



Guia para a Integração a Nível  
Local da Perspetiva de Género na

## Gestão de Pessoas, Formação e Emprego

Carolina Leite, Joana Almeida  
Rui Vais e Virgínia Ferreira (coord.)  
Rosa Monteiro  
Sandra Saleiro  
Mónica Lopes  
Cláudia Múrias



## FICHA TÉCNICA

---

### Título

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego

### Editor

CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

### Autoria

Carolina Leite, Joana Almeida, Rui Vais e Virgínia Ferreira (coord.)  
Rosa Monteiro  
Sandra Saleiro  
Mónica Lopes  
Cláudia Múrias

### Data da Edição

Junho 2016

### Conceção Gráfica

CH Academy  
Francisco Horta e Vale

PROMOTOR:



PARCEIROS:



FINANCIAMENTO:



## ÍNDICE

---

Fundamentos - Os porquês	06
Princípios e metodologias - Como proceder?	14
Instrumentos - A que recorrer?	20
Com quem?	40
Boas práticas - Que exemplos?	41
Referências bibliográficas	61

O meu Município  
pela Igualdade.

Localmente Construimos  
uma Vida Melhor para  
Mulheres e Homens.






# Fundamentos

## Os porquês:

---

- › Em Portugal, nos últimos 30 anos, tem-se verificado um aumento da taxa de atividade feminina. Esta evolução reflete a dinâmica das sociedades modernas, em que as mulheres estão cada vez mais presentes no mundo do trabalho, o que está em linha com as tendências a nível mundial e europeu.
- › A inserção das mulheres no mercado de trabalho tem sido feita em moldes que, no entanto, têm dado continuidade às linhas de diferenciação e hierarquização que desde sempre têm marcado a segregação dos mercados de trabalho em função do sexo.
- › A ligeira tendência para atenuar as desigualdades não tem sido capaz de alterar profundamente as estruturas do mercado de trabalho. Assim, as mulheres continuam a estar concentradas em setores, profissões e categorias mais desvalorizadas, são mais afetadas por todos os tipos de desemprego e auferem remunerações inferiores.
- › Acker (1989, 1992, 2009) sustenta que as organizações são “sexualizadas” porque apresentam “regimes de desigualdade”. A autora justifica esses “regimes de desigualdade” a partir de vários processos ao nível simbólico, das normas, das práticas organizacionais e da interação quotidiana, nos quais as relações sociais de género produzem uma série de divisões segundo o sexo no mundo laboral e nas organizações. Uma das expressões mais evidentes dessas divisões são as diferentes modalidades de segregação em função do sexo. Essas divisões resultam também em melhores salários e melhores perspetivas de emprego e de carreira para os homens.
- › Como reconhece a Organização Internacional do Trabalho (OIT), estes processos continuam a moldar e a inibir as oportunidades do mercado de trabalho e os incentivos para mulheres e homens (OIT, 2016).



The infographic is titled "MALE AND FEMALE PROFESSION" and is divided into two main sections. The top section, labeled "MALE AND FEMALE PROFESSION", contains two rows of icons representing various professions. The first row shows icons for a firefighter, a chef, a police officer, a construction worker in a red helmet, a soldier, and a graduate. The second row shows icons for a pilot, a taxi driver, a construction worker in a blue cap, a construction worker in a yellow cap, a construction worker in an orange cap, and a chef. The bottom section shows two rows of icons representing the same professions as the top section, but with female figures. The first row shows a firefighter, a chef, a police officer, a construction worker in a red helmet, a soldier, and a taxi driver. The second row shows a taxi driver, a chef, a pilot, a construction worker in an orange cap, a graduate, and a chef.

Estudos sobre o mercado de trabalho em Portugal evidenciam fortes elementos de segregação horizontal e setorial, vertical e transversal em razão do sexo.

**Segregação horizontal e setorial** (*glass wall* – paredes de vidro) – as mulheres continuam a exercer profissões em áreas que representam, em grande parte, uma extensão das suas tradicionais competências desenvolvidas em contexto doméstico. São áreas como as da educação, da saúde, dos serviços interpessoais que agregam volume significativo da força de trabalho feminina, em profissões de onde os homens se afastam tendencialmente, na razão inversa da presença de mulheres.

**Segregação transversal** – independentemente do setor de atividade onde exerçam a profissão, as mulheres estão sobrerrepresentadas nos contratos a prazo e, em geral, nas modalidades mais precárias de emprego; as taxas de desemprego feminino são superiores às do desemprego masculino e as remunerações auferidas pelas mulheres são inferiores às dos seus congéneres masculinos, permanecendo um *gap* salarial muito significativo. As mulheres tendem também, em maior proporção, a trabalhar em empresas de menor dimensão e de rentabilidade mais reduzida.

**Segregação vertical** (*glass ceiling* – teto de vidro) – apesar de as mulheres serem mais qualificadas do que os homens, ocupam menos cargos de chefia do que estes e têm presença minoritária nas hierarquias de topo das diversas organizações onde exercem atividade.

Fonte: Ferreira (2004)

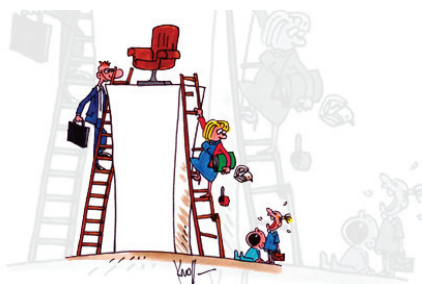


Imagem retirada de CE (2016a)

› No Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011, o Conselho da União Europeia reforça o seu compromisso em «pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na protecção social, incluindo as disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em vista cumprir os objectivos da Estratégia “Europa 2020”, especialmente em três domínios de grande importância para a igualdade entre homens e mulheres, designadamente o emprego, a educação e a promoção da inserção social, em particular através da redução da pobreza, contribuindo assim para o potencial de crescimento da força de trabalho europeia» (Conselho da União Europeia, 2011: 12).

› O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, de 31 de Dezembro de 2013 (PCM: 2013), prevê a territorialização da dimensão da igualdade de género nas diferentes áreas de política da administração local (através de medidas como a capacitação de agentes da Administração Pública local, através de formação inicial e contínua ou a nomeação de conselheiros/as locais para a igualdade) e a promoção de condições favoráveis à igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, na conciliação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal, bem como a promoção do empreendedorismo feminino.



### Empreendedorismo Feminino

Os dados do Global Entrepreneurship Monitor 2013, estudo anual da atividade empreendedora no mundo, sugerem que Portugal está bem posicionado quando comparado com a média europeia no que diz respeito ao empreendedorismo. A percentagem de novos negócios criados por mulheres na Europa, em 2013, é de cerca 33,3% e em Portugal é de 35%.

Fonte: Sociedade Portuguesa de Inovação (SPI, 2013)

› No que respeita ao empreendedorismo, a taxa de empreendedorismo feminino em Portugal revela-se inferior à taxa masculina (SPI, 2013).

› Os dados existentes relativos à caracterização da população abrangida pelas medidas do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) demonstram que, para as Áreas de Intervenção/Medidas destinadas ao Emprego e Formação Profissional, a grande maioria de pessoas abrangidas é do sexo feminino. Inversamente, as Áreas de Intervenção/Medidas destinadas à Reabilitação Profissional foram abrangidas maioritariamente pessoas do sexo masculino (IEFP, 2016: 16).



### Estrutura do Emprego

Verifica-se, ao nível da situação na profissão, que os homens são os principais trabalhadores por conta própria, enquanto as mulheres constituem a maioria dos/as trabalhadores/as na categoria “familiar não remunerado”.

Situação na profissão	Homens (%)	Mulheres (%)	Taxa de feminização
Por conta de outrem	40,05%	41,83%	51,08%
Por conta própria como isolado	8,01%	4,93%	38,13%
Por conta própria como empregador	3,32%	1,40%	29,63%
Familiar não remunerado	0,18%	0,28%	60,48%

Fonte: INE (2016)

#### Segregação Horizontal

A participação das mulheres no mercado de trabalho continua a ocorrer predominantemente em setores de atividade considerados de menor valor, como os serviços pessoais e sociais, porque estes são associados a tarefas tradicionalmente femininas. A percentagem de mulheres empregadas nas áreas da administração pública e defesa, segurança social, educação, saúde e atividades de apoio social é de 68,35%.

Fonte: INE (2016)

- › O acesso ao ensino superior revela uma segregação no que respeita às áreas de educação e formação. Constata-se que as áreas da educação e da saúde e proteção social constituem áreas tipicamente femininas, com uma elevada taxa de feminização. Por outro lado, a área de engenharia, indústrias transformadoras e construção mantém-se como uma área tipicamente masculina (PORDATA, 2015).
- › A subavaliação do trabalho na área dos cuidados, remunerados e não remunerados, perpetua as más condições de trabalho das mulheres, que constituem a maioria da mão-de-obra empregada na prestação de cuidados, em especial, do trabalho doméstico, educação e cuidados na primeira infância, cuidados continuados e de enfermagem.
- › As mulheres imigrantes efetuam principalmente trabalhos considerados tipicamente femininos, com condições laborais e proteção legal mais precárias (Malheiros, Padilla e Rodrigues, 2010).
- › A análise da população empregada com níveis de escolaridade completos revela que os homens representam a maioria empregada em quase todos os níveis de escolaridade, exceto no nível referente ao ensino superior (INE, 2016).

› No que concerne à população desempregada com habilitações ao nível do ensino superior, a percentagem de mulheres desempregadas é superior (INE, 2016).

› Apesar de as mulheres possuírem níveis de habilitação mais elevados, as categorias profissionais que correspondem a um nível de qualificação mais baixo apresentam uma taxa de feminização mais elevada (CITE, 2015: 31).



Imagem retirada de CE (2016b)

› As mulheres têm pouca representatividade em cargos de chefia, de topo e de decisão, correspondendo a cerca de 33% dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos. Esta segregação vertical ajuda igualmente a explicar parte dos diferenciais salariais (INE, 2016).

› Nos órgãos de poder local, e apesar da lei da paridade, ainda se verifica uma acentuada sub-representação das mulheres nos cargos de presidência.

#### **As mulheres presidem a apenas 23 das 308 câmaras do país**

No total nacional, a percentagem de mulheres eleitas para liderar executivos municipais é de 7,46%. [...]

Segundo um estudo da Direção Geral de Administração Interna sobre as eleições autárquicas de 2009, somente 14% das mulheres ocupavam o lugar de presidente, assim distribuídos: 21,5% nas assembleias de freguesia e 10,2% nas assembleias municipais. Quanto aos executivos municipais e de freguesia, 7,7% e 7,6% eram liderados por mulheres, respetivamente.

Fonseca (2013)

- › Existe um desfasamento entre o nível de habilitações das mulheres e a sua evolução profissional. As mulheres têm sido mais atingidas pela precariedade do vínculo contratual, constituindo este um obstáculo à progressão na carreira e à melhoria da situação profissional.
  
- › A realidade dos horários de trabalho tem implicação no quotidiano de trabalhadores e trabalhadoras, o que coloca sérios desafios ao nível da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Segundo a OIT (2016), este é um dos aspetos que mais gera insatisfação laboral. A possibilidade de tirar uma ou duas horas durante o período normal de trabalho para tratar de assuntos familiares ou pessoais é superior para os homens trabalhadores (cerca de 42%) do que para as mulheres trabalhadoras (cerca de 37,7%). No entanto, as mulheres despendem mais tempo do que os homens em tarefas relativas ao acompanhamento educativo de filhos ou netos (EIGE, 2015). Neste sentido, há uma maior probabilidade das mulheres trabalharem menos horas numa atividade remunerada do que os homens devido às diferenças na distribuição das tarefas domésticas não remuneradas e na prestação de cuidados aos membros da família.
  
- › Quando se considera o trabalho pago e o trabalho não remunerado, as mulheres continuam a trabalhar mais horas por dia do que os homens (OIT, 2016).
  
- › As mulheres interrompem com maior frequência a carreira profissional por razões familiares (como a prestação de cuidados a filhos menores e a idosos) ou relacionadas com gravidez ou uso de licença parental, sendo muitas vezes penalizadas quando regressam ao trabalho, não só ao nível das funções, como também na perspetiva de carreira.
  
- › Existem mais mulheres do que homens em trabalho a tempo parcial, caracterizado por baixos salários e limitadas oportunidades de formação, desenvolvimento e progressão na carreira (Conselho da União Europeia, 2010).
  
- › Persiste a utilização sistemática de critérios de seleção e de avaliação de desempenho que beneficiam o sexo masculino. São exemplos o esforço, a fadiga, a penosidade física ou a disponibilidade para trabalhar mais horas e em diferentes horários, colocando as mulheres em situações de desvantagem face aos seus compromissos e responsabilidades familiares.

Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, as carreiras gerais estão definidas sem linguagem inclusiva. As designações das categorias profissionais estão descritas no masculino, como são exemplos o Técnico Superior ou o Encarregado Geral Ocupacional.

AR (2014)



Imagem retirada de CE (2016c)

Relativamente às diferenças entre setor privado e público, os dados referentes a 2014 revelam que, na maioria dos países da UE, existe uma maior disparidade salarial entre homens e mulheres no setor privado. A explicação dada pelo EUROSTAT centra-se no facto de que, no setor público da maioria dos países, os trabalhadores e trabalhadoras estão protegidos/as pelos acordos coletivos de trabalho ou por outros instrumentos similares. Em Portugal, a disparidade no setor público é de 12,5%. No setor privado, por sua vez, a disparidade é mais do dobro, 27,3% em 2014.

EUROSTAT (2016)

› Ocorrem dificuldades resultantes da inexistência de um sistema objetivo de avaliação dos postos de trabalho e de determinação do valor do trabalho na função pública isento de qualquer critério associado ao género, o que causa, desde logo, alguma inconsistência na definição dos requisitos de contratação de novos/as trabalhadores/as e na definição de funções.

› A maior participação das mulheres na atividade profissional deveria potenciar, supostamente, a concretização do direito à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual, consagrado na lei. Contudo, as diferenças salariais persistem e, apesar da existência de regulamentação nacional e comunitária sobre a matéria, não se tem verificado a inversão desta desigualdade. Quando analisadas as tendências quanto às desigualdades salariais entre os sexos, constata-se que as desigualdades são maiores quando consideramos o ganho e não apenas a remuneração base.

Segundo a OIT (2015), a desigualdade salarial é um problema que afeta todas as mulheres, no setor público e privado, com ou sem filhos. Contudo, quando se trata de mulheres que já foram mães, “a diferença de remuneração relacionada com a maternidade aumenta com o número de filhos”. A OIT salienta ainda que, ao ritmo atual e sem uma ação orientada, a equidade salarial entre mulheres e homens só será atingida em 2086.

› É pertinente destacar que o diferencial salarial entre homens e mulheres é diretamente proporcional aos níveis de qualificação, ou seja, a desigualdade de remuneração aumenta à medida que o nível de qualificação também aumenta.

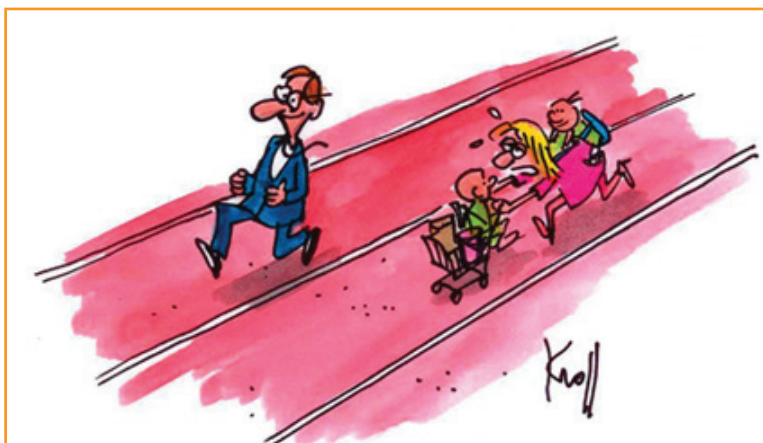
› É crescente a consciencialização por parte das cidadãs e dos cidadãos na Europa relativamente à importância de eliminar as desigualdades em função do sexo. Cerca de nove em cada dez (91%) declarou em sondagem para o Eurobarómetro Especial 428 (CE, 2015), que a eliminação destas desigualdades entre homens e mulheres é necessária para estabelecer uma sociedade mais justa.

# Princípios e metodologias

## Como proceder?

---

### Vertente Externa



A Comissão Europeia segue uma estratégia dupla na promoção da igualdade de género: promoção de iniciativas específicas e *mainstreaming* de género (CE, 2016d).

Neste sentido, a Comissão Europeia disponibiliza no seu *website* um guia dedicado ao *mainstreaming* de género nas políticas de emprego (CE, 2008), abordando as suas quatro etapas:

1. **Começar organizado.** O foco central deste primeiro passo é na organização e no desenvolvimento da perceção da relevância do tema e da apropriação do mesmo.
2. **Aprender sobre as diferenças de género.** O objetivo do segundo passo é descrever a desigualdade de género no que diz respeito à participação, recursos, normas, valores e direitos, e à avaliação das tendências sem intervenção política.
3. **Avaliar o impacto da política.** O terceiro passo é analisar o potencial impacto da política.
4. **Redesenhar políticas.** O quarto passo é identificar formas através das quais as políticas podem ser redesenhadas no sentido da promoção da igualdade de género.

- › Promover a difusão externa das medidas iniciadas em prol da gestão da diversidade de forma a disseminar comportamentos e atitudes éticas.
  
- › Promover reuniões ou sessões públicas de debate, bem como articulação com redes locais de parceria, em particular com a Rede Social, promovendo discussões orientadas.
  
- › Promover clubes de emprego e formação, que promovam a dessegregação do mercado de trabalho em parceria com associações empresariais ou centros de formação.
  
- › Implementar um conjunto de medidas de ação positiva destinadas às famílias do município, tais como: serviço de apoio às famílias que complemente o prolongamento de horário das crianças, ocupação de tempos livres, horários alargados nas bibliotecas municipais ou nos complexos desportivos, disponibilizando bancos de recursos de material escolar, desportivo e musical, entre outros.
  
- › Desenvolver campanhas de sensibilização para a partilha das tarefas familiares no sentido de incentivar uma divisão mais justa de responsabilidades ao nível do trabalho não pago entre homens e mulheres, e disseminar informação a cidadãos e cidadãs sobre os direitos do pai, da mãe, dos avôs e das avós, incentivando o gozo da licença parental e o usufruto dos direitos de assistência.
  
- › Dinamizar campanhas de comunicação promotoras da dessegregação profissional, bem como disponibilizar informações e formação a entidades empregadoras e suas equipas de gestão de recursos humanos.
  
- › Promover a criação de reconhecimento para entidades empregadoras que promovam os princípios da Igualdade de Género ao nível da gestão de pessoas.
  
- › Disponibilizar espaços de informação, onde trabalhadores e trabalhadoras dos municípios possam ver respondidas questões do foro dos direitos e deveres no domínio da igualdade de género no emprego. Estes gabinetes podem ainda prever serviços de apoio a colaboradores/as vítimas de discriminação no local de trabalho.

- › Nos gabinetes de inserção profissional (GIP) promovidos por autarquias locais, devem existir normas ou incentivos à contratação de pessoas do sexo sub-representado para a função em questão.
  
- › No desenvolvimento de novos parques empresariais, as autarquias devem ter em consideração as necessidades de trabalhadores e trabalhadoras no que diz respeito aos serviços de apoio às famílias.
  
- › Em parceria com os Institutos de Emprego e Formação Profissional, promover medidas de majoração de apoios financeiros em diversas medidas de emprego no caso de profissões significativamente marcadas pela segregação em função do sexo.
  
- › Promover iniciativas locais de emprego à família, com o objetivo de incentivar o surgimento de novas entidades que criem postos de trabalho no âmbito de serviços de apoio a famílias, como, por exemplo, projetos empresariais nas áreas de apoio a pessoas idosas, com deficiência ou a crianças.
  
- › Introduzir nos seus critérios de qualificação de fornecedores itens referentes ao respeito pelos princípios da igualdade de género, promovendo assim compras socialmente responsáveis.



## Vertente Interna

- › O *mainstreaming* de género deve ser assumido pelas autarquias enquanto estratégia para a integração da perspetiva de género no desenvolvimento organizacional, mediante a realização de diagnósticos organizacionais com perspetiva de género, ações de formação e campanhas de informação e de sensibilização para o pessoal ao serviço.
- › A perspetiva de género deve ser integrada na estratégia, políticas, procedimentos e práticas de gestão de pessoas nas autarquias.

**Ações Positivas** – Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Fonte: CIG (2009)

- › As autarquias devem garantir a implementação da legislação destinada à promoção da igualdade de género e/ou ação positiva, tais como a definição de metas, objetivos ou quotas.

### As Autarquia devem...

### Como?



Definir um conjunto de normas que assegurem o respeito pela igualdade de género e pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho.

Desenvolver códigos de ética, normas de conduta e mecanismos de monitorização do cumprimento dos requisitos definidos.



Auscultar e envolver colaboradores e colaboradoras, no diagnóstico e monitorização da satisfação relativamente à promoção da igualdade de género.

Desenvolver sessões de *focus group* ou inquéritos.

Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação.

As Autarquia devem...

Como?



Promover uma cultura de igualdade de género.

Promover ações de formação e sensibilização de todos/as, dando prioridade às funções de gestão de recursos humanos e com responsabilidades de liderança. Implementar programas de mentoria, de *coaching* ou de desenvolvimento de competências de liderança.



Promover processos de recrutamento e seleção claros e transparentes que assegurem a diversidade da força de trabalho.

Adotar medidas de ação positiva em favor do sexo sub-representado. Utilizar, no processo de seleção, testes isentos que enfatizem os requisitos exigidos para a função.



Garantir remuneração igual para trabalho igual ou de valor igual.

Analisar as disparidades salariais, identificando as causas diretas e indiretas de discriminação. Adotar medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens.



Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Disponibilizar informação sobre o uso da licença parental e outros direitos de assistência a ascendentes e descendentes. Facultar informações sobre serviços de assistência a crianças ou idosos dependentes. Equacionar a implementação de novas formas de organização do tempo de trabalho, optando por uma das modalidades de horário de trabalho previstas na legislação (horário flexível, horário rígido, horário desfasado, jornada contínua, meia jornada ou trabalho por turnos).



Conceder benefícios a trabalhadores e trabalhadoras e familiares.

Proporcionar apoios financeiros, serviços de saúde, bem-estar e gestão do *stress* ou promover protocolos com serviços nestas áreas. Proporcionar a colaboradores/as e famílias benefícios nos seus serviços, por exemplo, ao nível da utilização de transportes ou de complexos desportivos

As Autarquia devem...

Como?



Promover uma representação equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, nomeadamente nos quadros de chefia.

Efetuar auditorias internas ao “efeito do teto de vidro”.

# Instrumentos

## A que recorrer?

---

- › Ao nível do diagnóstico considera-se fundamental aplicar junto das chefias e do pessoal da gestão alguns instrumentos, numa ótica de promoção da autorreflexão sobre as práticas da entidade.
- › No que diz respeito aos processos de recursos humanos, as equipas responsáveis pela gestão de recursos humanos devem refletir sobre a integração da perspetiva de género nas práticas da organização:

### › Recrutamento e Seleção

---

- ✓ A entidade empregadora enumera os critérios (objetivos e transparentes) na seleção?
  - ✓ A informação é mantida e tratada por sexo?
  - ✓ São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?
  - ✓ Na equipa de seleção existe uma representação equilibrada de mulheres e homens?
  - ✓ Os requisitos para o desempenho da função são isentos de qualquer associação ao género?
  - ✓ Quando se recorre a *outsourcing*, são verificados os princípios da igualdade de género?
- 

### › Descrição e Avaliação de Funções

---

- ✓ As funções encontram-se definidas e descritas com linguagem inclusiva e neutra?
  - ✓ A entidade avalia o valor das funções através de critérios objetivos e isentos de características associadas ao sexo?
-

### › Formação e Desenvolvimento de Competências

---

- ✓ A entidade integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?
  - ✓ A entidade empregadora possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação?
  - ✓ A entidade dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?
  - ✓ Trabalhadores/as têm as mesmas oportunidades de formação, sendo as competências reconhecidas de modo igual quando dos processos de promoção e progressão na carreira?
  - ✓ A entidade efetua o tratamento por sexo dos dados relativos à formação?
- 

### › Gestão de Carreiras

---

- ✓ Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?
  - ✓ São excluídos os critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as trabalhadores/as ou às suas responsabilidades familiares?
  - ✓ Estão previstas iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?
- 

### › Avaliação de Desempenho (SIADAP) e Recompensas

---

- ✓ Estão assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo nos processos de avaliação de desempenho?
  - ✓ A avaliação de desempenho recorre a critérios objetivos não baseados no sexo?
  - ✓ É proporcionada formação a avaliadores de forma a evitar erros de enviesamento associados ao género na avaliação de desempenho?
  - ✓ Encontram-se definidos critérios objetivos, independentemente do sexo, para a atribuição de recompensas (reconhecimentos e/ou prémios)?
  - ✓ As licenças gozadas nos termos da lei são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da Avaliação de Desempenho?
  - ✓ Os objetivos de desempenho são igualmente alcançáveis para funções predominantemente femininas e masculinas?
-

## › Remunerações

---

- ✓ A entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?

---

  - ✓ Existem critérios objetivos, independentes do sexo, que justifiquem eventuais diferenças na atribuição de remunerações?

---

  - ✓ A entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações onde constam os benefícios adicionais atribuídos por função, independentemente do sexo?

---

  - ✓ A entidade empregadora assegura que não se registam diferenças relativas às médias de remuneração entre funções tradicionalmente masculinas e femininas?

---

  - ✓ É efetuado o cálculo das disparidades salariais identificando potenciais ocorrências de discriminação direta ou indireta?
- 

## › Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a entidade:

---

- ✓ Incentiva a apresentação de sugestões e avalia a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras neste domínio?

---

  - ✓ Proporciona benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras?

---

  - ✓ Dispõe de equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex.: creche, jardim-de-infância, ATL colónias de férias, ou outros)?

---

  - ✓ Possibilita o trabalho a partir de casa?

---

  - ✓ Possibilita o teletrabalho?

---

  - ✓ Concede horários de trabalho flexíveis?

---

  - ✓ Possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário?

---

  - ✓ Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação?

---

  - ✓ Concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras?

---

  - ✓ Prevê a partilha do posto do trabalho?

---

  - ✓ Possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação?

---

  - ✓ Incentiva os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei?
-

### › Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a entidade:

- 
- ✓ Concede licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?

---

  - ✓ Concede licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei?

---

  - ✓ Procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?

---

  - ✓ Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadoras/trabalhadores?
- 

Inspirado em Pernas, Fernandes e Guerreiro (2008), Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008a, 2008b), e CITE (s/d.a.)

- › Uma peça fundamental no processo de diagnóstico diz respeito à produção de informação direta através da aplicação de inquéritos e/ou realização de entrevistas (individuais e *focus group*) às pessoas da organização. Segundo Monteiro e Ferreira (2013), os questionários ou as entrevistas deverão ser desenhados de modo a obter informações em três principais domínios: Literacia e utilização de direitos associados à maternidade e à paternidade; Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; Estereotipia, atitudes e valores de género.
  
- › Com os inquéritos ou questionários procura-se conhecer as concepções, práticas e situações de (des)igualdade de género da totalidade ou de uma amostra extensa representativa das pessoas da organização (Monteiro e Ferreira, 2013). Apresentam-se de seguida exemplos de questões para a avaliação de estereótipos.

› Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a				
2. O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder				
3. É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa				
4. É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade				
5. Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho				
6. Os grandes gastos devem vir do salário do homem				
7. Uma mulher sem filhos é egoísta				
8. Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso				
9. Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança				
10. O homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar				
11. Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro				

› Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política				
2. As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares				
3. As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas				
4. Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos				
5. As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões				
6. Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho				
7. As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família				
8. Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim				



› Valores igualitários

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão				
2. Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres				
3. É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher				
4. É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão				

› Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades				
2. A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher				
3. As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa				
4. As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos				
5. As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens				
6. É errado os homens irem para uma profissão feminina				
7. Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho				

› Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar				
2. Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens				
3. Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres				

Inspirado em: Agostinho (2013).

› Importa integrar, nos estudos de clima organizacional questões para monitorização da satisfação dos trabalhadores/as no âmbito das questões da Igualdade de Género e Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. As entidades empregadoras que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, privilegiam o diálogo com os trabalhadores e as trabalhadoras, e/ou as suas organizações representativas, e a sua participação na definição e implementação de medidas que promovam a igualdade entre mulheres e homens. De seguida, são apresentados exemplos de questões a contemplar nos inquéritos de clima.

› Questões a contemplar nos inquéritos de clima

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.				
Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional.				
Considero que a minha empresa promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa.				
Na minha empresa, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado.				

› Com a realização de *focus group*, o objetivo é aprofundar o conhecimento daqueles itens e proporcionar a atores-chave da organização um exercício de reflexividade sobre estas matérias, podendo incidir de forma mais aprofundada sobre problemáticas específicas (Monteiro e Ferreira, 2013).

### Focus group

O *focus group* consiste num método de recolha de informação qualitativa, com a capacidade de obter respostas aprofundadas acerca do que as pessoas pensam e como se sentem. De seguida são apresentadas algumas sugestões que poderão integrar o guião de *focus group* com trabalhadores e trabalhadoras das autarquias, direcionado para o levantamento de perceções no âmbito da igualdade de género e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal no contexto de emprego e formação. Na constituição destes grupos devem estar abrangidos trabalhadores e trabalhadoras, garantindo a diversidade em termos sociodemográficos.

#### EMPREGO

1. Que medidas existem na autarquia em termos de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
2. Das práticas existentes quais as mais valorizadas?
3. Que práticas ou medidas poderiam ser implementadas de forma a potencializar/promover uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
4. A que meios recorre a autarquia de modo a promover e sensibilizar para a igualdade na repartição das responsabilidades familiares e domésticas?
5. Quais as formas utilizadas pela sua autarquia direcionadas à promoção da proteção da maternidade e paternidade?
6. Que ações de melhoria poderiam ser implementadas no que diz respeito às condições de maternidade e paternidade?
7. Solicitamos agora que descrevam os mecanismos utilizados pelo município para informar e divulgar os aspetos relativos à parentalidade e igualdade.
8. A informação obtida através dos mecanismos mencionados transmite aos trabalhadores e às trabalhadoras de forma eficiente os direitos associados à maternidade e paternidade? Que outros meios poderiam ser utilizados de modo a melhorar o conhecimento dos trabalhadores e trabalhadoras relativa a este tema?
9. Gostaríamos que partilhassem as principais dificuldades sentidas no gozo, por parte de trabalhadores e trabalhadoras, das políticas de maternidade e paternidade.
10. Por fim, gostaríamos de saber que estereótipos existem relativamente aos papéis sexuais (exemplos: existem trabalhos específicos de homens e trabalhos específicos de mulheres; o trabalho doméstico é da inteira responsabilidade das mulheres; é normal que os homens ganhem mais).

#### FORMAÇÃO

1. De que modo é garantida a igualdade entre homens e mulheres na área da formação e desenvolvimento profissional?
2. Que práticas e políticas existem que visam garantir a igualdade entre mulheres e homens?
3. Que melhorias poderiam ser implementadas no diagnóstico de necessidades formativas e na elaboração dos planos de formação de modo a promover a igualdade entre mulheres e homens?
4. Que políticas de promoção do desenvolvimento profissional existem que possibilitam a igualdade entre homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida?
5. Quais são as ações de formação habituais dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?
6. Que melhorias poderiam ser implementadas no sistema de desenvolvimento de carreiras de modo a garantir a igualdade entre mulheres e homens?
7. Relativamente aos dados de formação, nomeadamente na identificação de necessidades de formação e nos relatórios de formação, que alterações poderiam ser implementadas de modo a garantir a igualdade entre mulheres e homens?

- › A Calculadora DSG disponibilizada pela CITE (s/d.b) é uma ferramenta de diagnóstico e monitorização ao nível das disparidades salariais.



A Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) entende ser fundamental promover a reflexão sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres. Neste sentido, desenvolveu dois instrumentos de reflexão e análise das disparidades salariais, que convida as entidades empregadoras a experimentar:

- \_ Exercício de Autorreflexão sobre Igualdade Salarial entre homens e mulheres nas empresas (Guia de Apoio ao Questionário de Autorreflexão sobre Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres nas Empresas);
- \_ Calculadora DSG (Disparidade Salarial de Género).

Esta metodologia permite identificar causas que estão na origem de disparidades salariais entre homens e mulheres, possibilitando a definição de estratégias ao nível da gestão de pessoas, no sentido de corrigir as situações de desigualdade identificadas.

### **Exercício de Autorreflexão sobre Igualdade Salarial entre homens e mulheres nas empresas**

Exercício de Autorreflexão de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres nas Empresas é uma ferramenta construída com o objetivo de avaliar a existência de algumas práticas da organização, potencialmente geradoras de desigualdades salariais. A ferramenta destina-se a empresas e outras entidades empregadoras, qualquer que seja a sua natureza e dimensão, devendo o seu preenchimento ser da responsabilidade do departamento de recursos humanos ou, na sua ausência, da administração ou gerência com pelouro neste domínio. Ao percorrer as várias questões que constituem este questionário, a empresa/entidade empregadora é induzida a refletir sobre algumas práticas ou procedimentos internos adotados no âmbito de cinco domínios da Gestão de Recursos Humanos – Recrutamento e Seleção; Descrição e Avaliação de Funções; Desenvolvimento de Competências e Gestão da Carreira; Avaliação de Desempenho e Recompensas; e Remunerações – como forma de despistar situações que se possam constituir como uma causa potencial de desigualdade de tratamento entre homens e mulheres, com efeitos a nível salarial, possibilitando a tomada de consciência para a necessidade de proceder à sua correção. Para facilitar a compreensão de cada um destes domínios e respetivas questões, deverá consultar-se o Guia de Apoio ao Questionário de Autorreflexão sobre Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres nas Empresas (CITE, s/d.a).

Não se tratando de um questionário sobre o desempenho da empresa/entidade empregadora em relação, genericamente, à aplicação dos princípios fundamentais de Igualdade de Género, as questões colocadas estão estritamente relacionadas com a igualdade salarial, pelo que não substitui a adoção de outras ferramentas de diagnóstico mais abrangentes neste domínio.

No final, a empresa/entidade empregadora obtém o seu desempenho em cada um dos domínios avaliados, possibilitando uma reflexão sobre algumas práticas que apresentem um elevado potencial discriminatório, como ponto de partida para a implementação de um plano de melhoria.

### **Calculadora DSG (Disparidade Salarial de Género)**

A Calculadora DSG é uma ferramenta criada pela CITE que permite às empresas e outras entidades empregadoras realizar um exercício de autoavaliação sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres. A metodologia utilizada assenta numa análise de regressão estatística que considera um conjunto de variáveis ligadas às competências requeridas ao exercício da função e aos fatores de avaliação do posto de trabalho dos trabalhadores e das trabalhadoras de modo a avaliar a sua influência na remuneração de base e no ganho salarial. O “sexo” surge como uma variável independente adicional, uma vez que todas as outras variáveis se relacionam diretamente com ela.

Para além desta análise, as empresas/entidades empregadoras obtêm ainda um conjunto de informação estatística sobre a variação da remuneração de base e ganho salarial entre homens e mulheres em todas as variáveis consideradas.

A ferramenta pode ser utilizada por qualquer empresa ou outra entidade empregadora, que tenha sede em Portugal e que se regule pelas Leis Nacionais.

Fonte: CITE (s/d.b)

- › A monitorização de indicadores possibilita uma consciencialização sobre o estado da arte em termos de igualdade entre homens e mulheres nas áreas do emprego e formação profissional, permitindo detetar possíveis desvios relativamente à consagração do princípio de igualdade. Para a análise municipal, devem ser recolhidos dados estatísticos que permitam caracterizar, por exemplo, a força de trabalho. No quadro que se segue, apresentam-se os principais indicadores a analisar com base nestas fontes de informação. A análise dos indicadores estatísticos permite ainda às autarquias efetuar a comparação entre os indicadores nacionais e os indicadores existentes ao nível do município.

› Quadro 1 - Indicadores de género na área do emprego, na vertente externa

Área	Indicador	Fonte
Desemprego	Taxa de atividade por sexo, segundo os censos	INE, PORDATA
	Taxa de desemprego por sexo, segundo os censos	INE, PORDATA
	População desempregada, por tipo de desemprego (à procura do 1.º emprego/procura de novo emprego) e por sexo, segundo os censos	INE, PORDATA
	Taxa de desemprego por nível de escolaridade completo e por sexo, segundo os censos	INE, PORDATA
	N.º de desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional por sexo (média anual)	IEFP/MTSSS, PORDATA
	N.º de desempregados/as registados/as por sexo (situação no fim do mês)	IEFP, Desemprego Registrado por Concelho. Estatísticas Mensais
	N.º de desempregados/as inscritos/as por sexo (movimento ao longo do mês)	IEFP, Desemprego Registrado por Concelho. Estatísticas Mensais
	N.º de desempregados/as inscritos/as colocados/as por sexo (movimento ao longo do mês)	IEFP, Desemprego Registrado por Concelho. Estatísticas Mensais
	N.º de beneficiários/as do subsídio de desemprego da Segurança Social, por sexo	II/MTSSS, PORDATA
	N.º de beneficiários do subsídio social de desemprego da Segurança Social, por sexo	II/MTSSS, PORDATA
	N.º de beneficiários/as de subsídios de desemprego da Segurança Social, segundo o tempo de inscrição (novos/as beneficiários/as) e o sexo	INE - Anuários Estatísticos Regionais
	N.º de beneficiários/as de subsídios de desemprego da Segurança Social, segundo o sexo e a idade	INE - Anuários Estatísticos Regionais
	Valores de subsídios de desemprego da Segurança Social, por sexo (em milhares de euros)	INE - Anuários Estatísticos Regionais
Número médio de dias de subsídio de desemprego da Segurança Social, por sexo	INE - Anuários Estatísticos Regionais	

› Quadro 1 - Indicadores de género na área do emprego, na vertente externa

Área	Indicador	Fonte
Inatividade	Taxa de inatividade por sexo, segundo os censos	INE, PORDATA
	População inativa, por condição perante o trabalho e por sexo, segundo os censos	INE, PORDATA
Emprego	Taxa de emprego por sexo, segundo os censos	INE, PORDATA
	População empregada por setor de atividade económica e sexo, segundo os censos	INE, PORDATA
	População empregada do sexo feminino em % da população empregada, segundo os censos	INE, PORDATA
	População empregada do sexo feminino por situação na profissão principal em % da população empregada, segundo os censos	INE, PORDATA
	Pessoal ao serviço das empresas, por sexo	GEE/ME, PORDATA
	Pessoal ao serviço das empresas, por situação na profissão principal e sexo	GEE/ME, PORDATA
	Trabalhadoras do sexo feminino em % de trabalhadores/as por conta de outrem	GEE/ME, PORDATA
	Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e sexo	GEE/ME, PORDATA
	Trabalhadoras do sexo feminino em % de trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho	GEE/ME, PORDATA
	Trabalhadores/as por conta de outrem por tipo de contrato e sexo	GEE/ME, PORDATA
	Trabalhadoras do sexo feminino em % de trabalhadores/as por conta de outrem por tipo de contrato	GEE/ME, PORDATA
Trabalho temporário	N.º de trabalhadores/as com contrato de trabalho temporário por sexo	GEE/ME, PORDATA
	Trabalho temporário - mulheres em % do total	GEE/ME, PORDATA

› Quadro 1 - Indicadores de género na área do emprego, na vertente externa

Área	Indicador	Fonte
Remuneração e ganho	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo	GEE/ME, PORDATA
	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo	GEE/ME, PORDATA
	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo	GEE/ME, PORDATA
	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo	GEE/ME, PORDATA
	Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo	GEE/ME, PORDATA
	Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo	GEE/ME, PORDATA
	Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação e sexo	GEE/ME, PORDATA
	Disparidade no ganho médio mensal (entre sexos - %) da população empregada por conta de outrem	GEE/ME, PORDATA
	Disparidade no ganho médio mensal (entre sexos - %) da população empregada por conta de outrem nas profissões menos qualificadas (profissionais não qualificados)	GEE/ME, PORDATA
	Disparidade no ganho médio mensal (entre sexos - k%) da população empregada por conta de outrem nas profissões mais qualificadas (quadros superiores)	GEE/ME, PORDATA
	Disparidade no ganho médio mensal (entre sexos - %) da população empregada por conta de outrem com habilitações iguais ou inferiores ao 3.º ciclo do ensino básico	GEE/ME, PORDATA
	Disparidade no ganho médio mensal (entre sexos - %) da população empregada por conta de outrem com habilitações correspondentes ao ensino superior	GEE/ME, PORDATA

- › Os indicadores seguintes dizem respeito à educação e formação e encontram-se agrupados em três áreas distintas: ensino superior, aprendizagem ao longo da vida e aprendizagem informal.

#### › Quadro 2 – Indicadores de género referentes ao ensino superior, na vertente externa

Área	Indicador	Fonte
Frequência	Taxa de abandono precoce de educação e formação, por sexo	Agrupamentos de escolas
	Número de alunos matriculados no ensino superior, por sexo	DGEEC/ME - MCTES, PORDATA
	Número de alunos matriculados no ensino superior, por tipo de ensino (universitário e politécnico) e sexo	DGEEC/ME - MCTES, PORDATA
Diplomados /ás	Número de diplomados e diplomadas no ensino superior, por sexo	DGEEC/ME - MCTES, PORDATA
	Diplomadas do sexo feminino em percentagem de diplomados/as do ensino superior	DGEEC/ME - MCTES, PORDATA

#### › Quadro 3 – Indicadores de género referentes ao ensino superior, na vertente externa

Área	Indicador	Fonte
Aprendizagem ao longo da vida (educação formal e não-formal)	Número de homens e mulheres que frequentaram ações de formação profissional	Gabinete de Inserção Profissional, Delegação Regional do IEFP
	Número de homens e mulheres que frequentaram ações de formação profissional, por curso, duração, nível de qualificação/certificação e sexo	Gabinete de Inserção Profissional, Delegação Regional do IEFP



- › Para a análise e caracterização da organização é fundamental recolher informação interna em suportes documentais, como os balanços sociais, regulamentos, bases de dados de pessoal, relatórios, entre outros documentos a fornecer pela organização.

› Quadro 4 – Indicadores de género na área do emprego, na vertente interna

Área	Indicador	Fonte
Caraterização dos Recursos Humanos	Antiguidade média, por sexo	Autarquia
	Número total de trabalhadores e trabalhadoras por tipo de contrato de trabalho, cargo/carreira e sexo	Autarquia, Balanço Social
	Número de trabalhadoras e trabalhadores com contrato a tempo completo e parcial, por sexo	Autarquia
	Distribuição de efetivos segundo níveis de antiguidade, cargo/carreira e sexo	Autarquia, Balanço Social
	Percentagem de mulheres e homens por escalão etário e cargo/carreira	Autarquia, Balanço Social
	Taxa de feminização, por profissão	Autarquia
	Média de idade dos/das trabalhadores/as, por sexo	Autarquia
	Taxa de sindicalização, por sexo	Autarquia
	Taxa de absentismo, por sexo	Autarquia, Balanço Social
	Número de prestadores e prestadoras de serviços (pessoas singulares), por modalidade de prestação de serviços e sexo	Autarquia, Balanço Social
	Distribuição de homens e mulheres por cargo/carreira, nível de escolaridade e sexo	Autarquia, Balanço Social
	Distribuição de trabalhadores/as estrangeiros/as por categoria profissional, segundo a nacionalidade e o sexo	Autarquia, Balanço Social
	Número de acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa, por sexo	Autarquia, Balanço Social

› Quadro 4 - Indicadores de género na área do emprego, na vertente interna

Área	Indicador	Fonte
Avaliação de desempenho e Gestão de Carreira	Resultados da avaliação de desempenho, por sexo	Autarquia
	Percentagem de trabalhadores/as que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, por sexo e cargo/carreira	Autarquia, Atas da Comissão de Avaliação de Desempenho
	Taxa de mobilidade interna, por sexo	Autarquia, Balanço Social
	Número de promoções, desagregado, por sexo e cargo/carreira	Autarquia, Balanço Social
	Remuneração média mensal, por cargo/carreira e sexo, e diferença salarial	Autarquia
Conciliação vida profissional, familiar e pessoal	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença parentalidade, por sexo	Autarquia, Balanço Social
	Taxa de gozo de licença de parentalidade, por sexo	Autarquia
	Percentagem do tempo de trabalho dispensado para tratar de assuntos pessoais ou familiares, por sexo.	Autarquia
	Dias de absentismo, causas de absentismo e distribuição por cargo/carreira por sexo	Autarquia, Balanço Social
	Número de horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, por sexo	Autarquia, Balanço Social
	Número de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, por sexo	Autarquia, Balanço Social
	Número de horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados, por sexo	Autarquia, Balanço Social
Recrutamento e turnover	Número de admissões, por tipo de vínculo e sexo	Autarquia, Balanço Social
	Número de saídas, por motivo, cargo/carreira e sexo	Autarquia, Balanço Social
	Número de pessoas recrutadas recorrendo a centros de emprego, por sexo	Autarquia
	Número de candidaturas recebidas, por sexo	Autarquia

› Quadro 4 – Indicadores de género na área do emprego, na vertente interna

Área	Indicador	Fonte
Poder local	Percentagem de mulheres que compõem o órgão máximo de governação, por sexo	Autarquia
	Percentagem de membros das assembleias do poder local, por sexo	Autarquia

› Quadro 5 – Indicadores de género referentes à formação e aprendizagem na vertente interna

Área	Indicador	Fonte
Formação e aprendizagem	Média de horas de formação anual, por sexo	Autarquia
	Taxa de participação em formação, por áreas de educação e formação e sexo	Autarquia
	Taxa de participação em formação, por profissão e sexo	Autarquia, Relatório de Formação Profissional
	Taxa de participação em formação, por regime de duração do trabalho e sexo	Autarquia
	Taxa de participação em formação, por nível de escolaridade completo e sexo	Autarquia
	Taxa de participação em atividades de aprendizagem, por sexo	Autarquia
Sensibilização	Número de participantes em ações de sensibilização, segundo o sexo	Autarquia
	Número de horas de ações de sensibilização frequentadas, segundo o sexo	Autarquia
	Taxa de participação em ações de sensibilização, por profissão e sexo	Autarquia

- › A Calculadora Amamentação/Aleitação disponível no *site* da CITE é uma ferramenta útil na disponibilização de informação a colaboradoras.

#### Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação

1. A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
  2. No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
  3. A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
  4. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
  5. Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
  6. Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
  7. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.
- Código do Trabalho (AR, 2009: 937)

Tempo completo de trabalho diário (minutos)	<input type="text" value="Ex: 480"/>
(8h/dia = 480 minutos; ou 7h/dia = 420 minutos; ou 7h30/dia = 450 minutos)	
Tempo parcial de trabalho diário (minutos)	<input type="text" value="Ex: 360"/>



#### Calculadora Amamentação/Aleitação Dispensa diária em caso de tempo parcial

Saiba qual a dispensa diária de amamentação/aleitação, calculada em minutos, a que tem direito por cada dia de trabalho, a gozar em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente.

Fonte: CITE (s/d.c)

- › Na implementação de boas práticas ao nível do recrutamento, devem ser seguidas algumas normas na elaboração de anúncios:

#### Anúncios de oferta de emprego x Igualdade de género (CITE)

##### **Como redigir anúncios de ofertas de emprego ou formação profissional?**

Para evitar discriminação e dar cumprimento ao que a Lei estabelece, a redação de anúncios de oferta de emprego ou formação profissional, deve:

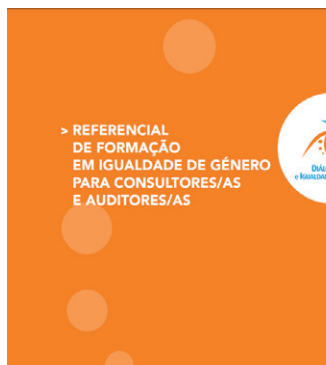
- \_ abranger sempre inequívoca e explicitamente destinatários de ambos os sexos;
- \_ as profissões devem ser designadas conjuntamente no masculino e no feminino, como por exemplo: Diretor/Diretora; Enfermeiro/Enfermeira; Juiz/Juíza, ou, na forma mais abreviada, Diretor/a; Enfermeiro/a; Juiz/a;
- \_ nos casos de profissões cuja designação abrange ambos os géneros, deve sempre ser acrescentada a sigla (M/F) à respetiva profissão, sigla que significa Masculino/Feminino, para explicitar a igualdade de oportunidades de acesso ao emprego e formação profissional para trabalhadores(as) e/ou candidatos(as) de ambos os sexos, como por exemplo: Economista (M/F), Analista (M/F) ou Jornalista (M/F); o mesmo deve ocorrer aquando da indicação com abreviatura, exemplo: ajud. de cozinha (M/F); ajud. de cabeleireira (M/F).

##### **O que um anúncio de oferta de emprego ou formação profissional não deve conter:**

- \_ indicação M/F pouco visível ou perdida no texto (quando aplicável);
- \_ elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos;
- \_ elementos de caracterização predominantemente atribuídos a um dos sexos quando os mesmos não estão ligados ao conteúdo funcional a exercer;
- \_ menção a elementos da vida pessoal de quem se pretende recrutar (p. ex.: estado civil; situação familiar).

Fonte: CITE (s/d.e)

- › O Referencial de Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as (Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas. 2008c) assume-se como um instrumento fundamental na formação em igualdade de género, visando a promoção de mudanças de atitudes e comportamentos de atores socioeconómicos de modo a prevenir e eliminar as desigualdades de género em domínios como o acesso ao emprego, progressão profissional e local de trabalho.



Este Referencial inclui o itinerário formativo em duas componentes essenciais: Formação Base em Igualdade de Género e Formação Específica de *Maintreaming* da Igualdade de Género nas Empresas.

O primeiro bloco formativo centra-se na aquisição de competências-chave em igualdade de género, assumindo-se assim como a formação base. O segundo bloco, por sua vez, visa aprofundar as competências

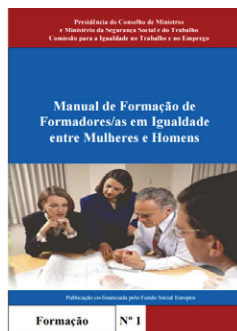
inerentes à elaboração de planos para a igualdade.

Para cada bloco formativo são apresentados os objetivos e conteúdos e a metodologia mais adequada, disponibilizando ainda documentação de apoio de modo a apoiar o processo formativo.

Este Referencial descreve, além do itinerário pedagógico, o perfil visado, identificando as competências específicas a adquirir através da formação.

Fonte: Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008c)

- › O Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens (CITE, 2003) tem caráter de apoio à formação de formadores/as em igualdade entre homens e mulheres, contendo o programa desenvolvido que se considerou indispensável para o exercício da função.



Este manual congrega um conjunto organizado de recursos em temas, conteúdos e sugestões para os/as futuros/as formadores/as.

A estruturação do manual divide-se em duas grandes partes. A primeira integra o enquadramento teórico, e é constituída por três capítulos referentes (1) aos objetivos – conhecer a situação, (2) reflexão sobre a realidade, e (3) intervenção para a mudança.

Por sua vez, a segunda parte engloba as metodologias e sugestões de operacionalização, incluindo os pressupostos metodológicos,

relativamente a cada um dos três capítulos, exemplos experimentados de Planos de sessão de formação, de exercícios, de sugestões para o/a formador/a, de referências a textos de apoio, de indicação de vídeos a utilizar, para além de ligações à *web*, quando conhecidas.

Fonte: CITE (2003)

- › O Referencial de Formação em Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres visa proporcionar informação e instrumentos que promovam a igualdade de remuneração entre homens e mulheres de acordo com o princípio de “salário igual para trabalho igual ou de igual valor”.



Este referencial encontra-se organizado em subunidades autónomas, permitindo uma maior flexibilidade de utilização. Para além dos objetivos gerais e específicos, descreve ainda o Modelo de Formação/ Metodologia a adotar, enumera os potenciais destinatários (perfil de entrada), descreve as competências a adquirir (isto é, o perfil de saída), para além do plano curricular que o constitui.

Neste aspeto, importa referir as componentes de formação que o constituem. Com a duração total

de 25 horas, este referencial comporta as seguintes componentes: (1) “acolhimento, integração e contextualização da acção” (1 hora), (2) “o que é a igualdade salarial” (4 horas), (3) como identificar as discriminações salariais (3 horas), (4) legislação e mecanismos para a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres (4 horas), (5) metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género (12 horas) e (6) avaliação e encerramento (1 hora).

Para cada subunidade encontram-se descritos os objetivos gerais e específicos, conteúdos programáticos, indicações metodológicas, atividades (quando aplicável) e respetivas fichas de atividades.

Fonte: CGTP-IN/ARESP/OIT (2008)

# Com quem?

---

- › Divisão de Recursos Humanos;
- › Departamento Jurídico;
- › Colaboradores/as;
- › Representantes das diferentes áreas funcionais;
- › Gestão de topo / Executivo;
- › Equipa interna para a Igualdade;
- › Conselheiro/a para a Igualdade;
- › *Stakeholders* representantes do setor privado e de organizações não-governamentais;
- › Organizações comunitárias, organismos públicos locais, regionais, nacionais;
- › Organizações de mulheres e de promoção da igualdade de género;
- › População geral, sendo importante assegurar uma representação diversa – pessoas com deficiência, pessoas idosas, jovens, imigrantes, homossexuais, etc.
- › Representantes de sindicatos;
- › ACT – Autoridade para as Condições no Trabalho;
- › CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- › CIG – Comissão para a Igualdade de Género;
- › Estabelecimentos de ensino – Investigadores/as e académicos/as;
- › Meios de comunicação social nacionais, regionais e locais;
- › IEFP local/regional;
- › Autarquias Vizinhas ou Redes Intermunicipais;
- › GIP – Gabinete de Inserção Profissional;
- › Associações empresariais.



# Boas práticas

## Que exemplos?



### Recolha de informação e produção de dados

› **Códigos de Ética e Conduta** - São várias as autarquias que elaboraram Códigos de Ética e/ou de Conduta que incorporam princípios e normas relativas à Igualdade de Género. No que concerne os Códigos de Ética, estes são declarações de princípios e nele são estabelecidos objetivos de carácter ético que regem a atuação de colaboradores e colaboradoras. Já os Códigos de Conduta definem requisitos e normas orientadoras de atuação, contendo artigos, tais como:

- \_ Na sua ação mútua, os colaboradores/as e demais interessados/as deverão respeitar escrupulosamente o princípio da igualdade de tratamento e não discriminação.
- \_ Os colaboradores deverão tratar de forma justa, objetiva e imparcial todos os cidadãos atuando sob rigorosos princípios de isenção, não os privilegiando, beneficiando ou prejudicando em relação à ascendência, género, orientação sexual ou condição social.
- \_ A organização promove o respeito pela igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores/as e todas as práticas, políticas e procedimentos laborais estão orientados no sentido de impedir a discriminação e o tratamento diferenciado em relação ao género.

Exemplos de autarquias que implementaram esta boa prática são Faro, Lagoa e Póvoa de Lanhoso. Na autarquia de Lagoa existe ainda uma Comissão de Ética com o objetivo de fazer cumprir o respetivo Código de Ética e de Conduta, sendo que tem ainda estabelecido um mecanismo para recolha de sugestões ou reclamações neste âmbito.

Fonte: Câmara Municipal de Lagoa (2016)

**Sugestões e/ou Reclamações:**

Envie-nos as suas sugestões de melhoria utilizando este formulário, considerando o teor do Código de Ética, defendido pelo Município de Lagoa.

Nome: \*

Telefone/ Telemóvel:

E-mail: \*

Assunto: \*

Mensagem: \*

Os campos marcados com \* são de preenchimento obrigatório.

**Código de Ética**

**O que é?**

São linhas de orientação que se consubstanciam em:

- Valores e princípios defendidos pela organização, Municipidade de Lagoa;
- Orientações de comportamento de carácter ético a cargo pelos colaboradores, internos e externos do Município de Lagoa.

**Missão**

- Promover um serviço público de qualidade, através de uma cidadania participada e ativa;
- Manter o compromisso das pessoas e das comunidades do território;
- Garantir um desenvolvimento sustentável e integrado.

**Valores**

Satisfazer as necessidades da comunidade em:

- Fortalecer os valores humanistas e Respeitos;
- Promover o serviço público;
- Incentivar a inovação e o trabalho administrativo;

**Articular a ação da administração com parceiros locais com o objetivo de incentivar o desenvolvimento:**

- Social;
- Económico;
- Cultural;
- Desportivo;
- Educativo.

Com o intuito de se transformar num referencial na área da solidariedade e inclusão social.

**Princípios gerais**

**Artigo 1.º - Objeto:**

- Este código estabelece as linhas de orientação de carácter ético para orientar o comportamento de todos os colaboradores, assim como os valores e princípios basilares da organização - Município de Lagoa.

Fonte: Câmara Municipal de Póvoa de Lanhoso (2016)

**Código de Conduta**

CÂMARA MUNICIPAL DA PÓVOA DE LANHOSO,  
20 DE MARÇO DE 2012

*“É com palavras que se pensa.  
É com palavras que se existe. Ou não.  
E as palavras ocultam-nos, excluem-nos,  
ou tornam-nos visíveis,  
e fazem-nos existir.”<sup>1</sup>*



### Manual “Comunicar com linguagem neutra: promovendo a igualdade entre homens e mulheres”

A autarquia de Valongo publicou o Manual “Comunicar com linguagem neutra – promovendo a igualdade entre homens e mulheres”. Este manual surge no âmbito do Projeto Fazer Ondas e tem como público-alvo central trabalhadoras e trabalhadores da organização.

Neste documento, é explorada a definição de conceitos tais como *gender mainstreaming*, sexo, género, estereótipos de género. São ainda sistematizadas sugestões para a aplicação da

linguagem inclusiva, nomeadamente técnicas de utilização de linguagem neutra, elaboração de comunicações, formulários, cartazes, brochuras, o poder da imagem, entre outros.

Fonte: Câmara Municipal de Valongo (2013)

## Advocacy, consciencialização e mobilização da comunidade

### Campanha de Sensibilização para a Partilha das Responsabilidades Familiares entre homens e mulheres

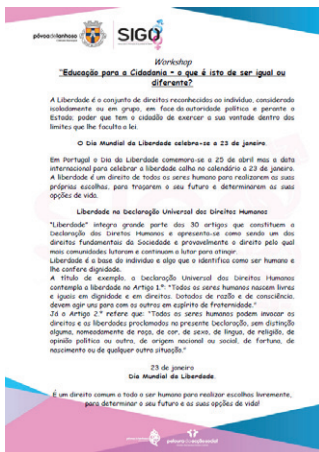


Fonte: Câmara Municipal de Vizela (2016)



## Ações de Sensibilização para assinalar efemérides

A autarquia de Póvoa de Lanhoso assinala o Dia Municipal da Igualdade e o Dia Mundial para a Igualdade. Nestes dias são realizadas práticas externas, destinadas à comunidade (como a distribuição de folhetos e ações de sensibilização para a importância destes temas) e práticas internas (boletim informativo comemorativo, brochuras elucidativas do tema e divulgação no intranet).



A autarquia de Póvoa de Lanhoso assinala anualmente diversas efemérides. O Serviço para a Promoção da Igualdade de Género (SÍGÚ) divulga diversos desdobráveis de modo a aumentar a consciencialização para estas temáticas e promove ações de sensibilização e intervenção em diferentes áreas, nomeadamente, igualdade de género e oportunidades, tráfico de seres humanos, mutilação genital feminina, Bullying e CyberBullying e discriminação (racial e de orientação sexual).

### Campanhas “Dar Amor a Dobrar” e “Pai desde o Primeiro Dia” CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego tem desenvolvido campanhas com o intuito de promover a partilha das responsabilidades parentais entre pais e mães. Estes vídeos podem ser divulgados pelas autarquias, junto das comunidades e parceiros, no sentido de promover uma maior participação dos pais na esfera familiar.

Fonte: CITE (s/d.e).

## Empoderamento das mulheres e criação de parcerias estratégicas

### Criação de Parcerias estratégicas no âmbito da Igualdade de Género e Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

No sentido de promover a Igualdade de Género, é fulcral o estabelecimento por parte das autarquias de relações com entidades que dinamizem e promovam a perspectiva de género, para que sejam estabelecidos laços que permitam consolidar sinergias na disseminação da igualdade de género.

Assim é fundamental o trabalho em parceria e o estabelecimento de relações sólidas que contribuam para a consolidação eficaz da dimensão de género. Tendo por base a importância da criação de parcerias estratégicas, apresentam-se em baixo algumas práticas implementadas por várias autarquias.

A autarquia de Póvoa de Lanhoso, através de um conjunto de parcerias, apoia a realização de ações de formação parental. Nestas ações são abordados temas como a “gestão do tempo e organização pessoal”, “conflito e resolução de problemas”, “afetividade e comunicação”, “relação com família alargada e amigos” e “autoestima”. Para além destas, são ainda realizadas ações de formação parental, onde os temas de “estilos parentais e práticas educativas”, “desenvolvimento e estimulação infantil”, “gestão e comunicação de afetos”, “interação escola/família” e “preparação para o nascimento” são abordados. Estas formações destinam-se, usualmente, a todas as famílias do concelho, existindo, no entanto, alguns destes temas destinados a famílias identificadas pela CPCJ e RSI. Anualmente é ainda promovido um grupo informal que, ao longo de cerca de três meses e com periodicidade quinzenal, reúne com vítimas de violência doméstica.



### Participação em Redes que promovam a temática da igualdade e diversidade

As autarquias de Amadora, Loures e Oliveira de Azeméis, são membros da RSO PT – Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações, pautando a sua atuação de acordo com os princípios, consignados e aceites, aquando a sua adesão.

Um dos princípios aceites diz respeito à Diversidade e Igualdade, que pressupõe o respeito e valorização das diferenças como condição fundamental para a existência de uma relação ética e de desenvolvimento da humanidade, procurando estimular a promoção da diversidade cultural, social e étnica, como um diferencial positivo de desenvolvimento da missão da organização, não tolerando a discriminação sob qualquer pretexto.

É ainda objetivo dos membros da RSO PT promover práticas de ação positiva que fomentem a igualdade de oportunidades, de tratamento, de resultados e promoção de condições de acesso para pessoas com deficiência.




### Espaços Infantis Imediatos de Ermesinde e Valongo

A autarquia de Valongo, em parceria com os Espaços Infantis Imediatos de Ermesinde e Valongo, disponibiliza um crédito de cinco horas semanais a educadores e educadoras para deixarem os/as seus/suas educandos/as ao cuidado de profissionais especializados/as, enquanto tratam de assuntos inadiáveis. Esta medida surgiu da necessidade de apoiar pais, mães e outras pessoas com responsabilidades parentais na gestão do tempo.

Numa ótica de consciencialização da comunidade e de disseminação de boas práticas no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, foi publicado um vídeo com a prática, que pode ser visto na hiperligação referida abaixo.

Fonte: Câmara Municipal de Valongo (s/d)



**Projeto "Equal Rights & Equal Duties"**

O projeto "Equal Rights & Equal Duties", promovido pela autarquia de Vizela em parceria com a Associação Humanitária de Mulheres Empreendedoras (AHME), tem o intuito de desenvolver o conhecimento e sensibilizar cidadãos e cidadãs para a igualdade de género e para o combate à violência de género nas mais diversas esferas sociais. Entre os vários temas trabalhados em contexto escolar, por exemplo, está a questão da segregação profissional.

Fonte: AHME (2012)



### Project FrauenUNTERNEHMEN Green Economy – Economia Verde

A maior parte dos negócios dirigidos por mulheres na Alemanha são pequenos negócios ou microempresas. Estes negócios e *start-ups* tendem, neste momento, a desempenhar um papel importante na vida das mulheres gestoras, que têm de lidar com as responsabilidades familiares juntamente com o dia-a-dia de uma vida de negócios. Muitas destas mulheres continuam a querer gerir o seu negócio de uma forma sustentável e com poupança de recursos, sendo que nem sempre sabem como, devido ao tempo reduzido de que dispõe para se dedicar a este tema e tendo em conta os recursos que lhes são disponibilizados. Outras mulheres conseguem de facto fazê-lo, mas não da forma ideal, estruturada ou comunicada aos seus clientes. O que todas estas mulheres têm em comum é um interesse genuíno e considerável acerca do tema da economia verde, orientando as suas atividades económicas de forma socialmente responsável. Todas elas sentem necessidade de uma troca de experiências, modelos de atuação, orientações e boas práticas.

Foi neste sentido, e através da identificação desta necessidade, que surgiu o projeto FrauenUNTERNEHMEN Green Economy.

Alguns dos resultados produzidos no âmbito deste projeto dizem respeito à criação de grupos de aconselhamento; debates com o intuito de trocar experiências e boas práticas; vídeos de disseminação do projeto e do conceito da igualdade de género na economia verde; e um manual de abordagem integrada da perspetiva ambiental e da igualdade de género em pequenas empresas e *start-ups*.

Fonte: Gena.Net (s/d)



## Formação na Área da Empregabilidade para Mulheres e Programas de Mentoria no Feminino

Pretende-se com as práticas abaixo referidas, relativamente à empregabilidade feminina e seu empoderamento, um reforço da participação das Mulheres no mundo empresarial, promover o empreendedorismo feminino e aumentar o nível de qualificação das mesmas.

Uma das boas práticas realizadas no âmbito da promoção/estimulação da empregabilidade feminina consiste na execução de ações de formação na área da empregabilidade para mulheres desempregadas de curta ou longa duração.

Esta boa prática foi realizada em várias autarquias, sendo a de Oliveira de Azeméis um exemplo, uma vez que implementou esta medida de ação positiva no plano de ação do seu Plano Municipal de Igualdade de Género.

### Programas de Mentoria para Mulheres

Os projetos de mentoria para mulheres possibilitam impulsionar o empreendedorismo feminino, reconhecer e apoiar a natureza distinta de *start-ups* femininas e assegurar a sustentabilidade dos seus negócios.

“The Female Entrepreneurs Mentoring Programme” com origem na Irlanda, foi um programa de mentoria para mulheres, considerada uma boa prática pelo EIGE - European Institute for Gender Equality.

Este programa foi implementado por uma rede de 5 câmaras de comércio, coordenadas pela Galway Chamber of Commerce, com parceiros em Dublin, Cork, Waterford e Sligo.

Esta rede de contactos permitiu guiar, orientar e munir de competências estas mulheres, ultrapassando muitos dos desafios encontrados enquanto empreendedoras.

Fonte: EIGE (2013)



**A Dessegregação Profissional  
no Combate à Pobreza**



**Ações de formação/sensibilização que promovam a dessegregação profissional**

Uma das práticas possíveis no âmbito de dessegregação profissional consiste na realização de ações de sensibilização e de formação dirigidas a entidades que promovam a dessegregação setorial e profissional do mercado de trabalho em função do género.

Neste sentido, foi desenvolvido o projeto “Dessegregação Profissional no Combate à Pobreza” com várias entidades parceiras (CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; CH Consulting; NERCAB – Associação Empresarial da Região de Castelo Branco; a Coolabora CRL – consultoria e Intervenção Social; ADC – Associação para o Desenvolvimento das Competências), cujo objetivo consistia na contribuição para a redução da pobreza e da exclusão social das mulheres desempregadas e dos homens desempregados ou em risco de desemprego no concelho de Castelo Branco.

Foram realizadas várias ações de sensibilização e de demonstração de boas práticas dirigidas a entidades empregadoras, associações empresariais, serviços públicos de emprego e organizações representativas de trabalhadores/as que promovem a dessegregação setorial e profissional do mercado de trabalho em função do género, integrando os princípios de Responsabilidade Social.

**Programas que promovem e facilitam a Conciliação Da Vida Profissional, Familiar e Pessoal através de parcerias com empresas públicas e privadas**



Integración de la conciliación  
en las empresas andaluzas



O Programa Andaluza Concilia é uma iniciativa da Fundação de Mulheres e é financiado pelo Conselho de Economia, Inovação, Ciência e Emprego, pela Junta de Andaluzia e pelo Fundo Social Europeu. A finalidade deste projeto consiste no apoio às empresas andaluzas para que estas possam melhorar o seu conhecimento, práticas e promoção e implementação de estratégias de melhoria relativamente a temas como a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Este projeto dirige-se a empresas públicas ou privadas sediadas na Andaluzia, prestando serviços tais como informação atualizada e materiais sobre conciliação da vida profissional, pessoal, familiar e pessoal, esclarecimento de dúvidas e consultas; ferramentas de autodiagnóstico, assessoria especializada no desenvolvimento das políticas de conciliação; entre outros.

Fonte: Adaptado de Andaluza Concilia (s.d.)



### Programa Pactos Locales por la Conciliación

#### Pactos Locais para a Conciliação

O Governo de Navarra possui um programa de Pactos Locais para a Conciliação. Este programa pretende facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, inserindo-se no quadro das políticas de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, promovidas pelo Instituto da Mulher de Navarra, no seguimento do I Plano de Igualdade de Navarra.

Este pacto local propõe às entidades locais um trabalho conjunto no sentido da promoção e facilitação da cidadania e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. As entidades participantes têm um papel fundamental na construção e desenvolvimento deste Pacto, já que estas conhecem melhor do que ninguém as suas necessidades, facilitando o estabelecimento de objetivos e ações concretas.

#### Protocolos com diversas entidades

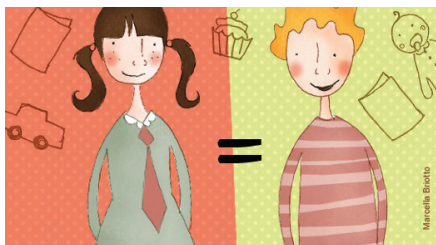
Diversas autarquias possuem um conjunto de protocolos com entidades externas públicas e privadas de modo a providenciar condições mais favoráveis a trabalhadores e trabalhadoras da autarquia e respetivo agregado familiar.

A autarquia de Pombal dispõe de um conjunto de protocolos com entidades externas que abrangem diversos serviços, como óticas, lojas de comércio e serviços de saúde e bem-estar.

A associação de funcionários da autarquia de Póvoa de Lanhoso possui protocolos com diversas entidades de saúde e outras, estipulando condições mais favoráveis para funcionários e funcionárias e respetivo agregado familiar.

Na autarquia de Mangualde existem diversos protocolos com instituições públicas e privadas com condições mais favoráveis para os/as trabalhadores/as. Estes protocolos abrangem diversas áreas, como a saúde e a educação e formação.

## Capacitação de agentes estratégicos



### Realização de Ações de sensibilização e formação a agentes estratégicos da autarquia e da comunidade

As autarquias têm a possibilidade de promover ações de formação/sensibilização e *workshops* no âmbito da Igualdade de Género e Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal. Estas ações podem ser dirigidas a vários agentes do poder local, tais como trabalhadores e trabalhadoras das autarquias ou de outras entidades do município e outros atores estratégicos, como educadores, empresários, dirigentes de associações que envolvam contacto com a comunidade. Pretende-se com estas ações desenvolver e aprofundar as competências no domínio da igualdade de género, sensibilizando e simultaneamente capacitando para a aplicação nas suas práticas profissionais e pessoais. Pretende-se ainda integrar os princípios da igualdade de género na cultura organizacional, sensibilizando e capacitando os recursos humanos nesta matéria. Muitas são já as autarquias que recorrem a vários tipos de incentivos e programas que apoiam neste sentido.

Um dos exemplos desta prática diz respeito à autarquia de Póvoa de Lanhoso, que tem vindo a realizar formação acerca da temática de igualdade de género, tanto nas escolas, como nas IPSS.

Internamente, também na autarquia de Póvoa de Lanhoso, foi providenciada formação para executivo, chefias intermédias e responsáveis de equipas para a Igualdade de Género.



“ Gender Impact Assessment training in the city of Vantaa ”

### Formação para Avaliação do impacto de Género Vantaa - Finlândia

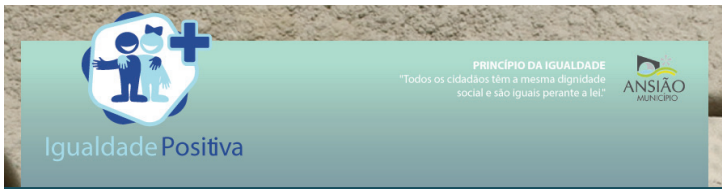
Considerada uma boa prática pelo EIGE - European Institute for Gender Equality, a cidade Vantaa na Finlândia proporciona aos seus colaboradores/as (diretores/as, especialistas, entre outros), formação no âmbito da igualdade de género desde 2015. Esta formação foi também ministrada a colaboradores/as com funções de prestação de serviço, sendo que um dos objetivos seria desenvolver uma maior sensibilidade para a questão do género.

Fonte: EIGE (2014)



A autarquia de Mangualde, no âmbito da implementação do seu Plano para a Igualdade, promoveu ações de formação e sensibilização em Igualdade de Género dirigidas a colaboradores e colaboradoras da autarquia, sensibilizando e capacitando tecnicamente as chefias e técnicos/as para a inclusão desta perspetiva no seu trabalho.

A autarquia de Pombal dinamizou ações de formação no âmbito da “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens” e “Igualdade de Oportunidades” dirigidas a colaboradores e colaboradoras da autarquia. De entre os/as participantes estiveram profissionais auxiliares de ação educativa, que aplicaram os conhecimentos adquiridos no trabalho com crianças dos Jardins de Infância.




### Igualdade Positiva

A autarquia de Ansião, no seu plano de igualdade de género, criou um projeto denominado “Igualdade Positiva”, que consistiu na realização de ações de formação que tiveram como público-alvo técnicos/as da Câmara Municipal de Ansião e colaboradores/as de entidades parceiras do projeto. Estas as ações de formação tiveram como finalidade contribuir para o desenvolvimento de novas competências pessoais e profissionais no domínio da Igualdade de Género, de modo a que os/as participantes se tornassem facilitadores/as de uma cultura organizacional socialmente responsável, que incorpore a igualdade de género nas suas políticas, procedimentos e práticas.

No final do projeto procedeu-se à construção do portal Igualdade Positiva. Este portal constitui uma ferramenta de trabalho e de promoção da igualdade de género, na qual é possível obter informações úteis sobre Igualdade de Género e Boas práticas.

Fonte: Câmara Municipal de Ansião (2013)

Na autarquia de Oliveira de Azeméis, são realizadas ações de formação interna no âmbito da Igualdade de Género e Linguagem Inclusiva; Língua inglesa para Iniciados e preparação para o certificado B1 e Norma da RS | NP 4469. São ainda realizadas atividades de tratamento de sugestões, em matéria de Responsabilidade Social e Igualdade de Género, recolhidas através das Caixas de Sugestões disponíveis no Edifício do Colégio e Estaleiros. A 8 de março de 2016 foi criado o Gabinete da Igualdade para Assinalar o Dia Internacional da Mulher.



**Projeto Igualdade de Género e Não Discriminação**

O projeto Igualdade de Género e Não Discriminação em Abrantes surge no âmbito de uma candidatura efetuada ao POPH pelo Município de Abrantes. Este projeto visa fundamentalmente o desenvolvimento de Planos Locais para a Promoção da Igualdade de Género e da Eliminação da Discriminação. Foram realizadas várias ações de sensibilização, tais como:

- Ações de sensibilização para dirigentes e profissionais de associações culturais e desportivas;
- Ações de sensibilização para entidades empregadoras e associações profissionais do concelho (estereótipos de género, direitos à maternidade e paternidade, conciliação da vida pessoal, familiar e profissional);
- Workshops com Comissões Sociais de Freguesia sobre Igualdade de Género/participação paritária;
- Ações de sensibilização/ ateliês nas escolas (2º, 3º ciclos, secundário, profissional e superior) com as seguintes temáticas: cidadania, discriminação múltipla, violência no namoro, bullying, estereótipos de género e opções educativas e profissionais.



### Felgueiras realiza formação para promover igualdade de género

A Câmara de Felgueiras e a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) promoveram uma formação destinada aos colaboradores/as da autarquia.

O tema principal foi o desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores da igualdade de género nas empresas. A autarquia considera necessária e importante a formação sobre a temática em causa, assim como a igualdade de Género na mudança de mentalidades e consequentemente na mudança das práticas organizacionais. A autarquia celebrou ainda um Acordo de Cooperação com a FPCEUP, no âmbito do projeto Working Generation, no trabalho e na vida.

Este acordo permite realizar ações de formação que permitem desenvolver instrumentos e métodos promotores da Igualdade de Género nas empresas, para colaboradores e colaboradoras da autarquia.

Fonte: Teixeira (2016)

**25 de Novembro**  
**Dia Mundial para a**  
**Eliminação da Violência**  
**Contra as Mulheres**

**Participa com:**

- Cartazes
- Fotografias
- Placas
- Desenhos
- Esculturas
- Ações
- Poemas
- Música
- Ou através de outras formas de comunicar!

**As melhores ideias serão depois utilizadas pela Autarquia nas sensibilizações para a promoção da igualdade e combate à violência de género**

**Podes participar individualmente ou em grupo!**

**Entrega de trabalhos:** até ao dia 19 de Novembro de 2012, no SCSO de Gabinete de Comunicação e Relações Públicas em: na sede da Associação de Municípios.

**Exposição de trabalhos:** a partir de 25 de Novembro de 2012, nos Paços do Concelho.

**Destinatários:** funcionários e funcionárias da Câmara Municipal de Póvoa de Lanhoso.

**Organização:** SCSO - Serviço para a Promoção da Igualdade de Género e Gabinete de Comunicação e Relações Públicas.

**Colaboração:** Associação de Funcionários da Câmara Municipal de Póvoa de Lanhoso.

**Mais informações através de:**  
s3podmuni@povoalanhoso.pt  
comunicacao@povoalanhoso.pt  
217700000-960077

**PARTICIPA**

**25 de Novembro**  
**Dia Mundial para a**  
**Eliminação da Violência**  
**Contra as Mulheres**

**Ajuda-nos a assinalar esta data e revela a tua criatividade**  
**Contribui para esboçar as diferenças, promover a igualdade de género e combater a violência**

No âmbito do Projeto LocalDiguais, a autarquia de Póvoa de Lanhoso promoveu um concurso de ideias para a promoção da igualdade e combate à violência de género destinado a funcionários e funcionárias da autarquia. Esta iniciativa inseriu-se na comemoração do Dia Mundial para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres.

## Integração da Igualdade de Género nas Práticas Internas da Autarquia e na prestação de serviços à Comunidade

### Prestação de serviços pela Autarquia à Comunidade

As autarquias, como instituições promotoras de desenvolvimento social e considerando o papel fundamental da Administração Pública Local no combate das desigualdades, deve promover uma política integrada de promoção da igualdade de género, contribuindo para desenvolver uma mudança na cultura organizacional, tendo em conta as necessidades, expectativas e aspirações de homens e mulheres, adequando as respostas prestadas e integrando, de forma transversal, o objetivo da promoção da igualdade de género

Neste sentido, várias são as respostas que têm sido dadas pelas autarquias às suas comunidades, através da criação de serviços prestados à comunidade, tais como os referenciados e descritos em baixo.



#### Clube de Emprego e Formação

Os clubes de emprego e formação são ótimos exemplos de serviços a prestar à comunidade pelas autarquias, sendo que o objetivo destes clubes passa pelo apoio na reinserção profissional de munícipes que procuram melhores condições de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, organizando/ apoiando, na realização de ações de formação de índole profissional e/ou de valorização pessoal.

Valongo é uma das autarquias que possui um destes serviços em favor da comunidade.

Fonte: Site da Câmara Municipal de Valongo



#### Balcão de Igualdade de Género (BIG)

Este serviço da autarquia de Oeiras é um dos exemplos de boas práticas no âmbito da prestação de serviços à comunidade na temática de Igualdade de Género.

O Balcão de Igualdade de Género (BIG), assegura o atendimento, aconselhamento e o encaminhamento de vítimas e agressores.

Este serviço, é promovido pela APSD – Associação Portuguesa de Solidariedade. Neste balcão são prestados apoios de âmbito psicológico, social e jurídico (personalizados, confidenciais e gratuitos) e ainda um espaço terapêutico apropriado para Terapia de Grupo direcionado a vítimas e agressores.

Fonte: Câmara Municipal de Oeiras (s/d)



Um dos exemplos destes programas, é o Programa Viver +, promovido pela autarquia de Póvoa de Lanhoso, que possibilita a promoção e a ocupação de pessoas que se encontrem em situação de procura de 1.º emprego e/ou de desemprego de longa duração, com idade igual ou superior a 26 anos e que não se encontrem a beneficiar de qualquer tipo de apoio e/ou subsídio.

**Programas que visem proporcionar oportunidades de contacto com o mercado de trabalho e que preveem a atribuição de uma compensação pecuniária, importante para as famílias**

**Promoção de Igualdade de Género através do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).**

Através dos Gabinetes de Inserção Profissional, é possível conceder apoios e incentivos ao mercado de trabalho. Um dos serviços prestados por este Gabinete, consiste em apoios à contratação, no âmbito da Promoção de Igualdade de Género através do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Esta medida consiste num apoio financeiro às entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho com desempregados inscritos nos serviços de emprego, do sexo sub-representado em determinada profissão, promovendo a dessegregação no mercado de trabalho. Nestes casos, é atribuída uma majoração do apoio atribuído no âmbito desta medida. Os principais destinatários são desempregados inscritos nos serviços de emprego, contratados no âmbito da medida Estímulo Emprego, que integrem o género menos representado numa profissão, ou seja, aquele em que se verifique uma representatividade inferior a 33,3%.

Importa salientar que esta foi uma prática referenciada pela autarquia de Póvoa de Lanhoso, constituindo apenas um exemplo prático da execução desta medida, sendo que é possível que outras autarquias apoiem e incentivem este estímulo.





**Klokkegården Kindergarten, Jardim-de-infância localizado no município de Drammen**

Este jardim-de-infância faz parte de um projeto de desenvolvimento de um programa de formação para jovens rapazes trabalharem, em horário pós-escolar, num jardim-de-infância. Trata-se de uma medida de ação positiva de contratação numa área tradicionalmente ocupada, quase hegemonicamente, por um dos géneros, neste caso, mulheres. O duplo objetivo passa por aumentar o número de elementos do sexo masculino em instituições de guarda de crianças (onde

são, também na Noruega, manifestamente minoritários) e aumentar as competências e a experiência de homens como cuidadores.

É ainda de enfatizar o facto de o valor social da profissão ter aumentado com uma maior presença do sexo masculino no setor educativo, tradicionalmente considerado feminino.



**Prestação de Serviços pelas autarquias para a promoção da conciliação da vida profissional e familiar**

Na autarquia de Moura, no âmbito da promoção da conciliação da vida profissional e familiar, foi implementando um conjunto de medidas de ação positiva destinadas às famílias, tais como:

- \_ serviço de apoio às famílias, que contempla o fornecimento do almoço e o prolongamento de horário das crianças do pré-escolar (medida que se destina a todas as crianças cujos pais e mães se encontram a trabalhar);
- \_ fornecimento de refeições para crianças do 1.º ciclo;
- \_ transporte gratuito para as crianças do pré-escolar e do 1.º ciclo para os refeitórios e animadoras para apoiar o serviço;
- \_ ateliers de ocupação de tempos livres para crianças entre os 6 e os 16 anos de idade durante os meses de julho e agosto;
- \_ horários alargados da Ludoteca municipal e da Biblioteca nos meses de verão (serviços bastante utilizados pelos pais e mães trabalhadores/as para deixar os/ as seus/suas filhos/as).



### **Banco de Tempo como promotor e facilitador da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal**

O Banco de Tempo é uma rede de infraestruturas de apoio social a nível local que promovem o encontro entre a oferta e a

procura de serviços disponibilizados pelos seus membros, com base na gestão e organização do tempo assentes no princípio da reciprocidade indireta.

Funciona como um banco, mas com tempo e não com dinheiro: deposita-se (ou dá-se) tempo ou disponibilidade para prestar um conjunto de serviços, medidos em termos de unidades de tempo (horas, minutos), que é levantado (recebido), sob diferentes formas, quando necessário.

As Agências do Banco de Tempo nascem de parcerias entre o Graal (Banco Central) e uma ou mais entidades que a nível local reúnem os recursos necessários à sua constituição. Neste momento existem 28 agências, desde Juntas de Freguesia, Câmaras Municipais, Associações, Fundações, Escolas, IPSS, Órgãos de Comunicação Social, etc.

Câmaras Municipais que já possuem este serviço:

- Valongo-Ermesinde
- Póvoa de Lanhoso
- Abrantes

São objetivos do Banco do Tempo:

- a) Apoiar a família e a conciliação entre vida profissional e familiar, através da oferta de soluções práticas da organização da vida quotidiana;
- b) Reforçar as redes sociais de apoio, diminuir a solidão e promover o sentido de comunidade e vizinhança;
- c) Promover a colaboração entre pessoas de diferentes gerações e origens;
- d) Contribuir para a construção de uma cultura de solidariedade, para o estabelecimento de relações sociais mais humanas e igualitárias;
- e) Valorizar o tempo e o cuidado do outro;
- f) Estimular os talentos e promover o reconhecimento das capacidades de cada um/a.

Fonte: Banco do Tempo (s/d)

## **Integração da Temática da Igualdade de Género e Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas Práticas Internas das Autarquias**

Na autarquia de Póvoa de Lanhoso é disponibilizada, de forma gratuita e quinzenalmente, a presença de um/uma profissional de medicina nas instalações da autarquia. Esta prática visa proporcionar uma melhor conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Reconhecendo a importância do princípio da igualdade de género, as autarquias devem efetuar um percurso significativo com vista à definição e implementação de uma estratégia integrada neste domínio e implementar medidas de ação positiva e boas práticas neste sentido.



### Incluir os princípios da Igualdade de Género SIADAP - Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública

No sentido de incluir os princípios da Igualdade de Género na gestão de carreiras e remunerações, a autarquia de Oliveira de Azeméis procura prevenir a discriminação na avaliação de desempenho de trabalhadores/as com descendentes ou outros familiares dependentes, através do desenvolvimento de orientações pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA).

Foram contratualizados objetivos para o SIADAP de conselheiros e conselheiras para a Igualdade e membros das equipas interdepartamentais, para 2013, na área da promoção da igualdade de género, com os seguintes objetivos:

- \_ Promover a formação em igualdade de género, cidadania e não discriminação no âmbito dos cursos para dirigentes da Administração Pública, através da inclusão de um módulo sobre esta matéria na sua formação inicial e contínua;
- \_ Integrar a dimensão da igualdade de género de forma transversal em toda a oferta de formação disponibilizada pelo INA (Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas).



### Estudos de Diagnóstico de Igualdade de Género

A autarquia de Mangualde efetuou um estudo de diagnóstico sobre a Igualdade de Género na Câmara Municipal. Este estudo contemplou o levantamento e análise de indicadores numa perspetiva de género. A literacia de direitos, o gozo e partilha de licenças de parentalidade, as razões de não gozo de licenças de parentalidade, principais receios no regresso da licença, frequência de realização de tarefas domésticas e familiares, taxa de dificuldade sentida na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e fatores facilitadores e dificultadores dessa conciliação e perceção dos papéis sexuais, que foram alguns dos indicadores analisados no diagnóstico.

Na autarquia de Póvoa de Lanhoso existe a Comissão “Mais Igualdade Mais Cidadania”. Esta Comissão, constituída por colaboradores e colaboradoras de diversas áreas do município, visa promover a igualdade no seio da autarquia e na sociedade em geral. Desde a sua constituição já foram realizadas diversas iniciativas no âmbito da igualdade e cidadania, como concursos de fotografia e ações de informação e sensibilização.

Na autarquia de Mangualde, é fomentada a possibilidade de usufruto do horário flexível de trabalho, tal como estabelecido na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (AR, 2014), artigo 111.º - Horário flexível. Ainda que esteja legislado, a oportunidade de adesão dos trabalhadores/as a esta modalidade de horário, é ainda considerada uma boa prática de promoção por parte das autarquias.

A autarquia de Póvoa de Lanhoso concede o dia de aniversário como mais um dia de férias, a acrescer às que o/a trabalhador/a tem direito nos termos da legislação em vigor (a ser gozado, obrigatoriamente, no próprio dia).

Na autarquia de Póvoa de Lanhoso, as faltas por assistência a familiares, a cônjuge ou equiparado ou a ascendentes conferem ao/a trabalhador/a a atribuição de um subsídio de assistência a familiares no valor de 65% do vencimento, pago pelo Município, independentemente do regime de contribuição (Segurança Social ou CGA), até a um limite de 15 dias por ano. Este benefício acresce aos direitos do/a colaborador/a previstos na legislação.



Na autarquia de Póvoa de Lanhoso, no âmbito do Plano de Igualdade (programa LocalDiguais), foi implementada a paragem às sextas-feiras à tarde, para promover a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.

Na autarquia de Pombal, foram implementadas medidas de conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal, através da promoção e publicitação da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (AR, 2014), artigo 111º - Horário flexível. Outra das medidas existentes na autarquia diz respeito à isenção da tarde de trabalho, em situações específicas, tais como:

1. no dia de aniversário de filhos/as menores de 15 anos ou do seu próprio, para quem não está nessa situação;
2. no primeiro dia de aulas dos/as filhos/as menores de 15 anos.



**Reforço da contratação de pessoas do sexo sub-representado**

Na autarquia de Mangualde, foi reforçada a contratação de pessoas do sexo sub-representado, de modo a promover a des-segregação no mercado de trabalho. Esta medida de ação positiva consistiu na contratação de homens para cargos/funções escolares, tradicionalmente consideradas femininas. Para além da educação, também no desporto (área tradicionalmente masculina) foi promovida e incentivada a contratação de elementos do sexo feminino (sexo sub-representado), de modo a combater a segregação no mercado de trabalho.

# Referências bibliográficas

---

Acker, Joan. 1989. *Doing comparable worth: gender, class and pay equity*. Philadelphia, USA: Temple University Press.

Acker, Joan. 1992. "Gendering organizational theory". In *Gendering Organizational Theory*, edited by Albert J. Mills and Peta Tancred, 248-260. Thousand Oaks, CA: Sage.

Acker, Joan. 2009. "From glass ceiling to inequality regimes". *Sociologie du Travail* 51 (2): 199-217.

Agostinho, Maria. 2013. "(Des)Igualdade de Género nas Organizações de Trabalho: O caso de uma autarquia local" Tese de Mestrado, Instituto Superior Miguel Torga. <http://repositorio.ismt.pt/bitstream/123456789/322/1/%28Des%29igualdades%20de%20g%C3%A9nero%20nas%20organiza%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho%20-%20Tes.pdf>

AHME - Associação Humanitária de Mulheres Empreendedoras. 2012. *Equal Right & Equal Duties: Sensibilização para a igualdade de género*. Acedido a 21.01.2016, em <http://www.ahme.com.pt/index.php/equal-rights-and-equal-duties>

Andalucia Concilia. s/d. *Autodiagnostico*. Acedido a 15.12.2015, em <http://andaluciaconcilia.es/autodiagnostico>

AR - Assembleia da República. 2009. "Lei 7/2009: Aprova a revisão do Código do Trabalho". *Diário da República*, 30, Série I, de 12 de fevereiro de 2009: 926-1009. Disponível em <https://dre.pt/application/file/129757>

AR – Assembleia da República. 2014. “Lei n.º 35/2014: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”, *Diário da República*, 117, Série I, de 20 de junho de 2014: 3220-3304. Disponível em <https://dre.pt/application/file/25345297>

Banco do Tempo. s/d. *Site do Banco do Tempo*. Acedido a 12.2.2016, em <http://www.bancodetempo.net/pt/BancoDeTempo/1>

Câmara Municipal de Ansião. 2013. *Igualdade Positiva*. Acedido a 15.1.2015, em <http://www.cm-ansiao.pt/igualdadepositiva/>

Câmara Municipal de Lagoa. 2016. *Plano de Igualdade*. Acedido a 20.1.2016, em <http://www.cm-lagoa.pt/pt/menu/1070/plano-de-igualdade.aspx>

Câmara Municipal de Oeiras. s/d. *Igualdade de Género*. Disponível em <http://www.cm-oeiras.pt/amunicipal/AcaoSocial/igualdadedegenero/Paginas/default.aspx>

Câmara Municipal de Póvoa de Lanhoso. 2016. *Código de Conduta*. Acedido a 21.4.2016, em <http://www.mun-planhoso.pt/documentos/category/41-plano-de-preveno-de-riscos-de-corrupo-e-infraes-conexas.html>

Câmara Municipal de Valongo. s/d. *Espaço Infantil Imediato do Concelho de Valongo*. Acedido a 21.1.2016, em <https://prezi.com/uhiutrwuw-5n/eii-espaco-infantil-imediato-do-concelho-de-valongo/>

Câmara Municipal de Valongo. 2013. *Comunicar com linguagem neutra - promovendo a igualdade entre homens e mulheres*. Acedido a 23.2.2016, em <http://www.cm-valongo.pt/municipes/igualdade-de-g%C3%A9nero>

Câmara Municipal de Vizela. 2016. *Igualdade de Género*. Acedido a 21.1.2016, em <http://www.cm-vizela.pt/servicosmunicipais/acao-social/igualdade-de-genero>

CE – Comissão Europeia. 2008. *Manual para a integração da perspectiva do género. nas políticas de emprego, de inclusão social e de protecção social*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&pubId=70&langId=pt>

CE. 2015. *Special Eurobarometer 428: Gender Equality*. Bruxelas: DG COMM. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eurobarometer\\_report\\_2015\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eurobarometer_report_2015_en.pdf)

CE. 2016a. *Igualdade de Género*. Página disponível em [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_pt.htm)

CE. 2016b. *Gender balance in decision-making positions*. Página disponível em [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm)

CE. 2016c. *Disparidades salariais entre homens e mulheres*. Página disponível em [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_pt.htm)

CE. 2016d. *Tools for gender equality*. Página acedida em 16.3.2016, em [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/index_en.htm)

CGTP-IN/ARESP/OIT – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional/Associação da Restauração e Similares de Portugal/Organização Internacional do Trabalho. 2008. *Referencial de Formação Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres*. Lisboa: Parceria de Desenvolvimento. Disponível em [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial\\_revalorizar.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar.pdf)

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. 2009. *A Igualdade de Género em Portugal 2009*. Lisboa: CIG. Disponível em [https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/igualdade\\_de\\_genero\\_2009\\_miolo.pdf](https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/igualdade_de_genero_2009_miolo.pdf)

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. s/d.a *Guia de Apoio: Questionário de autorreflexão sobre igualdade salarial entre homens e mulheres nas empresas*. Disponível em <http://survey.grupoch.pt/assets/files/guiadeapoio.pdf>

CITE. s/d.b. *Calculadora DSG*. Disponível em <http://calculadora.cite.pt/index.php/welcome/home>

CITE. s/d.c. *Calculadora Amamentação/aleitação*. Disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/calcamament.html>

CITE. s/d.d. *Anúncios de oferta de emprego x Igualdade de género*. Disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/anuncios.html>

CITE. s/d.e. *Vídeos CITE*. Acedido a 21.1.2016, em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/videos.html>

CITE. 2003. *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE. Disponível em [http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf)

CITE. 2015. *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2014: Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio*. 2015. Disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/relatproig.html>

Conselho da União Europeia. 2010. *The gender pay gap in the Member States of the European Union: Quantitative and Qualitative indicators*. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2016516%202010%20ADD%202>

Conselho da União Europeia. 2011. “Conclusões do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade Entre Homens e Mulheres (2011-2020)”, *JO C 155*, de 25.5.2011: 10-13. Disponível em [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525(01))



EIGE – European Institute for Gender Equality. 2013. *Mentoring women entrepreneurs*. Disponível em [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mentoring\\_clinics\\_ireland.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mentoring_clinics_ireland.pdf)

EIGE. 2014. *Training in gender impact assessments*. Disponível em [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender\\_impact\\_assessment\\_training\\_vantaa\\_-\\_finland.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender_impact_assessment_training_vantaa_-_finland.pdf)

EIGE. 2015. *Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012 (Country profiles)*. Disponível em <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0415169enn.pdf>

EUROSTAT. 2016. *Gender pay gap statistics*. Página acedida a 15.3.2016, em [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_levels](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels)

Ferreira, Virgínia C. 2004. “Relações sociais de sexo e segregação do emprego: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal”. Tese de Doutoramento, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Disponível em <https://estudogeral.sib.uc.pt/jspui/handle/10316/479>

Fonseca, Sofia. 2013. “Apenas 23 mulheres foram eleitas presidentes de câmara”, *Diário de Notícias*, 1.10.2013. Disponível em <http://www.dn.pt/politica/interior/apenas-23-mulheres-foram-eleitas-presidentes-de-camara-3452659.html>

Gena.Net. s/d. *FrauenUNTERNEHMEN Green Economy* Acedido a 15.12.2015, em <http://www.genanet.de/en/projects/fuge.html>

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional. 2016. *Relatório mensal. Execução física e financeira. Valores acumulados a 30 de novembro de 2015*. <https://www.iefp.pt/estatisticas>

INE. 2016. *Estatísticas do Emprego – 4.º trimestre 2015*. Disponível em [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=224671194&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=224671194&DESTAQUESmodo=2)

Malheiros, Jorge; Padilla, Beatriz (coords.) e Rodrigues, Frederica. 2010. *Mulheres Imigrantes Empreendedoras*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Monteiro, Rosa e Ferreira, Virgínia. 2013. "Planos para a igualdade género nas organizações: Contributo para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais." *Revista Sociedade e Trabalho* 43/44/45: 123-136.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. 2015. *Progress on gender equality at work remains inadequate*. Página acedida a 15.3.2016, em [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_348035/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_348035/lang--en/index.htm)

OIT. 2016. *Mulheres no Trabalho: tendências 2016 [sumário]*. Genebra: OIT. Disponível em [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf)

Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas. 2008a. *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas*. Lisboa: CITE. [http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/doc/Guia\\_de\\_auto\\_avaliacao\\_da\\_igualdade\\_de\\_genero\\_nas\\_empresas.pdf](http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/doc/Guia_de_auto_avaliacao_da_igualdade_de_genero_nas_empresas.pdf)

Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas. 2008b. *Solucionário - Um Instrumento para a Promoção de Boas Práticas em Igualdade de Género nas Empresas*. Lisboa: CITE. Disponível em <http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/solucionario.pdf>

Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas. 2008c. *Referencial de formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as*. Lisboa: CITE. Disponível em

PCM - Presidência do Conselho de Ministros. 2013. "Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013: aprova o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017", *Diário da República*, 253, Série I, de 31 de dezembro de 2013: 7017-7035. Disponível em <https://dre.pt/application/file/136551>

Pernas, Gonçalo; Fernandes, Manuel e Guerreiro, Maria. 2008. *Guião para a implementação de planos de igualdade na Administração Pública Local*. Lisboa: ISCTE/CIG.

PORDATA. 2015. *Alunos matriculados do ensino superior: Por área de educação e formação - Mulheres em % do total*. Disponível em <http://www.pordata.pt/Subtema/Portugal/Alunos+Matriculados+do+Ensino+Superior-74>

SPI - Sociedade Portuguesa de Inovação. 2013. *GEM Portugal 2013: 2004-2013: Uma década de empreendedorismo em Portugal*. Lisboa: ISCTE-IUL. <http://www.gemconsortium.org/report/49189>

Teixeira, Sandra. 2016. "Felgueiras realiza formação para promover igualdade de género." *Expresso de Felgueiras*, 20.1.2016. Disponível em <http://www.expressofelgueiras.com/felgueiras-realiza-formacao-para-promover-igualdade-de-genero/>

PROMOTOR:



PARCEIROS:



FINANCIAMENTO:

