organizações não reúnem com os/as colaboradores/as para abordar questões relativas à conciliação e igualdade.

Anexos

Anexo 1 – Lista de indicadores constantes do Anexo 1 do Aviso de Abertura de Candidatura n.º POISE-22-2020-03

Anexo 2 – Inquérito aplicado

Anexo 3 – Listagem de Entidades Externas convidadas a responder ao inquérito

Referências Bibliográficas

Balanço Social, Município de Pombal, 2020

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, Conselho dos Municípios e Regiões da Europa, Innsbruck, Maio de 2006

Circular n.º 011/2015 – Plano Integrado de Medidas Tendentem à Satisfação dos Trabalhadores do Município de Pombal, Município de Pombal, 2015

Dados estatísticos disponibilizados no portal PorData – Base de Dados Portugal Contemporâneo, disponível em <https://www.pordata.pt/Municipios>

Desemprego Registado por Concelho – Estatísticas Mensais, Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., 2021

Diagnóstico Social 2017, CLAS de Pombal, 2017

Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas, Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, CITE, Lisboa, 2008 A autoria: Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas: Coord. CITE, União Geral de Trabalhadores (UGT), Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), Rádio e Televisão de Portugal, S. A. (RTP), Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI)

Guia dos Recursos Sociais do Concelho de Pombal – Saúde, 2016

Plano de Desenvolvimento Social de Pombal 2018, CLAS de Pombal, 2019

Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens do Concelho de Pombal, Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Pombal

Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, entre o Município de Pombal e a Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, a Secretaria de Estado da Administração Local e Reforma Administrativa e a Associação Nacional de Municípios, 2012

Protocolo de Cooperação PIAPEE – TVA – Projeto Integrado de Apoio Pré-Escolar e Escolar e Transição para a Vida Adulta/Ativa entre o Município de Pombal e a CERCIPOM, o

Agrupamento de Escolas de Ansião, o Agrupamento de Escolas de Gualdim Pais, o Agrupamento de Escolas Marquês de Pombal, o Agrupamento de Escolas da Guia, o Agrupamento de Centros de Saúde Pinhal Litoral 1, o Instituto da Segurança Social, I. P. – Centro Distrital de Segurança Social de Leiria, CPCJ de Pombal e Hospital Distrital de Pombal, 2009

Protocolo de Parceria “Lojas Compras Felizes” entre o Município de Pombal, a APEPI, a APRAP, o Instituto de Segurança Social, I.P. – Centro Distrital de Leiria, a CERCIPOM e Distripombal – Supermercados, S.A., 2010

Protocolo Gabinete de Consulta Jurídica de Pombal, entre o Município de Pombal e a Ordem dos Advogados Portugueses, 2001

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de Maio

Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, de 19 de Junho

Sínteses Estatísticas do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia, 2020, em <https://www.gee.gov.pt/pt/lista-publicacoes/estatisticas-regionais/distritos-concelhos/leiria/pombal/3180-pombal/file>

Taxa de cobertura da cooperação 2018 disponível em <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+2018/e53bb220-3c30-4ae6-8c55-39b92e0f6d94>