

B)2:  
GAP



MUNICÍPIO DE SETÚBAL  
CÂMARA MUNICIPAL

REUNIÃO Nº : 12/2013

Realizada em: 19/06/13

PROPOSTA

Nº : 08 /2013/GAP

DELIBERAÇÃO Nº : 212/13

ASSUNTO: Plano Para a Igualdade de Género 2013/2014 Câmara Municipal de Setúbal

Considerando que a importância do papel do Poder Democrático Local na promoção da igualdade de género se enquadra na sua responsabilidade intrínseca nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da realidade local.

Considerando que o desenvolvimento social integrado passa necessariamente pelo poder local, cujo papel no domínio da igualdade de género passa pela facilitação e parceria na criação de articulações entre as várias entidades e organizações do território, nomeadamente no contexto das Redes Sociais, para o estabelecimento de boas práticas.

Considerando que os municípios, não obstante as muitas limitações e constrangimentos vários que lhes têm sido impostos pelos vários governos, ainda assim, têm contribuindo para a promoção e a participação ativa das mulheres na vida política, social, económica e cultural, para defender os direitos de homens e mulheres, promovendo a mudança dos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens, contribuindo assim para a eliminação dos estereótipos e desigualdades de género.

Considerando o papel da Autarquia enquanto ator social de influência e fomento de mudança de atitudes e comportamentos das comunidades, através da dinamização de iniciativas comunitárias e políticas locais em prol da igualdade de género e no combate à desigualdade e discriminação.

O DIRECTOR DO DEPº:

O PROPONENTE:

APROVADA / REJEITADA POR : \_\_\_\_\_ Votos Contra; \_\_\_\_\_ Abstenções; \_\_\_\_\_ Votos a Favor.

Aprovada em minuta, para efeitos do disposto no Artº 92º, Nº 4 da Lei Nº 169/99, de 18 de Setembro, com a redacção dada pela Lei Nº 5-A/2002, de 11 de Janeiro.

O RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DA ACTA

O PRESIDENTE DA CÂMARA



**MUNICÍPIO DE SETÚBAL**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

Considerando que os Planos para a Igualdade de Género, internos aos organismos da administração local, se enquadram no:

- Disposto no artigo. 9º e 13º da Constituição da República Portuguesa.
- Resolução do Conselho de Ministros nº. 70/2008, de 22 de Abril, sobre princípios e orientações de gestão para as empresas do Estado.
- Parecer do Comité das Regiões da União Europeia sobre a Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres – 2006-2010.
- IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, de 2011 – 2013, atual referência nacional, completando as diversas medidas e políticas que têm sido seguidas nos últimos anos neste domínio e que pretendem honrar os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias. O Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013 (QREN), em particular o Programa Operacional Temático do Potencial Humano (POPH), através da Tipologia de Ação 7.2 – Planos para a Igualdade (artigo 3º, alínea a) que se refere ao Reforço da integração da perspetiva de género nas políticas da Administração Pública Local.

Os quais preconizam a adoção de um conjunto de medidas transversais e específicas consubstanciadas em Planos para a Igualdade na Administração Pública Local, desenvolvendo para tal políticas de gestão (internas e externas) que permitam uma maior sensibilização e progressiva integração das dimensões da igualdade de género na sua gestão e na relação com todas as partes interessadas.

O DIRECTOR DO DEPº:

O PROPONENTE:

---

APROVADA / REJEITADA POR : \_\_\_\_\_ Votos Contra; \_\_\_\_\_ Abstenções; \_\_\_\_\_ Votos a Favor.

Aprovada em minuta, para efeitos do disposto no Artº 92º, Nº 4 da Lei Nº 169/99, de 18 de Setembro, com a redacção dada pela Lei Nº 5-A/2002, de 11 de Janeiro.

O RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DA ACTA

O PRESIDENTE DA CÂMARA



**MUNICÍPIO DE SETÚBAL**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

Considerando que no quadro da Responsabilidade Social das organizações, a igualdade de Género e a promoção da conciliação da vida pessoal, familiar, social e profissional são dois dos eixos estruturantes assentes num conjunto de princípios e compromissos através dos quais uma organização define o seu papel e a sua relação com todas as partes interessadas.

Considerando que o Município de Setúbal tem sido parte ativa em termos de Igualdade de Género e de combate à violência doméstica, tendo vindo a realizar um percurso progressivo, em parceria com organizações do concelho. Com vista a alcançar este objetivo, a disponibilidade e vontade para trabalhar as questões de género estão patentes na Autarquia há vários anos e têm expressão nas várias parcerias que a Autarquia integrou e integra. No entanto a postura e intervenção nas questões de Igualdade de Género não se encontra estruturada. Esta estruturação surge cada vez mais como um imperativo, sobretudo pela necessidade de conhecer e reconhecer o que já fazemos e de diagnosticar áreas problema nas quais seja prioritário intervir, o que se traduz e consubstancia no Plano para a Igualdade de Género.

Considerando que com a candidatura ao QREN - Tipologia de Ação 7.2 – Planos para a Igualdade, do projeto Plano para a igualdade num Município Participado, e sua aprovação, a Autarquia procurou meios para integrar e avaliar as preocupações nesta matéria, de forma transversal, nas políticas municipais e medidas levadas a cabo, dando suporte a mudanças ao nível da organização com vista à promoção da igualdade de género, para a qual são aspectos fundamentais o diagnóstico e as ações de formação internas realizadas, bem como o plano de ação agora apresentado.

Considerando que para acompanhamento deste projeto e do Plano para a Igualdade de Género, colaborando no diagnóstico e na elaboração das propostas que integram o presente Plano, foi nomeada pelo Despacho 24/2012 de 28 de Fevereiro, a Comissão Municipal para a Igualdade de Género constituída pelos/as seguintes responsáveis:

O DIRECTOR DO DEP:

O PROPONENTE:

APROVADA / REJEITADA POR : \_\_\_\_\_ Votos Contra; \_\_\_\_\_ Abstenções; \_\_\_\_\_ Votos a Favor.

Aprovada em minuta, para efeitos do disposto no Artº 92º, Nº 4 da Lei Nº 169/99, de 18 de Setembro, com a redacção dada pela Lei Nº 5-A/2002, de 11 de Janeiro.

O RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DA ACTA

O PRESIDENTE DA CÂMARA



MUNICÍPIO DE SETÚBAL  
CÂMARA MUNICIPAL

Sílvia Barbeiro – DAF/DIGEF  
Susana Branco Santos - DRH/DIDEC  
Maria do Carmo Tiago - DURB  
José Alexandre – DOM/DIA  
Sérgio Gaspar – DAAE/DIEV  
Conceição Loureiro – DCED/DISOC  
Paulo Lamego – CBSS  
Carmen Caetano – GAI  
Fátima Silveirinha – Comissão de Trabalhadores

Tendo em conta o exposto, propõe-se a aprovação do Documento anexo “Plano Para a Igualdade de Género” da Câmara Municipal de Setúbal 2013/2014.

Mais se propõe a aprovação em minuta da parte da ata referente a esta deliberação.

O DIRECTOR DO DEPº:

O PROPONENTE:

APROVADA / REJEITADA POR :  Votos Contra;  Abstencões;  Votos a Favor.

Aprovada em minuta, para efeitos do disposto no Artº 92º, Nº 4 da Lei Nº 169/99, de 18 de Setembro, com a redacção dada pela Lei Nº 5-A/2002, de 11 de Janeiro.

O RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DA ACTA

O PRESIDENTE DA CÂMARA



## Plano Para a Igualdade de Género 2013/2014 Câmara Municipal de Setúbal

### Índice

<b>1. Introdução</b>	<b>pág. 1</b>
<b>2. Grandes linhas de diagnóstico</b>	<b>pág. 4</b>
<b>3. Linhas estruturantes do Plano para a Igualdade de Género</b>	<b>pág. 22</b>
<b>4. Ações do primeiro Plano para a Igualdade de Género da Câmara Municipal de Setúbal (2013/2014)</b>	<b>pág. 22</b>

### 1. Introdução

Graças à proximidade à visão integrada sobre as condições de vida e as expectativas dos cidadãos e cidadãs que residem no território e implementação de políticas locais, as autarquias têm um importante papel na promoção da igualdade de género. Estão numa posição privilegiada para desconstruir estereótipos e implementar medidas para a construção de novos modelos de cidadania.

O desenvolvimento social integrado passa necessariamente pelo poder local, cujo papel no domínio da igualdade de género passa pela facilitação e parceria na criação de articulações entre as várias entidades e organizações do território, nomeadamente no contexto das Redes Sociais, para o estabelecimento de boas práticas.

A importância do papel da Administração Autárquica na igualdade de género enquadra-se na sua responsabilidade intrínseca nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da realidade local. Os organismos municipais têm as ferramentas para promover a participação ativa das mulheres na vida política, social, económica e cultural, para defender os direitos de homens e mulheres, promovendo a mudança dos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens, contribuindo assim para a eliminação dos estereótipos e desigualdades de género. A mudança operada do nível local para o regional e para o nacional é ideal, pois é mais eficaz e autêntica, com uma efetiva alteração ao nível das comunidades de forma a quebrar a reprodução das desigualdades.

O papel das Autarquias pode ser entendido em duas vertentes principais para a mudança: a nível interno e externo. Internamente através da transversalização da igualdade de género e da não discriminação como fator determinante na gestão de recursos humanos. Como parte da estrutura do Estado, os organismos locais são fundamentais para a coesão e sustentabilidade social, devendo por isso integrar na sua gestão todos os princípios fundamentais para uma sociedade mais justa e equilibrada e, consequentemente, a igualdade de género. A nível externo, entende-se o seu papel como ator social de influência e fomento de

mudança de atitudes e comportamentos das comunidades, através da dinamização de iniciativas comunitárias e políticas locais em prol da igualdade de género e no combate à desigualdade e discriminação.

Os Planos para a igualdade, internos aos organismos da administração central e local, enquadraram-se no:

- Disposto no Art. 9º alínea h) (tarefas fundamentais do Estado) e 13º (Princípio da Igualdade) da Constituição da República Portuguesa.
- Resolução do Conselho de Ministros nº. 70/2008, de 22 de Abril, sobre princípios e orientações de gestão para as empresas do Estado, tendo em vista uma “Política de recursos humanos e promoção da igualdade”, concebendo e implementando “políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo ao aumento de produtividade dos colaboradores (...) e conceber e implementar planos de igualdade, tendentes a promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional”;
- Parecer do Comité das Regiões da União Europeia sobre a Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres – 2006-2010. Conforme o parecer do Comité das Regiões da União Europeia, o valor da igualdade de género deve ser adoptado universalmente como um objectivo desejável para todas as pessoas que beneficiam dos serviços prestados pelas autarquias e uma referência fundamental para os governos. Cabe às autarquias um papel fundamental na promoção da igualdade de género, dado que são elas que estão mais próximas dos cidadãos e das cidadãs e dos problemas que os afectam e, consequentemente devem constituir um exemplo positivo de não discriminação, tendo em conta a sua dimensão de grandes empregadores e prestadores de serviços. Na perspectiva da Estratégia de Lisboa, a igualdade de género é fundamental para o progresso e a coesão sociais, sendo importante adoptar uma perspectiva de género transversal (mainstreaming) a todas as políticas e nos diversos contextos sociais e organizacionais.

A Estratégia Europeia para o Emprego, a Estratégia de Lisboa, o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010), com os compromissos da Comissão Europeia em torno de seis áreas prioritárias, e o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2006) firmado pelos parceiros sociais, constituem instrumentos europeus importantes com linhas orientadoras para a igualdade e a cidadania.

- IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, de 2011 – 2013, atual referência nacional, completando as diversas medidas e políticas que têm sido seguidas nos últimos anos neste domínio e que pretendem honrar os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias. Neste IV Plano, integra-se a estratégia da União Europeia para o emprego e o crescimento sustentável e inclusivo e a adoção do mainstreaming de género. Neste Plano, a igualdade é tomada como um fator determinante para a competitividade e desenvolvimento. Reforça-se a dimensão de género em todos os domínios da ação pública, conjuga-se com ações específicas para ultrapassar desigualdades que afetam as mulheres em particular e introduz-se a perspetiva de género em todas as áreas de discriminação. O Plano assume como parceiros estratégicos os municípios que promovam a igualdade de género e a cidadania, de forma a seguir uma estratégia de territorialização para que se integre a perspectiva de género nos planos nacional, regional e local, contribuindo para a passagem de igualdade de jure para a igualdade de facto. As 97 medidas que o Plano prevê estruturam em torno de 14 áreas estratégicas, das quais a “Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação”

- O Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013 (QREN), em particular o Programa Operacional Temático do Potencial Humano (POPH), avança várias medidas dirigidas às entidades da Administração Pública Central, nomeadamente através da Tipologia de Acção 7.2 – Planos para a Igualdade (artigo 3º, alínea a) que se refere ao Reforço da integração da perspectiva de género nas políticas da Administração Pública Local.

Estes vários instrumentos de política têm por objectivo promover a responsabilidade social e a igualdade de género, e no tocante aos organismos do sector público determinam as orientações para o seu bom governo, susceptíveis de lhes permitir níveis elevados de desempenho, assentes em princípios de racionalidade e eficiência empresariais e garantindo a qualidade dos serviços que prestam, gerindo-se por princípios correctos e em moldes que constituam exemplo para a difusão de boas práticas, a montante e a jusante da sua esfera de actuação.

Preconizam, assim, a adopção de um conjunto de medidas transversais e específicas consubstanciadas em Planos para a Igualdade na Administração Pública Local, desenvolvendo para tal políticas de gestão (internas e externas) que permitam uma maior sensibilização e progressiva integração das dimensões da igualdade de género na sua gestão e na relação com todas as partes interessadas.

Na transversalização das políticas de igualdade nas organizações/instituições reconhecem-se como estruturantes para a sua efectivação um leque amplo de medidas que envolvem desde o reconhecimento dos princípios da igualdade de género nos seus documentos estratégicos e a respectiva assunção pela liderança de topo das organizações, a todo um outro conjunto de dimensões-chave da gestão dos organismos e que devem abranger os vários elementos da sua estrutura organizativa.

Também no quadro da Responsabilidade Social das organizações, a igualdade de Género e a promoção da conciliação da vida pessoal, familiar, social e profissional são dois dos eixos estruturantes assentes num conjunto de princípios e compromissos através dos quais uma organização define o seu papel e a sua relação com todas as partes interessadas. Uma política de RSO na dimensão igualdade de género visa o equilíbrio de mulheres e homens nos seus indicadores e evidencia-se ao nível da: 1. Missão e valores; 2. Recrutamento e selecção de pessoal; 3. Investimento no capital humano através da formação e educação; 4. Remunerações e gestão de carreiras; 5. Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou as suas organizações representativas; 6. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho; 7. Informação, comunicação e imagem; 8. Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar; 9. Protecção na maternidade e paternidade e assistência à família.

O município de Setúbal não se tem alheado deste papel fundamental, em termos de Igualdade de Género e de combate à violência doméstica, tendo vindo a realizar um percurso progressivo, em parceria com organizações do concelho.

Com efeito a disponibilidade e vontade para trabalhar as questões de género estão patentes na Autarquia há vários anos e têm expressão nas várias parcerias que a Autarquia integrou e integra. No entanto a postura e intervenção nas questões de Igualdade de Género não se encontra ainda explícita e assimilada, e logo, a intervenção, quer a nível interno quer a nível externo não se encontra estruturada. Esta estruturação surge cada vez mais como um imperativo, sobretudo pela necessidade de conhecer e reconhecer o que já é feito e de diagnosticar áreas problema nas quais seja prioritário intervir, o que está consubstanciado no Plano para a Igualdade de Género.

Enquanto entidade empregadora de grande dimensão, a Autarquia necessitou de um diagnóstico interno que permitiu delinear estratégias e ações provocadoras de mudanças.

Com a candidatura ao QREN - Tipologia de Acção 7.2 – Planos para a Igualdade, do projeto “Igualdade de Género num Município Participado”, e sua aprovação, a Câmara Municipal de Setúbal procurou meios para agora integrar e avaliar as preocupações nesta matéria, de forma transversal, nas políticas municipais e medidas levadas a cabo, dando suporte a mudanças ao nível da organização com vista à promoção da igualdade de género, para a qual são aspectos fundamentais o diagnóstico e as ações de formação internas realizadas, bem como o plano de acção agora apresentado.

Para acompanhamento deste projeto e do Plano para a Igualdade de Género, colaborando no diagnóstico e na elaboração das propostas que integram o presente plano, foi nomeada pelo Despacho 24/2012 de 28 de Fevereiro a Comissão Municipal para a Igualdade de Género constituída pelos/as seguintes responsáveis:

Sílvia Barbeiro – DAF/DIGEF  
Susana Branco Santos - DRH/DIDEC  
Maria do Carmo Tiago – DURB  
José Alexandre – DOM/DIA  
Sérgio Gaspar – DAAE/DIEV  
Conceição Loureiro – DCED/DISOC  
Paulo Lamego – CBSS  
Carmen Caetano – GAI  
Fátima Silveirinha – Comissão de Trabalhadores

## 2. Grandes linhas de diagnóstico

### 2.1 Principais dimensões e indicadores

- Planeamento estratégico / Políticas e Medidas/ Cultura Organizacional;
- Estrutura Organizativa e Gestão de recursos Humanos
  - Recrutamento e seleção
  - Formação
  - Gestão de carreiras e remunerações
  - Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho;
  - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
    - Organização do trabalho
    - Benefícios diretos a trabalhadores/as e suas famílias
    - Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família
- Comunicação interna e externa

Para cada uma destas dimensões defiram-se um conjunto de indicadores relevantes, para poder detetar situações de desvantagem e disparidade de género. Tais indicadores serviram posteriormente de base para estabelecer prioridades e definir objetivos e ações concretas no Plano de Igualdade de Género. Procurou-se definir instrumentos de recolha de dados o mais adequados possível à realidade concreta da Autarquia, de forma a dar suporte à avaliação e reformulação anual das prioridades, objetivos e definição das ações concretas.

### Painel de indicadores

#### Recursos Humanos em Dezembro 2011 – Total de Recursos Humanos 1422

Recursos Humanos		2011
Taxa de feminização e de masculinização global e dirigente		
Taxa de feminização	(Total de mulheres / Total de RH) %	48,87%
Taxa de feminização Dirigente	(Total de mulheres dirigentes / Total de dirigentes) %	41,94%
Taxa de Masculinização	(Total de homens /Total de RH) %	51,13%
Taxa de Masculinização Dirigente	(Total de homens dirigentes / Total de dirigentes) %	58,06%
Índice de enquadramento	Total	(Total de dirigentes / Total de RH) %
	Taxa de feminização	(Total de mulheres dirigentes / Total RH) %
	Taxa de masculinização	(Total de homens dirigentes / Total RH) %

Recursos Humanos		2011
Nível etário e antiguidade		
Média de idades estimada	Total	Somatório das idades / Total de RH
	Mulheres	Somatório das idades das mulheres / Total de mulheres
	Homens	Somatório das idades dos homens / Total de homens
Taxa de envelhecimento	Total	(Somatório de RH com idade =>55 anos / Total RH) %
	Mulheres	(Somatório de mulheres com idade =>55 anos / Total mulheres)%
	Homens	(Somatório de homens com idade =>55 anos / Total homens) %
Taxa de emprego jovem	Total	(Somatório de RH com idade < 25 anos / Total RH) %
	Taxa de Feminização	(Somatório de mulheres com idade < 25 anos / Total RH) %
	Taxa de Masculinização	(Somatório de homens de idade < 25 anos / Total RH) %

Recursos Humanos			2011
Nível etário e antiguidade			
Nível Médio de antiguidade	Total	(Somatório das antiguidades / Total de RH)	13,80 anos
	Mulheres	(Somatório das antiguidades das mulheres / Total de mulheres)	11,79 anos
	Homens	Somatório das antiguidades dos homens / Total de homens)	15,74 anos

Recursos Humanos			2011
Taxa tecnicidade e por carreira profissional			
Taxa de tecnicidade (sentido lato)	Total	(Total dirigentes + pessoal Técnico/a Superior / Total RH) %	15,89%
	Taxa de Feminização	(Total de mulheres dirigentes + Técnicas Superior / Total RH) %	10,06%
	Taxa de Masculinização	(Total de homens dirigentes + Técnicos Superior / Total RH) %	5,84%
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	Total	(Total de pessoal Técnico/a Superior / Total RH) %	13,71%
	Taxa de Feminização	(Total de mulheres Técnicas Superior / Total RH) %	9,14%
	Taxa de Masculinização	(Total de homens Técnicos Superior / Total RH) %	4,57%
Taxa de Assistente Técnico	Total	(Total de pessoal Assistente Técnico/a / Total RH) %	18,85%
	Taxa de Feminização	(Total de mulheres Assistentes técnicas / Total RH) %	13,78%
	Taxa de Masculinização	(Total de homens Assistentes Técnicos /Total RH) %	5,06%
Taxa de Assistente Operacional	Total	(Total de pessoal Assistente Operacional / Total RH) %	53,45%
	Taxa de Feminização	(Total de mulheres Assistentes Operacionais / Total RH) %	23,56%
	Taxa de Masculinização	(Total de homens Assistentes Operacionais / Total RH) %	29,89%



Recursos Humanos			2011
Nível habilitações			
Taxa de Habilidade Superior dos RH (inclui todas as categorias profissionais)	Total	(Total de RH com níveis habilitação a partir Bacharelato / Total RH) %	19,41%
	Taxa de Feminização	(Total de mulheres com níveis habilitação a partir Bacharelato / Total RH) %	11,81%
	Taxa de Masculinização	(Total de homens com níveis habilitação a partir Bacharelato / Total RH) %	7,59%
Taxa de Habilidade Secundária dos RH	Total	(Total de RH com 11º + 12º / Total RH) %	26,37%
	Taxa de Feminização	(Total de mulheres com 11º + 12º / Total RH) %	15,89%
	Taxa de Masculinização	(Total de homens com 11º + 12º / Total RH) %	10,48%
Taxa de Habilidade equivalente ou igual ao 9º ano dos RH	Total	(Total de RH com habilitações = a 9º ano / Total RH) %	20,60%
	Taxa de Feminização	(Total de mulheres com habilitações = a 9º ano / Total RH) %	8,09%
	Taxa de Masculinização	(Total de homens com habilitações = a 9º ano / Total RH) %	12,52%
Taxa de habilitação ≤ ao 6º anos dos RH	Total	(Total de RH com habilitações ≤ ao 6º ano / Total RH) %	33,61%
	Taxa de Feminização	(Total de mulheres com habilitações ≤ ao 6º ano / Total RH) %	13,08%
	Taxa de Masculinização	(Total de homens com habilitações ≤ ao 6º ano / Total RH) %	20,53%
Taxa habilitações das mulheres	≤ 4º ano	(Total de mulheres com habilitações ≤ ao 4º ano / Total mulheres) %	16,69%
	6º ano	(Total de mulheres com habilitações ou equivalentes ao 6º ano / Total mulheres) %	10,07%
	9º ano	(Total de mulheres com habilitações iguais ou equivalentes ao 9º ano / Total mulheres) %	21,73%
	12º ano	(Total de mulheres com 12º / Total mulheres) %	27,34%
	≥ Bacharelato	(Total de mulheres com níveis habilitação a partir Bacharelato / Total mulheres) %	24,17%

Recursos Humanos			2011
Nível habilitações			
Taxa habilitações dos homens	≤ 4º ano	(Total de homens com habilitação ≤ ao 4º ano / Total homens) %	24,21%
	6º ano	(Total de homens com habilitação igual ou equivalente ao 6º ano / Total homens) %	15,96%
	9ºano	(Total de homens com habilitação igual ou equivalente ao 9º ano / Total homens) %	27,37%
	12ºano	(Total de homens com habilitação igual ao 12º ano / Total homens) %	17,61%
	≥ Bacharelato	(Total de homens com habilitação igual ou superior ao Bacharelato / Total homens) %	14,86%

Recursos Humanos			2011
Taxas de integração e vínculos			
Taxa de integração de trabalhadores/as portadores/as de deficiência	Total	(Nº de pessoas portadoras de deficiência / Nº total de RH) %	1,41%
	Taxa de feminização	(Nº de mulheres portadoras de deficiência / Nº total de RH) %	0,63%
	Taxa de masculinização	(Nº de homens portadoras de deficiência / Nº total de RH) %	0,77%
Taxa de integração de trabalhadores/as estrangeiros/as	Total	(Nº de pessoas estrangeiras / Nº total de RH) %	0,21%
	Taxa de feminização	(Nº de mulheres estrangeiras / Nº total de RH) %	0,07%
	Taxa de masculinização	(Nº de homens estrangeiros / Nº total de RH) %	0,14%
Índice de Admissões e Regressados/as	Total	(Nº total de admissões / Total RH) %	8,16%
	Taxa de Feminização	(Nº total de admissões de mulheres / Total RH) %	3,16%
	Taxa de Masculinização	(Nº total de admissões de homens / Total RH)	4,99%

4

Recursos Humanos			2011
Taxas de Integração e vínculos			
Índice de saídas	Total	(Nº total de saídas / Total RH) %	7,95%
	Taxa de feminização	(Nº total de saídas de mulheres / Total RH) %	3,59%
	Taxa de masculinização	(Nº total de saídas de homens / Total RH) %	4,36%
Taxa de vínculo por tempo indeterminado	Total	(Nº total de CTFP por tempo indeterminado / Total RH) %	91,77%
	Mulheres	(Nº total de mulheres com CTFP por tempo indeterminado / Total mulheres) %	94,82%
	Homens	(Nº total de homens com CTFP por tempo indeterminado / Total homens) %	88,86%
	Disparidade	(% homens com CTFP por tempo indeterminado - % mulheres com CTFP por tempo indeterminado)	-5,96%
Taxa de vínculo a termo resolutivo certo	Total	(Nº total de CTFP a termo resolutivo certo / Total RH) %	5,34%
	Mulheres	(Nº total de mulheres com CTFP a termo resolutivo certo / Total mulheres) %	2,59%
	Homens	(Nº total de homens com CTFP a termo resolutivo certo / Total homens) %	7,98%
	Disparidade	(% homens com CTFP a termo resolutivo certo - % mulheres com CTFP a termo resolutivo certo)	5,39%
Taxa de cobertura	Total	(Nº total de admissões / Total saídas) %	102,65%
	Mulheres	(Nº total de admissões de mulheres / Total saídas de mulheres) %	88,24%
	Homens	(Nº total de admissões de homens / Total saídas de homens) %	114,52%

Recursos Humanos			2011
Disparidade de remunerações entre mulheres e homens			
Média remuneração base geral	Total	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 dos/as RH / Nº de RH)	889,65 €
	Mulheres	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de mulheres / Nº de mulheres)	879,07 €
	Homens	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de homens / Nº de homens)	899,77 €
Média remunerações base dirigentes	Total	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de dirigentes / Nº dirigentes)	2.502,28 €
	Mulheres	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de mulheres dirigentes / Nº de mulheres dirigentes)	2.505,38 €
	Homens	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de homens dirigentes / Nº de homens dirigentes)	2.497,79 €
Média remunerações base técnicos/as superiores	Total	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de técnicos/as superiores / Nº técnicos/as superiores)	1.522,07 €
	Mulheres	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de mulheres técnicas superiores / Nº de mulheres técnicas superiores)	1.482,16 €
	Homens	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de homens técnicos superiores / Nº de homens técnicos superiores) %	1.599,52 €
Média de remunerações base Assistentes técnicos/as	Total	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de Assistentes técnicos/as / Nº Assistentes técnicos/as)	869,20 €
	Mulheres	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de mulheres Assistentes técnicas / Nº de mulheres Assistentes técnicas)	859,16 €
	Homens	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de homens Assistentes técnicos / Nº de homens Assistentes técnicos)	890,63 €
Média de remunerações base Assistentes operacionais	Total	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de Assistentes operacionais / Nº Assistentes operacionais)	616,07 €
	Mulheres	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 de mulheres Assistentes operacionais / Nº de mulheres Assistentes operacionais)	571,85 €
	Homens	(Somatório de remunerações base de dezembro 2011 dos homens Assistentes operacionais / Nº de homens Assistentes operacionais)	650,81 €

Recursos Humanos			2011
Disparidade de remunerações entre mulheres e homens			
Disparidade de remunerações base entre homens e mulheres	Total	$\{(\text{Média de remunerações base dos homens} - \text{Média de remunerações base das mulheres}) / \text{Média de remunerações base dos homens}\} \%$	2,30%
	Dirigentes	$\{(\text{Média de remunerações base dos homens} - \text{Média de remunerações base das mulheres}) / \text{Média de remunerações base dos homens}\} \%$	-0,30%
	Técnicos/as superiores	$\{(\text{Média de remunerações base dos homens} - \text{Média de remunerações base das mulheres}) / \text{Média de remunerações base dos homens}\} \%$	7,34%
	Assistentes Técnicos/as	$\{(\text{Média de remunerações base dos homens} - \text{Média de remunerações base das mulheres}) / \text{Média de remunerações base dos homens}\} \%$	3,53%
	Assistentes Operacionais	$\{(\text{Média de remunerações base dos homens} - \text{Média de remunerações base das mulheres}) / \text{Média de remunerações base dos homens}\} \%$	12,13%

## 2.2 Principais linhas do diagnóstico

### Área 1 – Planeamento Estratégico

#### Indicadores analisados

- Incorporação da dimensão de igualdade de género na estratégia, missão e valores da Câmara Municipal de Setúbal
  - Regulamento da Organização dos Serviços do Município de Setúbal Edital nº 253/2010
  - Despacho GAP nº 196/10 de 28/05/2010 – SIADAP – Missões e objectivos Estratégicos
  - Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Câmara Municipal de Setúbal
  - Site de CMS
- Medidas políticas, projetos e atividades que incorporam dimensões de igualdade de género
  - Site CMS – Projetos Municipais
- Difusão de políticas em matéria de igualdade
  - Intranet

#### Diagnóstico

A dimensão igualdade de género não está expressamente incorporada nos documentos de definição da missão, objetivos estratégicos e valores da Câmara Municipal de Setúbal.

O Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, no seu ponto 2 – “Compromisso Ético”, assume os princípios da “Consideração ética nas ações”, “Responsabilidade Social”, “Igualdade de tratamento e não discriminação”, indicando que “o compromisso ético enquanto serviço público que se pretende implementar no Município de Setúbal está cada vez mais interligado não só com o desempenho económico e financeiro, mas também com o quadro de valores, princípios e regras de conduta adoptados”. No seu ponto 2.2 “Regras de boa conduta ética” inclui o ponto “Respeitando os seus direitos, proporcionando um equilíbrio entre as vidas profissional, familiar e de tempos livres”. No entanto a integração da dimensão da Igualdade de Género como eixo estratégico transversal à ação municipal não se encontra expressa.

A Dimensão de igualdade de género está presente nos procedimentos internos da Câmara Municipal de Setúbal no que respeita a adoção estrita da legislação, não existindo contudo uma política ativa de implementação desta dimensão (linguagem inclusiva de género, plano Municipal para a Igualdade, plano para a igualdade).

Verifica-se uma progressiva adoção de linguagem inclusiva de género, ainda com imaturidade na sua apropriação e consequente falta de consistência na sua utilização. Falta também atingir um nível de apropriação que permita a utilização ativa da linguagem como instrumento de sensibilização/promoção da igualdade de género e dessegregação quanto ao sexo nas atividades e profissões.

Existe uma política ativa continuada de parceria territorial em projetos promovidos por outras organizações mas carecem de maior consistência, nomeadamente as estratégias de divulgação pelos meios de comunicação da câmara municipal.

Na intranet existe divulgação sobre normas legais respeitantes à legislação sobre licenças dearentalidade.

## Área 2 – Gestão dos recursos Humanos

### A2.1 Recrutamento e Seleção

#### Indicadores analisados

- Inexistência, direta ou indiretamente, de qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo nos Instrumentos e técnicas de seleção e nas regras de recrutamento.
  - Dois procedimentos concursais, para uma função tradicionalmente masculina e para uma função tradicionalmente feminina;
    - Formulário de candidatura
    - Publicação do Aviso de procedimento concursal
    - Guião de entrevista profissional de seleção
    - Grelha de avaliação
    - Ficha individual de classificação
    - Ata de classificação final – Relatório do procedimento concursal

#### Diagnóstico

Nos Avisos de procedimento concursal consta a alínea declarativa de que “Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição, a Administração pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na

progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

Mas, na medida em que a Lei nº 12-A/2008 que “Estabelece os regimes de vinculação de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas” define no seu artigo 49 as carreiras gerais usando linguagem não inclusiva de género, designando o nome das carreiras com o género masculino, a mesma situação se repercuta nos Avisos de procedimento concursal de recrutamento da Câmara Municipal de Setúbal, na designação das carreiras.

Mas, também nos próprios textos de Aviso de procedimento concursal e outros documentos, nomeadamente impressos, relativos ao recrutamento e seleção se verifica a utilização do masculino como designação genérica, não existindo linguagem inclusiva de género.

Os regulamentos do recrutamento e admissão de recursos humanos da câmara municipal regem-se pela legislação em vigor pelo que se pode considerar que estão previdas quaisquer descriminações face ao género. No entanto são necessários níveis mais elevados de incorporação dos princípios que norteiam a igualdade de género, nomeadamente quer quanto ao uso da linguagem inclusiva de género, quer quanto à progressiva sensibilização dos elementos dos júri à dessegregação quanto ao sexo das categorias profissionais e serviços, sob risco de se poder manter a tendência para a perpetuação das assimetrias de género existentes.

## A2.2 Formação Profissional

### Indicadores analisados

- Utilização de linguagem inclusiva no que respeita ao sexo em todos os documentos de divulgação, inscrição e selecção de participantes nas ações de formação, nomeadamente no que respeita a descrição do perfil do/a formando/a.
  - Regulamento Interno de Formação Profissional e fichas de candidatura para formação profissional
  - Regulamento Interno dos Estágios
  - Diagnóstico de Necessidades de Formação
  - Plano de Atividades Formativas em suporte digital e via intranet
  - Relatório de Execução do Plano de Actividades Formativas
- Critérios de seleção em formações dirigidas a profissões/serviços em que um dos sexos está sub-representado.
  - Regulamento interno da formação profissional – Critérios de seleção de formandos/as
- Registos dos processos formativos descriminados por sexo.
- Número médio de ações de formação e de horas de formação por carreira profissional e por sexo
  - Base de dados da formação
- Número de horas de formação de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais por carreira profissional e por sexo.
  - Base de dados da formação
- Número de horas de formação/sensibilização aos princípios promotores da igualdade de género e número de dirigentes e recursos humanos envolvidos, por carreira e por sexo.
  - Registos do projeto “Igualdade de Género num Município Participado” e registos de entidade formadora externa
- Registo da bolsa de formadores/as por sexo e áreas de formação

## Diagnóstico

Verifica-se como norma a utilização do masculino genérico mesmo quando se designam cargos uninominais que são exercidos por mulheres, existindo de forma esporádica a utilização de fórmulas de linguagem inclusiva de género (embora de forma incorreta – utilização de parênteses em vez de barra). Esta utilização esporádica, reforça a incoerência da linguagem global dos documentos por tornarem não genérica a utilização do masculino.

Forte imaturidade na apropriação e consequente falta de consistência na utilização da linguagem inclusiva de género.

Nos critérios de seleção e de priorização de inscrições não consta nenhum critério específico quanto a profissões/serviços em que um dos sexos está sub-representado. No entanto consta o critério preferencial de “o/a trabalhador/a nunca ter frequentado uma ação de formação que se enquadre na sua área funcional”, o que pode tendencialmente contrabalançar o potencial desfavorecimento resultante de ser minoria.

A base de dados da formação, por ação de formação, por categoria profissional e por unidade orgânica está desagregada por sexo, permitindo a sua monitorização.

Quanto à frequência média de ações de formação e número médio de horas de formação por pessoa, verifica-se uma forte prevalência das trabalhadoras, sendo que os trabalhadores participam em média em 61% do nº médio de ações em que participam as mulheres, perfazendo 73% das horas de formação média das mulheres.

No conjunto dos cursos, externos e internos, da área de Higiene e Segurança no trabalho que se realizaram entre 2010 / 2012, verifica-se que 5 cursos visam especificamente a prevenção de acidentes e doenças profissionais de assistentes operacionais dos serviços: DOM, DIEDU (piscinas e escolas), DAAE /DISQA (cemitérios e canil) /DIEV (Espaços verdes).

Nos Planos de Atividades Formativas 2010/2011 e 2011/2012 não estão previstos cursos de prevenção de riscos de doenças profissionais específicas de assistentes técnicos/as, carreira profissional predominantemente feminina (73% de mulheres), com doenças profissionais específicas, nomeadamente as tendinites resultantes do uso continuado de equipamento informático de forma ergonómica deficiente, e referidas nas medidas preventivas recomendadas no “Estudo do Absentismo 2011”.

Nos planos de Atividades Formativas de 2010 a 2012 estão previstas diversas formações internas e externas da área comportamental, nomeadamente sobre relações interpessoais e gestão do stress.

Em 2011 foi promovida pela Associação de Municípios da Região de Setúbal / AMRS um curso sobre o “Novo regime jurídico da parentalidade” a qual não se realizou por não ter reunido o número de inscrições suficientes.

No âmbito do projeto inter-age são previstos anualmente um conjunto (cerca de dez) de workshops de curta duração sobre temáticas diversas, realizados em horário pós-laboral com recurso a formadores/as internos/as, cuja natureza indica um esforço continuado de interação extra-profissional. No entanto o Relatório de Execução do Plano de Actividades Formativas não contempla dados sobre a execução destas ações.

## A2.3 Estrutura organizativa e gestão dos recursos humanos

### Indicadores analisados

- Estrutura organizativa – Em que medida as mulheres e os homens estão representados em todos os âmbitos categorias e níveis da organização;
- Remunerações – Em que medida existe disparidade remuneratória em função do sexo
- Avaliação e progressão nas carreiras – Em que medida existe disparidade na avaliação de desempenho do sexo
  - Balanço Social de 2010 e 2011.
  - Quadros estatísticos de suporte ao Balanço social de 2011
  - SIADAP de 2008 a 2011

### Diagnóstico

#### Estrutura organizativa

No executivo da Câmara Municipal de Setúbal verifica-se a existência de paridade, com base no sexo, sendo composto por 4 mulheres e 5 homens.

Trata-se de um dos raros municípios (7,5% dos municípios) cuja Presidência da Câmara Municipal é exercida por uma mulher. A vereação com pelouros atribuídos é constituída por dois homens e duas mulheres. A vereação sem pelouros atribuídos é constituída por 3 homens e uma mulher.

Na Assembleia Municipal e Presidentes de Juntas de Freguesia verifica-se assimetria de género, existente maioritariamente nos órgãos autárquicos nacionais. A Assembleia Municipal é presidida por um homem, e a sua composição é de 35 membros (27 homens 8 mulheres) dos quais 8 são presidentes de juntas de freguesia (7 homens e 1 mulher).

Quanto aos recursos humanos em 2011 estavam ao serviço do Município 1422 trabalhadores e trabalhadoras, sendo a sua distribuição global por sexo equilibrada (taxa de masculinização 51,13%). A diferença entre o número de homens e de mulheres aumentou ligeiramente de 2010 para 2011, tendo o número de homens aumentado de 1,3%, enquanto o número de mulheres decresceu de 0,9%. (Fonte BS de 2011)

Nos cargos de dirigentes, tal como no executivo, verifica-se a existência de paridade com base no sexo. Sendo composto por 31 pessoas, 13 são mulheres e 18 são homens, sendo a taxa de feminização de 41,94%. Nestes cargos não existe disparidade salarial, sendo de assinalar que nos cargos de diretores/as de departamento não se verifica a tradicional segregação, com base no sexo, por áreas profissionais.

No entanto a distribuição por carreiras profissionais de mulheres e de homens já denota níveis relevantes de segregação com base no sexo, nomeadamente nas duas categorias profissionais mais numerosas Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos/as respetivamente com 53,45% e 18,85% dos recursos humanos do município.

Analizando as carreiras mais significativas em termos de números de efetivos verifica-se uma masculinização das carreiras de:

**Assistentes Operacionais** que engloba mais de metade dos homens, 58,46%, e 48, 20% das mulheres que trabalham no município – Taxa de feminização de 44,08%. É de realçar que nesta carreira profissional foram agregadas funções muito diversificadas, que antes de 2009 representavam carreiras/categorias diversificadas, tradicionalmente femininas e tradicionalmente masculinas. A anterior segregação, com base no sexo, manteve-se ao nível funcional e remuneratório.

De assinalar que se verifica alguma dessegregação com base no sexo, em algumas destas funções, embora de natureza ainda pioneira/excepção, que carece de uma política coerente de suporte (Existência de uma mulher com funções de pintora “concorreu por motivo de desemprego” e uma Motorista de Pesados “com percurso profissional nas Forças Armadas”). (Fonte DRH, CT e entrevistas).

**Bombeiro Sapadores**, que representa 7,81% dos recursos humanos do município, é onde se verifica maior segregação com base no sexo, existindo somente uma mulher bombeira sapadora (tendo um percurso profissional anterior nas Forças Armadas e nas Forças de Segurança). Verifica-se que o regulamento de ingresso e promoção à carreira de bombeiros/as sapadores contém barreiras que desfavorecem o ingresso de mulheres nesta profissão. Taxa de Masculinização de 98,20%.

Verifica-se uma significativa feminização das carreiras de:

**Assistente Técnico/a**, a segunda com maior número de efetivos (18,85%), engloba 28,20% das mulheres e 9,90% dos homens que trabalham no município – Taxa de feminização de 73,30%, mantendo a tradicional segregação profissional com base no sexo.

**Técnico/a Superior** com 13,71% dos efetivos, a taxa de feminização é de 66,67%, englobando 18,71% das mulheres e 8,94% dos homens.

### Disparidade de Remunerações

Nos cargos **dirigente intermédio/a** não existe disparidade de remunerações entre a média de remuneração base de mulheres e homens.

Ao nível da **média global de remunerações de mulheres e de homens, assim como das remunerações médias de todas as restantes categorias profissionais** com um maior número de efetivos existe sempre uma disparidade salarial, ganhando, em média as mulheres menos que os homens, verificando-se que este diferencial remuneratório é, na maioria das categorias profissionais, muito inferior ao diferencial verificado ao nível nacional (setor privado) para o mesmo período. No global as mulheres ganham, em média, menos 2,30% que os homens; na carreira de Técnicas/os superior as mulheres ganham, em média, menos 7,34% que os homens, 3,53% menos na carreira de assistentes técnicos/as.

No entanto na carreira de **Assistentes Operacionais** (53,45% dos/as trabalhadores/as do município) a média de remunerações das mulheres é inferior em 12, 13% à média de remunerações dos homens da mesma categoria profissional. Este nível de disparidade é superior ao nível de disparidade a nível nacional (setor privado).

É de realçar que nesta carreira profissional foram agregadas funções muito diversificadas, que antes de 1 de Janeiro de 2009 representavam carreiras profissionais e funcionais diversificadas, tradicionalmente femininas e tradicionalmente masculinas. A anterior segregação, com base no sexo, manteve-se ao nível funcional e salarial, refletindo-se na disparidade remuneratória. Esta disparidade salarial também corresponde à segregação vertical resultante do facto das categorias de Encarregado Geral Operacional e Encarregado Operacional corresponder maioritariamente a homens (3 encarregados gerais operacionais e 15 encarregados operacionais), sendo que somente 4 mulheres têm essa categoria profissional.

Na categoria de **Informático/a** verifica-se que as mulheres, em média, ganham mais 23,41% que os homens. Sendo um número muito pequeno de pessoas (13: 8 homens e 5 mulheres) esta disparidade

resulta da remuneração de chefia, do sexo feminino.

#### A2.4 Respeito pela dignidade de mulheres e homens

##### Indicadores analisados

- Existência de código ético formalizado, com integração da igualdade de género
- Existência de mecanismos para detectar e solucionar queixas de discriminação assédio ou atitudes sexistas;
  - Informações dos RH e CMIG

##### Diagnóstico

Atendimento semanal ( $\frac{1}{2}$  dia de atendimento de funcionário/as e  $\frac{1}{2}$  dia para dar seguimento) de técnica de serviço social nos Recursos Humanos por parte de assistente social da Divisão de Inclusão Social. Este atendimento visa acompanhar situações de dificuldades dos/as trabalhadores/as ao nível das relações laborais (discriminação, assédio) e ao nível familiar/pessoal (situações de carência económica, de violência doméstica, de relação com filhos/as), procedendo ao seu encaminhamento interno ou externo. Estes procedimentos não estão formalizados. Este serviço está pouco divulgado sendo do conhecimento dos/as dirigentes e somente referido nas reuniões anuais com cada serviço.

No Plano de gestão de riscos de Corrupção e Infrações conexas da Câmara Municipal de Setúbal está previsto a elaboração de um código de conduta para os/as colaboradores/as da CMS, de acordo com a Carta ética da Administração Pública, mas tal ainda não foi efetuado.

#### A2.5 - Conciliação entre vida profissional, familiar, social e pessoal

##### Indicadores analisados

- Tipo de jornada de trabalho em função do sexo
  - Balanço Social de 2011
  - Estudo do absentismo 2011
  - Regulamento dos regimes de duração e organização do tempo de trabalho da Câmara Municipal de Setúbal – Deliberação nº 402/2012
- Normas facilitadoras da conciliação entre o trabalho com a vida pessoal e familiar e em que medida se aplicam a todas as pessoas, de todos os cargos, categorias profissionais e unidades orgânicas.
  - Informação disponibilizada pelo DRH e pelos/as participantes nas ações de formação.
- Benefícios diretos a trabalhadores/as e suas famílias
  - Informação permanente na intranet de parcerias com diversas entidades que disponibilizam descontos a trabalhadores/as do município de Setúbal.
  - Informação sobre questões de saúde do Gabinete de Saúde Ocupacional/Serviço de Medicina do Trabalho;
  - Manual de acolhimento de novos/as trabalhadores/as
- Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família
  - Informação disponibilizada na intranet

## Diagnóstico

Citando as recomendações do Guião prático de apoio à ação inspetiva para a igualdade de género à luz do código do trabalho:

*A conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um dos pilares fundamentais na promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho. Sendo essencial referir que a conciliação é uma necessidade, quer das trabalhadoras, quer dos trabalhadores, e não um “feudo” exclusivo das mulheres.*

*O Código do Trabalho, no nº3 do artigo 127º, prevê genericamente que “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.”*

*Ou seja, as entidades empregadoras são legalmente instadas a criar condições facilitadoras que favorecem o equilíbrio entre os sexos, permitindo que as mulheres possam dedicar mais tempo à carreira profissional, e aos homens investir mais tempo na sua vida familiar.*

### Regimes de duração e organização do trabalho - Análise das medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar.

No Regulamento dos regimes de duração e organização do tempo de trabalho da Câmara Municipal de Setúbal, nos termos e ao abrigo do artigo 115º do RCTFP, aprovado pela Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro foram analisadas as disposições no âmbito da duração e organização do tempo de trabalho que conferem uma maior flexibilidade à gestão do tempo de trabalho e favorecem a sua maior harmonização com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as.

Neste regulamento, nos termos e ao abrigo do artigo 115º do RCTFP, aprovado pela Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro existe, mediante autorização da Presidente da Câmara ou Vereadora com competência delegada em matéria de recursos humanos, a possibilidade de adoção de regimes de horário:

- Regime de horários flexíveis, com dois períodos diários de 2 horas de plataformas fixas, e regime de compensação aferido ao mês. Está estabelecido o número máximo de horas diárias que podem ser prestadas (9 horas) e limitas para o período de funcionamento diário (das 8h00 às 20h00). Este regime de horário, prevê regras mais favoráveis para trabalhadores/as portadores de deficiência.
- Direito a regime de trabalho a tempo parcial nomeadamente para trabalhadores/as com um ou mais filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, nos termos legalmente previstos.
- Direito a regimes específicos de flexibilidade de horário no regime da parentalidade, para trabalhador/a com um ou mais filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, nos termos legalmente previstos.
- Horários de trabalho específicos nos termos legalmente previstos, para trabalhadores/as – estudantes.

Nas informações recolhidas junto da DRH, Comissão Municipal para a Igualdade de Género e das/os participantes nas ações de formação, são referidos que os motivos de conciliação entre a vida familiar e profissional, para além dos previstos especificamente no regime da parentalidade, são ponderados na atribuição do regime de horário flexível (nomeadamente necessidades resultantes de assistência a ascendentes), bem como autorizações pontuais de flexibilização do horário ou interrupções ocasionais, atribuídas pela respetiva hierarquia face à necessidade da/o trabalhador/a responder a situações familiares surgidas.

No entanto, também é referido que a possibilidade de recorrer a estas tipologias de horário, é diferenciada, quer pelas exigências específicas de cada serviço/função, quer pelo maior ou menor acesso à informação e aos procedimentos a adoptar, sendo mais utilizado pelas/os técnicas/técnicos superiores e assistentes técnicas/os do que pelos/as assistentes operacionais.

A prática de regime de horário de laboração contínua está limitada aos casos de interesse público devidamente fundamentado por despacho da Presidente da Câmara ou Vereadora com competência delegada em matéria de recursos humanos.

Este regulamento não integra a possibilidade de autorização de jornada contínua, nomeadamente por regime de parentalidade.

Com efeito o RCTFP não consagra claramente e taxativamente a Jornada Contínua em nenhum dos seus artigos, mas possibilita que a mesma seja instituída, nomeadamente, por meio de acordo coletivo de trabalho/Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública. O Acordo colectivo de trabalho n.º 1/2009 (acordo colectivo de carreiras gerais) instituí, a partir de Novembro 2009, a Jornada Continua para os/as trabalhadores/as abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, mas não se aplica a todos/as os/as trabalhadores/as, somente aos/às representados/as pelas associações sindicais que o outorgaram e posteriormente, a partir de 15 de Março 2010, através do Regulamento de extensão n.º 1-A/2010, a sua aplicação foi estendida aos/às trabalhadores/as não sindicalizados. A Câmara Municipal de Setúbal decidiu, por esse motivo, não integrar este acordo no seu regulamento.

A Câmara Municipal de Setúbal está a desenvolver negociações com vista à celebração de Acordo(s) Coletivo(s) de Entidade Empregadora Pública, sendo a jornada continua um dos pontos da negociação..

Não existem dados trabalhados sobre o número de mulheres e homens por modalidades de horário.

### Trabalho suplementar

Verifica-se que em 2011 os trabalhadores efetuaram um volume médio de trabalho suplementar quatro vezes superior ao efetuado pelas trabalhadoras (Homens média de 197 horas, mulheres média de 48 horas). Esta diferença duplica no trabalho extraordinário diurno (Homens média de 39,46 horas, mulheres média de 4,77 horas) e é menos acentuada no trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados (Homens média de 103 horas, mulheres média de 32 horas).

Esta disparidade tem repercussões ao nível da disparidade de ganhos em função do sexo.

Não existem dados tratados sobre o número de trabalhadores e de trabalhadoras que executaram cada tipo de trabalho extraordinário.

### Análise do absentismo em 2011

Para a análise do absentismo foi calculado, com os dados do Balanço Social de 2011, a taxa de absentismo disponibilizada no site da DGAEP: Total de dias de ausências/ (Nº de dias trabalháveis X total de efetivos) \*100.

Verifica-se que a taxa global de absentismo das mulheres é de 13,44%, enquanto a taxa de absentismo dos homens é de 8,32% (taxa de absentismo geral, de mulheres e homens é de 10,83%).

Excluindo as ausências por motivo de Proteção na parentalidade e a Assistência a familiares do cálculo da taxa de absentismo, verifica-se que a disparidade entre a taxa de absentismo das mulheres e dos homens diminui significativamente – a taxa de absentismo das mulheres é de 11,42% e a dos homens de 7,95%. Na

carreira de Assistentes técnicos/as a diferença percentual entre Mulheres e homens passa de 3,31% para 0,63%, No caso de Bombeiros/as a taxa de absentismo das mulheres passa para 0,20% (em vez de 26,49%) mantendo-se a dos homens em 4,08%.

De realçar que as taxas de absentismo por motivos de acidente em serviço ou doença profissional é, excepto nos/as Bombeiros/as, sempre superior nas mulheres do que nos homens, sendo especialmente significativa essa diferença no caso das/dos assistentes operacionais (Homens 1,30% e Mulheres 4,55%). Nesta categoria profissional é também muito significativa a diferença nas ausências por motivo de doença (Homens 3,53% e Mulheres 7,28%). No Estudo so Absentismo de 2011 é recomendado medidas de ginástica laboral com o intuito de prevenir e melhorar as dores músculo-esqueléticas, bem como doenças profissionais (tendinites).

Comparando as taxas de absentismo por motivo de Proteção na parentalidade e a Assistência a familiares verifica-se que as mulheres têm uma taxa de absentismo, por esses motivos, 5 vezes superior à dos homens (Mulheres 2,02% e homens 0,38%), sendo que somente por motivo de assistência à família a taxa de absentismo das mulheres é 4 a 5 vezes superior à dos homens, no geral e nas categorias profissionais de assistente técnico/a e assistente operacional.

O artigo 41º da Lei 59/2008 de 11 de Setembro, estabelece que:

- 1 - Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à remuneração, como prestação efetiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:
  - a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
  - b) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos no artigo 27.º;
  - c) Do gozo da licença por adopção;
  - d) Das faltas para assistência a menores;
  - e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
  - f) Das dispensas de trabalho nocturno;
  - g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 - As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Assim a CITE em diversos pareceres indica que as ausências resultantes da proteção na parentalidade não tenham o mesmo tratamento que outro tipo de ausências, não podendo implicar quaisquer perda de direitos, nomeadamente à atribuição de qualquer tipo de prémios em função da assiduidade.

Na proposta de atribuição de prémios, ainda que simbólicos, previsto no Estudo do Absentismo de 2011, não estão excluídas as ausências por motivo de Proteção na Parentalidade, o que se torna discriminatório em relação às mulheres.

### **Proteção na maternidade e paternidade e benefícios directos dos/as trabalhadores/as e familiares.**

- Serviços Sociais do pessoal da CMS, para todos/as os/as trabalhadores/as da CMS inscritos na ADSE, desde que para tal se associem descontando 2,5% da remuneração. Confere direito a comparticipações para a saúde complementares à ADSE.
- Atendimento social, disponibilizado meio-dia por semana, no DRH, para acompanhamento/encaminhamento de situações críticas de trabalhadores/as. Este atendimento não se encontra amplamente divulgado, sendo os encaminhamentos efetuados pela hierarquia.
- Serviços de refeitórios - Apesar da existência de três refeitórios, com custos por refeição reduzidos (3,80€ e 2,10€): Parque Municipal de Poçoilos, Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal e

Viveiros das Amoreiras, estes não respondem às necessidades dos trabalhadores/as dada a dispersão geográfica dos serviços do município

- Protocolos celebrados entre a CMS e diversas entidades (nas áreas de Finanças e seguros, consumo, cultura e lazer, educação e formação, saúde e bem-estar, restauração, serviços fúnebres) que disponibilizam benefícios e descontos a trabalhadores/as do município de Setúbal. A informação sobre estes protocolos está disponibilizada na intranet e no manual de acolhimento.
- O Gabinete de Saúde Ocupacional/Serviço de Medicina do Trabalho promove campanhas de sensibilização sobre questões de saúde.
- Informação sobre atividades de cultura e lazer que decorrem no conselho na intranet.
- Informação na intranet sobre a legislação de proteção na parentalidade.

A Câmara Municipal de Setúbal não tem dispositivos próprios de proteção na maternidade e paternidade para os seus trabalhadores e suas trabalhadoras.

### Área 3 – Informação / Comunicação

#### Indicadores analisados

Utilização de linguagem promotora da igualdade de género na comunicação interna e externa.

- Intranet da CMS
- Site da CMS
- Regulamentos internos
- Manual de acolhimento
- Formulários internos e para os/as municípios

Normas internas para utilização de linguagem promotora da igualdade de género.

Incidência de notícias sobre temas relacionados com a igualdade de género

- Intranet
- Site da CMS
- Jornal Municipal
- Guia de eventos
- Programas de divulgação de atividades

#### Diagnóstico

Verifica-se uma progressiva adoção de linguagem inclusiva de género, ainda com imaturidade na sua apropriação e consequente falta de consistência na sua utilização. Falta também atingir um nível de apropriação que permita a utilização ativa da linguagem como instrumento de sensibilização/promoção da igualdade de género e dessegregação quanto ao sexo nas atividades e profissões. Não existem normas internas para a utilização de linguagem promotora da igualdade de género.

Existe uma política ativa continuada de parceria territorial em projetos promovidos por outras organizações, que se concretizam em atividades coordenadas ou conjuntas, nas áreas de Igualdade de Género, Prevenção da Violência de Género e LGBT. Estas parcerias concretizam-se também em colaborações utilizando os meios de divulgação da CMS, e a colaboração da DICI- Divisão de Comunicação e Imagem, na conceção dos meios de divulgação. Desde 1994 a Câmara Municipal de Setúbal colabora na organização e edição do Programa Março Mulher.

No entanto será benéfica uma maior consistência, nomeadamente as estratégias de divulgação pelos meios de comunicação da Câmara Municipal, e numa articulação geral de todas estas intervenções através de um Plano Municipal para a Igualdade de Género e de um Plano Municipal Contra a Violência Doméstica.

Na intranet existe divulgação sobre normas legais respeitantes à legislação sobre licenças de parentalidade, e espaço que remete para o site da CMS.

### 3. Linhas estruturantes do Plano para a Igualdade de Género da CM de Setúbal

A aprovação de um Plano para a Igualdade é a assumpção da integração dos princípios da Igualdade de Género como um valor e uma orientação estratégica de boa governação do município, a ser desenvolvida e avaliada de forma continuada.

Propõe-se a aprovação de quatro linhas estruturantes dessa integração:

- Reconhecimento dos princípios da Igualdade de Género como valor e opção estratégica do município, visando uma melhoria dos níveis de produtividade e de bem-estar no trabalho, no meio social e familiar;
- Promover a capacidade de avaliação interna dos indicadores de (des)igualdade de género, integrando esses indicadores no Balanço Social e no Relatório de Atividade do Município.
- Desenvolver estratégias de gestão (internas e externas) que promovam uma maior sensibilização e progressiva integração das dimensões da igualdade de género em todas as políticas e serviços, bem como na relação com todas as partes interessadas.
- Reconhecer que os preconceitos sociais (quanto ao sexo, orientação sexual, origem étnica, opções religiosa, opções políticas, deficiência, ....) constituem um risco de desfavorecimento nos atos e decisões da gestão municipal, o qual carece de medidas para ser minorado / evitado.

### 4. Ações do primeiro Plano para a Igualdade de Género da Câmara Municipal de Setúbal (2013/2014)

#### 4.1 Objetivos estratégicos e operacionais

##### Área 1 – Planeamento Estratégico

###### A1/1 - Objetivo estratégico - Integrar os princípios da igualdade de Género na Cultura organizacional

- 1.1 Obj. operacional - Fomentar a integração dos princípios da igualdade de género nos instrumentos estratégicos
- 1.2 Obj. operacional – Avaliar a evolução da integração da igualdade de género no funcionamento do município
- 1.3 Obj. operacional - Criar condições internas de integração da igualdade de género como missão estruturante da ação do Município

## Área 2 – Gestão dos recursos Humanos

**A2/1 - Objetivo estratégico** – Adoptar em todo o processo de recrutamento e selecção a incorporação dos princípios da Igualdade de Género.

- 1.1 Obj. operacional** - Aplicar de forma eficiente a legislação laboral em matéria de recrutamento e seleção de recursos humanos não excluindo ou restringindo o acesso de candidata/o em função do sexo.
- 1.2 Obj. operacional** - Promover medidas de ação positiva para a dessegregação em função do sexo dos serviços e categorias profissionais.
- 1.3 Obj. operacional** - Garantir a existência de indicadores de recrutamento e seleção desagregados por sexo.

**A2/2 - Objetivo estratégico** – Promover a integração dos princípios da igualdade de género na formação profissional.

- 2.1 Obj. operacional** - Sensibilizar e capacitar os recursos humanos para uma progressiva integração dos princípios da igualdade de género nas suas práticas profissionais.
- 2.2 Obj. operacional** - Fomentar e possibilitar a frequência de ações de formação em igualdade de género pelos trabalhadores e trabalhadoras.
- 2.3 Obj. operacional** - Desenvolver ações de prevenção de doenças profissionais na carreira de assistentes técnicos/as, nomeadamente sobre o adequado uso ergonómico do equipamento informático.
- 2.4 Obj. operacional** - Avaliar a evolução da integração da igualdade de género na formação profissional.

**A2/3 Objetivo estratégico** – Promover a utilização de indicadores de monitorização disparidade de género nos instrumentos de gestão de recursos humanos

- 3.1 Obj. operacional** - Integrar indicadores de avaliação da disparidade de género no Balanço Social
- 3.2 Obj. operacional** – Integrar indicadores de avaliação de igualdade de género nos estudos técnicos (Sinistralidade e doenças profissionais, absentismo, avaliação de desempenho)

**A2/4 Objetivo estratégico** – Promover o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho

- 4.1 Obj. operacional** – Elaborar uma Carta de Princípios Éticos com integração da dimensão igualdade de género.
- 4.2 Obj. operacional** – Integrar as normas legais sobre igualdade de género e não discriminação nos Acordos Coletivos de Entidade Empregadora Pública.
- 4.3.Obj. operacional** - Criar procedimentos e instrumentos que sejam facilitadores da apresentação formal de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral ou de outras situações abusivas da dignidade humana.

**A2/5 Objetivo estratégico** – Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras

**5.1 Obj. operacional** - Incentivar e sensibilizar para a partilha da licença de parentalidade por parte do pai, bem como a partilha do exercício dos direitos de assistência à família.

**Área 3 – Informação/ Comunicação**

**A3/1 Objetivo estratégico** - Adoptar uma política de informação/comunicação promotora da igualdade entre mulheres e homens.

**1.1 Obj. operacional** - Fomentar a utilização de linguagem inclusiva em todos os processos de informação/comunicação internos ou externos.

**1.2 Obj. operacional** - Fomentar a utilização de imagens não discriminatórias em função do sexo.

**1.3 Obj. operacional** – Promover formas de comunicação e informação em matéria de igualdade de género e de proteção da parentalidade.

**1.4 Obj. operacional** – Disponibilizar informação de caracterização do município desagregada por sexo (site da CMS + Rede Social e observatório social da Bela Vista)

**Área 4 – Intervenção municipal**

**A4/1 Obj. estratégico** - Promover a integração da perspectiva de género nos grupos de trabalho, fóruns e conselhos onde o município participa.

**1.1 Obj. operacional** - Fomentar uma progressiva interiorização dos princípios da igualdade de género

**1.2 Obj. operacional** - Estabelecer parcerias com entidades locais e nacionais para o desenvolvimento de projectos que abordem a Igualdade de Género e a Violência de Género.

**1.3 Obj. operacional** - Integração da reflexão sobre igualdade de género nos ciclos culturais desenvolvidos em parceria com o município.

**1.4 Obj. operacional** - Promover formas de sensibilização da população para a dessegregação das escolhas profissionais.

## 4.2 Mapa ações a implementar no Plano para a Igualdade de Género CMS 2013/2014

Meta	Ações	Responsável	Prazo
Incluir expressamente os princípios promotores da igualdade de género nos princípios subjacentes ao SIADAP 1 de 2014.	Incluir expressamente, os princípios promotores de igualdade de género nos princípios subjacentes ao SIADAP 1 de 2014.	DRH	Março 2014
Incluir expressamente os princípios promotores da igualdade de género na definição de valores e missão do município.	Incluir expressamente, no “Plano de prevenção de riscos de gestão incluindo riscos de corrupção e conexos”, os riscos de desfavorecimento resultantes dos preconceitos sociais (quanto ao sexo, orientação sexual, origem étnica, opções religiosa, opções políticas, deficiência, ...), o qual carece de medidas para ser minorado / evitado.	GAI	2º Semestre 2014
Progressiva utilização da linguagem inclusiva de género na comunicação escrita e imagem do município.	Inclusão no regulamento da Habitação Social alterações promotoras da IG nomeadamente quanto à titularidade do contrato de arrendamento e à proteção de vítimas de violência doméstica.	DOM	Dezembro 2013
Realização de ação de formação, de 18horas, para responsáveis pela elaboração de impressos e documentos do município.	Aprovação de manual de normas para a comunicação interna e estratégia de comunicação do município, promotoras da Igualdade de Género e não discriminação	DRH e DAF	Dezembro 2013
Realização de 3 workshops com responsáveis pela elaboração de documentos estratégicos e impressos da DAAF, DAF, DRH, DOM, DURB	Realização de ação de formação, de 18horas, para responsáveis pela elaboração de impressos e documentos do município.	DRH e DAF	Junho 2013



**Propostas de ações para Plano para a Igualdade de Género da CMS**

Meta	Ações	Responsável	Prazo
Progressiva utilização da linguagem inclusiva de género na comunicação escrita e imagem do município	<p>Realização de workshops com a equipa da DICl para a inclusão da dimensão igualdade de género na comunicação ao nível da imagem e escrita</p> <p>Apresentação de proposta de elaboração de um “Código regulamentar” que sistematize todos os regulamentos e posturas municipais existentes, simplificando o seu uso e integrando a linguagem inclusiva de género</p> <p>Utilização de linguagem inclusiva de género nos próximos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regulamento da proposta de revisão do PDM com linguagem inclusiva de género (DURB)</li> <li>Plano de Desenvolvimento Social (DCED/DISOC)</li> <li>Grandes opções do Plano e Orçamento (DAF/DIGEF)</li> <li>Princípios subjacentes ao SIADAP 1 de 2014 (DRH/DIDEC)</li> <li>Plano da prevenção de riscos de gestão incluindo riscos da corrupção e conexos (GAI)</li> <li>Revisão de relatórios e impressos (DAAE, DAF, DIAG, DRH)</li> </ul>	<p>DICI</p> <p>Coordenação da CMIG</p> <p>DURB</p> <p>DCED/DISOC</p> <p>DAF/DIGEF</p> <p>DRH/DIDEC</p> <p>GAI</p> <p>DAAE, DRH, DIAG, DAF</p>	<p>Outubro 2013</p> <p>Junho 2014</p> <p>Dezembro 2013</p> <p>Março 2014</p> <p>Dezembro 2013</p> <p>Março 2014</p> <p>Dezembro 2014</p> <p>Dezembro 2013</p>



Câmara Municipal de Setúbal  
 Projeto "Igualdade de Género num Município Participado"  
 POPH – Tipologia 9.7.2 – Projeto 058457/2011/972  
 Propostas de ações para Plano para a Igualdade de Género da CMS

Meta	Ações	Responsável	Prazo
	Elaboração de painel de indicadores de igualdade de género na gestão do pessoal a incluir no Balanço Social.	DRH	31 Março 2013 Executado no BS de 2012
Desagregação por sexo dos dados de gestão de pessoal do município.	Evidenciar, no quadro final das notações do SIADAP as classificações finais dos/as trabalhadores/as, tratadas sob forma percentual, por categoria profissional, unidade orgânica e sexo	DRH/DIDEC	Dezembro 2013
	Definição de regras de disagregação de dados por sexo , que cada gabinete tem de cumprir ,no fornecimento de dados para Balanço social	DRH	Executado
Avaliação e reformulação anual do Plano para a Igualdade	Nomeação da Comissão Municipal para a Igualdade de Género, facilitadora da implementação das medidas e ações a desenvolver, bem como da avaliação e reformulação anual do Plano para a Igualdade, com proposta de designação, definição de objetivos e funções.	Comissão Municipal de Igualdade de Género - CMIG	Julho 2013
	Promoção da articulação entre os serviços da Câmara Municipal de Setúbal e os organismos públicos para a igualdade de género e não discriminação GIG e CITE	DRH + CMIG	Junho 2013

Câmara Municipal de Setúbal  
 Projeto “Igualdade de Género num Município Participado”  
 POPH – Tipologia 9.7.2 – Projeto 058457/2011/972  
 Propostas de ações para Plano para a Igualdade de Género da CMS

Meta	Ações	Responsável	Prazo
	Utilização de linguagem inclusiva de género em procedimentos concursais e demais procedimentos de recrutamento e seleção, dando igual relevo a ambos os sexos a partir da aprovação do Plano para a Igualdade	DRH	A partir de Dezembro 2013
	Elaboração de um documento informativo sobre os objetivos atinentes à igualdade de género, com exemplos e recomendações, a ser entregue aos júris com o conjunto dos documentos do processo concursal.	DRH	Julho 2013
	Tratar todos os dados relativos aos processos de recrutamento e seleção desagregados por sexo, criando mapa anexo ao relatório que permita a sua monitorização quanto à igualdade de género, com desagregação por sexo em todas as fases. Anexo ao relatório	DRH	Julho 2013
Medidas para minorar o risco de desfavorecimento resultante dos preconceitos sociais de género no recrutamento e seleção, promovendo a dessegregação profissional em função do sexo.	Divulgação junto dos sindicatos, comissão de trabalhadores e DRH do Guia informativo, editado pela CITE, sobre redação de cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho numa perspetiva de igualdade de género e não discriminação de género.	CMIG / DRH	Junho 2013
	Realizar campanhas de informação/sensibilização ao treino físico preparatório para a profissão de bombeiro/a sapador	CBSS	Agosto 2013
	Elaboração de proposta de alteração ao regulamento de ingresso e promoção à carreira de bombeiros/as sapadores de forma a diminuir barreiras que desfavorecem o ingresso de mulheres nesta profissão	CBSS	Setembro 2013



Câmara Municipal de Setúbal  
 Projeto “Igualdade de Género num Município Participado”  
 POPH – Tipologia 9.7.2 – Projeto 058457/2011/972  
 Propostas de ações para Plano para a Igualdade de Género da CMS

Meta	Ações	Responsável	Prazo
	<p>Realização de 12 ações de informação/formação em igualdade de género para dirigentes e trabalhadores/as em igualdade de género</p> <p>Realizadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Três ações de 18 horas com 39 participantes (12H e 27M)</li> <li>Três ações de 12 horas com 35 participantes (20H e 15 M)</li> <li>Cinco ações de 3 horas com 41 participantes (17 H e 41M)</li> </ul>	CMIG – Projeto Plano de igualdade num Município participado	Julho 2013
	<p>Integrar a dimensão igualdade de género na formação profissional dos/as dirigentes e trabalhadores/as.</p> <p>Divulgação de ações de formação em IG ao/às trabalhadores/as, facilitando juntos/as dirigentes a frequência das mesmas</p>	DRH/DIDEC/GAFOR	2014



Câmara Municipal de Setúbal  
 Projeto “Igualdade de Género num Município Participado”  
 POPH – Tipologia 9.7.2 – Projeto 058457/2011/972  
**Propostas de ações para Plano para a Igualdade de Género da CMS**

Meta	Ações	Responsável	Prazo
	Divulgação junto de dirigentes, Comissão de trabalhadores e Sindicatos do Guia informativo sobre “Prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autoregulação” editado pela CITE.	CMIG / DRH	Junho 2013
Promover a integração dos valores da igualdade de Género e o respeito da dignidade humana no funcionamento do município.	Elaboração de proposta sobre procedimentos e instrumentos para a apresentação formal de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bem como situações abusivas da dignidade humana.	CMIG	Dezembro 2013
	Divulgação pela intranet e outros meios dos procedimentos a adoptar e do referido guia.	CMIG / DRH	Dezembro 2013
	Edição de Carta de Princípios Éticos e Regras de boa conduta ética com integração dos princípios da igualdade de género.	CMIG	Junho 2013
	Criar área de “Cidadania e Igualdade de Género” na intranet, site da CMS, observatório da Bela Vista e Nossa Bairro Nossa Cidade	DICI + CMIG	Junho 2013
Reforçar mecanismos de informação promotores da igualdade de género e cidadania	Inclusão dos filmes promocionais do “Direito a licença parental exclusiva do pai” produzidos pela CITE, no espaço Cidadania e Igualdade de Género a criar na intranet	DICI	Junho 2013
	Realização de filmes com trabalhadores que gozaram a licença parental exclusiva do pai facultativa e trabalhadores/as que gozaram licença de parentalidade partilhada	DICI	Junho 2013

Câmara Municipal de Setúbal  
 Projeto “Igualdade de Género num Município Participado”  
 POPH – Tipologia 9.7.2 – Projeto 058457/2011/972

Propostas de ações para o Plano para a Igualdade de Género da CMS

Meta	Ações	Responsável	Prazo
Reforçar mecanismos de informação promotores da igualdade de género e cidadania	<p>Realização de filmes com trabalhadoras que exercem funções tradicionalmente masculinas.</p> <p>Integração de mensagens/Flyers com recibos de vencimentos sobre o plano para a igualdade</p> <p>Integração de estatísticas de caracterização do concelho desagregadas por sexo, nos sites da CMS, da rede social de Setúbal e Observatório da Bela Vista</p> <p>Colaboração com ONG's na disponibilização de meios de comunicação municipais para a sensibilização à igualdade entre mulheres e homens, combate à violência doméstica e não discriminação</p>	DICI  DRH, DICI  DICI	Junho 2013  Julho 2013  Junho 2013
	<p>Ação de formação, de 18 horas, direcionada ao Grupo concelho das deficiências</p> <p>Ação de formação, de 18 horas, direcionada ao Grupo EnvelheSeres</p> <p>Ação de formação, de 18 horas, direcionada ao Grupo de animadores/as Nossa bairro Nossa Cidade</p>	DISOC e DICI  DISOC  DISOC	Continuada  Maio 2013  Julho 2013
Ações de formação para fóruns e conselhos municipais		DISOC	Julho 2013

Junho 2013

