



CH | Business
Consulting.



RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO

CÂMARA MUNICIPAL DE LAGOA



DEZEMBRO, 2012

1. PERFIL DA ENTIDADE

| | |
|--------------------------|---------------------------------|
| Nº Trabalhadores: | 445 (271 Homens e 174 Mulheres) |
|--------------------------|---------------------------------|

Relativamente à distribuição dos colaboradores e das colaboradoras por função, sistematiza-se de seguida a informação, sendo que se pode constatar que existem mais homens do que mulheres a colaborar com a Câmara Municipal da Lagoa. Constata-se ainda que a carreira de assistente técnico/a é maioritariamente feminina e que a carreira de assistente operacional é maioritariamente masculina.

| | Dirigente | Técnico/a Superior | Assistente Técnico/a | Assistente Operacional | Informática | Outros/as | |
|-----------|-----------|--------------------|----------------------|------------------------|-------------|-----------|-----|
| Masculino | 7 | 10 | 32 | 217 | 2 | 3 | 271 |
| Feminino | 5 | 11 | 63 | 92 | 1 | 2 | 174 |
| Total | 12 | 21 | 95 | 309 | 3 | 5 | 445 |

Ao analisar os dados do Balanço Social, é interessante verificar que são apenas os homens a fazer horas de trabalho noturno, que são em maior número as mulheres que se ausentam do trabalho por proteção na parentalidade ou por assistência a familiares, o que poderá indicar que os estereótipos relativos ao género ainda se encontram presentes.

2. DESCRIÇÃO SUMÁRIA DA ATIVIDADE DA ENTIDADE

Descrição Sumária a Atividade da Entidade

Lagoa, terra de atrações deve o seu topónimo às lagoas existentes, em tempos idos, nas suas imediações.

Durante um longo período, foi um lugar ilustre da cidade de Silves, sendo-lhe reconhecida autonomia administrativa em 1773, graças à reforma administrativa operada no tempo de D. José, tendo sido elevada à condição de Vila a sua principal povoação – Lagoa.

A pesca, a vinha e a indústria de conservas de peixe trouxeram, nos finais do séc. XIX e primeiras décadas do séc. XX, prosperidade e dinamismo a Lagoa. Papel hoje desempenhado pelo turismo e por uma crescente diversidade de atividades, que inserem a cidade de Lagoa (elevada a 19 de abril 2001) e o seu concelho no moderno Algarve.

Situado no coração do Barlavento algarvio, compreendido entre os concelhos de Portimão e Silves, o concelho de Lagoa ocupa uma área de 89 Km², onde residem, segundo os Censos de 2011, 23.048 pessoas.

No que concerne a sua atividade municipal, Lagoa tem desenvolvido várias ações aos níveis ambiental, cultural, desportivo, juventude, educacional, social, urbanístico e de recursos humanos.

São vários os serviços municipais que a Autarquia coloca ao dispor dos munícipes, nomeadamente o arquivo municipal, a ação social e saúde, a biblioteca e arquivo municipal, a educação, a proteção civil, o serviço de águas e saneamento, a logística e manutenção, o desporto, cultura, ambiente, urbanismo e obras, possibilitando também a consulta e utilização dos serviços *on line*.

De acordo com os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, nomeadamente com a Organização das Nações Unidas (ONU), o Conselho da Europa (CE) e a União Europeia (UE), no que concerne às questões da igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação, foi desenvolvido o IV Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013, conforme Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro. É neste contexto nacional e internacional que a convite da CEAL - Confederação dos Empresários do Algarve, o Município de Lagoa integrou o projeto PROIGUAL - Promoção de Planos de Igualdade na Administração que, enquadrado nas prioridades do IV Plano Nacional para a Igualdade no que respeita às responsabilidades de promoção da igualdade de género por parte dos Organismos da Administração Pública Local, visa a promoção da igualdade de género nas autarquias através da implementação de um Plano para a Igualdade.

São objetivos estratégicos deste projeto:

- a) Apoiar as autarquias na adoção de políticas de gestão internas que promovam a igualdade de género;
- b) Dotar as autarquias de técnicos qualificados com competências específicas na promoção de políticas de igualdade de género e implementação de medidas definidas nos Planos de Intervenção;
- c) Apoiar as autarquias na definição e implementação de políticas externas, destinadas às comunidades em que se inserem, nomeadamente os agentes económicos como forma de sensibilização à adoção de medidas promotoras da igualdade de género;
- d) Preparar as autarquias para a definição e implementação dos Planos Municipais para a Igualdade;
- e) Desenvolver ações de sensibilização sobre igualdade de género dos quadros internos;
- f) Identificar, implementar e disseminar políticas internas e inovadoras que favoreçam a conciliação entre a vida familiar e profissional

3. DIAGNÓSTICO

PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

3.1 Estratégia, Missão e Valores do Organismo

No que concerne à missão, visão e valores do organismo, estes não se encontram formalizados. No entanto, os serviços têm a sua missão definida e comunicada, via *website* do Município. Em nenhum destes serviços a Igualdade do Género surge referenciada especificamente.

Não existe ainda um código de conduta ou de ética, para comunicação com diversas partes interessadas, que mencione claramente as questões da igualdade de género e que permite demonstrar a postura e princípios pelos quais a organização se rege, por forma a regular o comportamento dos seus representantes.

Ao nível da estratégia da organização, esta está formalizada e foi comunicada através de uma nota de serviço orientadora da definição de objetivos das Unidades Orgânicas para 2012 no âmbito do SIADAP.

Como objetivos estratégicos a Entidade aponta:

- Cumprimento das medidas de austeridade constantes do orçamento de Estado para 2012 e que constituem compromissos nacionais com a Troika;
- Planeamento e reestruturação dos diversos serviços no sentido de responder às novas

exigências da conjuntura atual e à reforma da administração local;

- Otimização de recursos e racionalização de custos;
- Reestruturação na área informática;
- Implementação das medidas relativas ao licenciamento zero e demais medidas de desmaterialização em ligação ao “portal do empreendedor”;
- Desenvolvimento dos instrumentos de planeamento urbanístico da esfera municipal;
- Reforço de medidas na Área Social.

A Entidade afirma não alocar verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre homens e mulheres. No entanto, o facto de participar no projeto PROIGUAL, demonstra que esta postura mudou. Ao longo do diagnóstico, foi sendo nítido que a Autarquia, embora não especificamente para encorajar a igualdade do género, tem imensos projetos que têm também esse objetivo, aos quais alocam verbas (por exemplo, Atividades de prevenção da violência no namoro).

Só a partir do início do projeto é que passou a estar prevista, na estrutura organizativa, a existência de uma comissão direcionada, a equipa interna e restantes elementos que vêm sendo alocados ao projeto, para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho e na relação com a comunidade.

O Organismo não promove a avaliação dos princípios da igualdade de género e da não discriminação internamente ou em entidades por si tuteladas.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

3.2 Recrutamento e seleção de pessoal

Ao nível do recrutamento e seleção de pessoal, o processo está definido legalmente com grande rigor e exigência. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação na medida em que estão definidos critérios objetivos que demonstram a adequação da pessoa para o desempenho da função. A Secção de Recursos Humanos cumpre tudo o estipulado na legislação mas até ao início do projeto não estava sensibilizada para a temática da Igualdade do Género.

Ao cumprir a legislação, a Entidade acredita que assegura a não discriminação e não são tomadas medidas específicas para a dessegregação profissional entre homens e mulheres, por exemplo. Neste sentido, não é encorajada a seleção de homens ou mulheres para funções onde estejam sub-representadas, exceto ao nível político, nos casos em que é aplicável a lei da paridade. Nos anúncios de oferta de emprego não estão patentes elementos discriminatórios em função do sexo ou género como “disponibilidade total”, “situação familiar”, “ou “situação conjugal”. No entanto, as funções ainda surgem sem linguagem inclusiva, na medida em que as categorias e carreiras profissionais definidas em termos legislativos estão sem linguagem inclusiva.

A Entidade tem um Manual de Acolhimento ao dispor dos/as colaboradores/as com informação legal que deseja transmitir aos/às seus/suas colaboradores/as. Este documento é institucional e formal, não abrangendo dimensões de clima organizacional interno.

3.3 Formação contínua

Ao nível da formação, o diagnóstico de necessidades formativas é feito com base na informação do SIADAP. No plano de formação, a Entidade não tem presente, de forma explícita, o princípio da igualdade entre homens e mulheres nem é integrado nenhum módulo específico sobre a temática.

Constatou-se que já existiu formação profissional no âmbito da violência doméstica e tráfico de seres humanos para alguns/algumas técnicos/as.

A Autarquia também não tem a preocupação de promover a participação de homens ou mulheres em ações de formação dirigidas a profissões em que um dos sexos esteja sub-representado.

Os relatórios de formação são solicitados aos/às colaboradores/as.

3.4 Gestão de Carreiras e Remunerações

Também ao nível da Gestão de Carreiras e Remunerações, não existe nenhuma preocupação adicional ao nível da promoção da igualdade do género. A Autarquia cumpre a legislação, não discriminando.

De momento, os mecanismos de progressão de carreira na função pública estão “congelados” e, por este motivo, não existem práticas a assinalar neste domínio.

3.5 Diálogo social e participação de trabalhadores/as

Ao nível do diálogo social, os/as colaboradores/as não são incentivados formalmente a apresentar sugestões de melhoria não sendo promovidas reuniões onde se abordem as questões da igualdade. Ainda neste âmbito, não é avaliada a satisfação dos/as colaboradores/as.

O único instrumento que permite aos/às colaboradores/as expressarem a sua opinião no que concerne a oportunidades de melhoria detetadas é o relatório individual das unidades orgânicas, efetuado no âmbito do SIADAP. No entanto, este espaço não é perspetivado pelos/as colaboradores/as como uma forma de auscultação e, neste sentido, não é eficaz.

3.6 Respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho

A entidade não possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

Verifica-se no organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação em função do sexo. Verifica-se ainda a ausência de procedimentos para apresentação de queixas formais no que concerne ao assédio moral ou sexual. Não existem ainda procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

3.7 Formas Inovadoras de organização do trabalho

Ao nível das formas inovadoras de organização do trabalho, a Autarquia cumpre a legislação. Colaboradores/as interessados/as em usufruir de flexibilidade no local do trabalho ou no horário

podem solicitá-lo. No entanto, não se verifica nenhum caso formalizado.

Verifica-se como boa prática no âmbito da conciliação a concessão de folga no dia de aniversário a todos os trabalhadores.

Constatou-se que todos os Dirigentes têm isenção de horário, mas que este benefício está previsto ao abrigo da legislação.

Enquanto a equipa refletia sobre o tema verificou-se como oportunidade de melhoria sensibilizar as chefias para a temática, com vista à promoção da flexibilidade laboral e melhor conciliação entre as vidas pessoal, familiar e profissional.

3.8 Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias

Na Autarquia não existem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com situações familiares específicas, para além daquelas que colocam ao dispor de todos/as os/as munícipes.

A Entidade não tem equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas dos/as colaboradores/as nem tem protocolos com as estruturas da região. Refletiu-se sobre a possibilidade de estabelecimento destas parcerias e concluiu-se que seria importante fazê-lo, mas teria de ser feito de igual forma para todas as estruturas da região, com vista a não favorecer nenhuma IPSS ou organização em particular. Esta situação reveste-se de extrema importância tendo em consideração o papel que a Autarquia tem junto da comunidade, que deve ser isento. Existem protocolos de cooperação do Município com serviços de proximidade mas não têm benefícios específicos para os/as colaboradores/as ou suas famílias.

No que concerne a utilização do Ginásio, os/as colaboradores/as e suas famílias têm descontos. Identifica-se ainda a promoção de atividades desportivas para colaboradores/as anualmente no Dia do Desporto.

A Associação dos Trabalhadores e das Trabalhadoras que não faz parte da Entidade e tem protocolos com várias estruturas de apoio. No entanto, só podem usufruir dos mesmos os sócios da Associação.

A Câmara Municipal de Lagoa já financiou saúde e escola de filhos e filhas de colaboradores/as, através da Associação em referência, mas com a mudança de legislação, deixou de o fazer.

A Entidade promove uma festa de natal para todos/as os/as colaboradores/as em que são entregues

cabazes alimentares. São ainda dadas prendas para filhos e filhas de colaboradores/as até aos 12 anos.

3.9 Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

Ao nível da proteção da parentalidade e assistência à família, a Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte de todos/as. Informam os homens de que podem partilhar a licença com a mãe mas não incentivam de nenhuma forma o gozo da mesma.

COMUNICAÇÃO

3.10 Comunicação Interna e Externa

No que concerne a utilização de linguagem inclusiva, utilizando formas gramaticais neutras, esta não é utilizada de uma forma global, na organização e para o exterior. Detetou-se a oportunidade de melhoria de criar regras e normas comuns a todos os departamentos que lhes permitam coerência ao nível da comunicação externa, sendo que diferentes departamentos têm diferentes preocupações ao nível da linguagem.

Relativamente à comunicação interna, a reflexão foi bastante profícua. Todos/as os/as presentes consideraram este fator de extrema importância para o funcionamento da organização.

O Sistema de Gestão Documental funciona bem, sendo que todos/as os/as intervenientes podem aceder e compreender o ponto de situação de assuntos relacionados com o desempenho das suas funções. Os/as intervenientes consideram que deveriam existir mecanismos de auscultação e deveriam ser promovidas reuniões intersectoriais.

No que concerne a divulgação de informação relativa a direitos e deveres dos/as colaboradores/as, esta é efetuada através do Manual de Acolhimento. Em documentos e relatórios internos, se a legislação obrigar, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados dessegregados por sexo.

De uma forma geral, constata-se que a informação é bastante formal, seguindo por correio eletrónico

ou por notas internas.

Refletiu-se ainda sobre o impacto da utilização de títulos (Dr., Dra, Eng., Sr., D.) na organização, questionando-se também se esta prática não é um entrave à comunicação entre colegas de trabalho.

Existem dois painéis no Edifício principal da Câmara Municipal. Um dos quais está destinado a avisos internos. O outro está dedicado à divulgação de eventos no Município. Verificou-se como oportunidade de melhoria a organização do painel que não se encontra organizado por áreas temáticas e devidamente atualizado por datas.

No que diz ainda respeito à comunicação externa são vários os meios utilizados. Existe uma mailing list para comunicação com o exterior, através da qual se disseminam cartazes de eventos e informação geral. O Município tem um Website e Facebook atualizados, embora exista um Facebook oficial, verifica-se a existência de diversos serviços individualmente presentes na Rede Social, o que lhes permitem comunicar com os munícipes tendo, inclusive um Portal do Município, que se mostra bastante útil para o cumprimento dos objetivos estratégicos estabelecidos pelo Município.

Relativamente a publicações foram várias as analisadas para compreender se tinham conteúdos e imagens que promovessem a igualdade. As publicações da área turística e de promoção da região utilizam imagens da própria região, pelo que não refletem qualquer tipo de estereótipo. No âmbito da ação social, a publicação Guia do Morador possui algumas imagens que reforçam os estereótipos de género, no entanto a publicação Envelhecimento Ativo no Concelho de Lagoa – Ações Locais de Intervenção Comunitária com adultos/as maiores, já se verificou preocupação em utilizar linguagem inclusiva, talvez por ter sido elaborada mais recentemente podendo significar que o serviço já se encontra mais sensibilizado para o tema. Existem outras publicações com o intuito de promover a não discriminação, mas não a relativa ao género, como exemplos salientam-se “Nós, os Ciganos...” e “Sabores Africanos à sua Mesa”. Foi ainda analisada a Agenda Cultural.

RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

3.11 Relação com a comunidade

Relativamente às relações com a comunidade, foram descritas várias iniciativas realizadas no âmbito da igualdade de género. A Entidade desenvolve iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para questões de não discriminação bem como da violência sexual e tráfico de seres humanos.

A organização desenvolve iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência doméstica e do bullying. Salientam-se neste âmbito as atividades de prevenção da violência no namoro (Teatro fórum) e ações de sensibilização nas escolas. Ao longo da descrição das atividades os/as presentes refletiram sobre várias questões relacionadas com a violência doméstica e a relação desta problemática com a situação económica atual, referindo-se a importância da promoção da igualdade de oportunidades e da justiça social.

Em algumas destas iniciativas a Câmara Municipal é apenas facilitador de ações promovidas por escolas, associações de pais ou outros parceiros sociais na comunidade, disponibilizando técnicos para esclarecer os temas, assegurando a logística e divulgando as mesmas. Existe uma Psicóloga do Município que dá apoio psicopedagógico junto de escolas e jardins de infância, a famílias em situação de vulnerabilidade social, normalmente a mães, na medida em que ainda são elas que mais desempenham as funções de educadoras e cuidadoras. Neste sentido, ponderou-se acerca do peso da herança cultural nas questões da igualdade de género e concluiu-se que ainda existe muito a fazer neste domínio. Constatou-se ainda que a percentagem de homens a intervir na vida escolar dos filhos e das filhas tem vindo a aumentar significativamente.

Ao nível da educação, a reflexão sobre a discriminação foi bastante rica, tendo-se constatado que, ao nível socioeconómico, cada vez mais se verificam desigualdades no ensino e cada vez menos se promove a inclusão.

A Rede Social – Conselho Local de Ação Social de Lagoa, coordenada pela Câmara Municipal, contempla em Plano de Desenvolvimento Social 2012/2015 o combate à violência doméstica. Todos os casos de violência detetados são encaminhados para a APAV ou para a GNR. A Câmara Municipal de Lagoa, em parceria com a GNR e através do Núcleo de Apoio à Vida promove ações de sensibilização pelas várias instituições do concelho destinadas a todos os munícipes. Consideraram os presentes que a desigualdade, a pobreza e a injustiça social promovem o mau estar geral das populações intensificando o conflito entre as pessoas e no seio das famílias.

A Entidade promove ainda o debate público sobre as questões da igualdade do género e não discriminação, através de tertúlias na Biblioteca. Promovem-se ainda ações específicas no âmbito da comemoração do Dia da Mulher e Exposições Temáticas sobre o Género. Todas estas atividades são excelentes práticas na medida em que mobilizam uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade do género. Referiu-se ainda que os utentes da biblioteca municipal e dos serviços desportivos são na sua maior parte mulheres. Os serviços têm relatórios com dados desagregados por sexo.

Ao nível da cultura, existe uma agenda cultural, um passaporte cultural e são várias as parcerias estabelecidas neste âmbito. Constatou-se que estas ações permitiram fidelizar as pessoas mas que nunca foram promovidos eventos especificamente direcionados para a temática da igualdade do

género.

Ao nível do desporto, a desconstrução dos estereótipos também tem sido trabalhada. A título de exemplo, salienta-se que Lagoa promove o “Mundialito de Futebol Feminino”.

No que concerne iniciativas de promoção e prevenção de saúde dirigidas a mulheres e homens de diferentes faixas etárias, a Entidade tem uma parceria com o Centro de Saúde e dispõe de uma Unidade Móvel de Saúde, promovendo e divulgando informações sobre prevenção da SIDA, cancro da mama, do cólo do útero, da próstata, entre outras.

Desenvolvem-se ainda ações de preparação para o parto e pós-parto onde é estimulada a participação não só das mães, mas também dos pais.

Relativamente ao apoio dado com o intuito de reduzir a sobrecarga para mulheres e homens trabalhadores/as, no apoio a familiares idosos ou outros familiares dependentes, o Município não tem estruturas. No entanto, tem promovido o envelhecimento ativo e criou o Cartão LagoaSocial com serviços como o da teleassistência, e assistência ao Lar.

Foram também já levadas a cabo várias ações de formação para cuidadores/as bem como ações sobre economia doméstica, temas muito pertinentes tendo em consideração a conjuntura atual.

Validado em reunião de câmara de 13 de fevereiro de 2013