

Aprovado por unanimidade  
na Reunião de Câmara de  
8 de janeiro de 2021



# Plano Municipal para a Igualdade

---

Município de Mafra

2021-2022





## Índice

Introdução .....	1
1 - O Perfil da Autarquia .....	2
1.1 – Missão e Valores .....	2
1.2 – Indicadores numa perspetiva de género .....	2
2 – Diagnóstico .....	7
2.1 – Metodologia e Matriz.....	7
2.2 – Resultados.....	8
3 – Áreas de Intervenção .....	9
4 – Conclusão .....	10

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição de trabalhadores/as por género .....	3
Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores/as por carreira e género – versão com escala logarítmica.....	3
Gráfico 3 - Distribuição da percentagem de trabalhadores/as por género e modalidade de vinculo de emprego público .....	4
Gráfico 4 - Distribuição da percentagem de trabalhadores/as por género e categoria .....	5
Gráfico 5 - Distribuição da percentagem de trabalhadores/as por género e habilitações literárias .....	5
Gráfico 6 - Distribuição da percentagem de trabalhadores/as por género e faixas etárias .....	6
Gráfico 7 - Evolução do número de trabalhadores/as por género entre 2015 e 2019.....	6

## Índice de Tabelas

Tabela 1 – Plano de Intervenção .....	9
---------------------------------------	---



## Introdução

A igualdade de género significa igualdade de direitos e de oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder e participação, de homens e mulheres, em todas as esferas da vida pública e privadas.

Nos últimos anos, com aumento da relevância deste tema nos especto social e político das sociedades ocidentais, regista-se um incremento de políticas europeias e nacionais ligadas a questões de igualdade de género, com o primordial objetivo de melhorar a inserção das mulheres no mercado de trabalho e de criar condições que permitam melhorar a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Neste sentido, o presente Plano para a Igualdade resulta da vontade Executivo Municipal para a prossecução dos princípios da igualdade no Município de Mafra, não apenas numa perspetiva formal de garantir a não discriminação de género entre os/as trabalhadores/as do município, mas também, usando o seu estatuto privilegiado, sensibilizar e influenciar, nestas temáticas, o meio social em que se insere.

Para a elaboração do presente plano, será tida em conta a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, publicado no Diário da República, através do Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, bem como o presente na alínea q) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I à da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual e a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local.

Com o presente plano, pretende-se:

- Conhecer a realidade da CM Mafra;
- Identificar, através de uma autoavaliação, as oportunidades de melhoria em matéria de igualdade de género;
- Adotar boas práticas ao nível da igualdade de género e da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.



## 1. O Perfil da Autarquia

### 1.1 Missão e Valores

A Câmara Municipal de Mafra tem por missão planear, organizar e implementar políticas que, no âmbito das suas atribuições e competências, assegurem a prestação de serviços de excelência na promoção do crescimento inclusivo, inteligente e ambientalmente sustentável do território, visando a criação de bem-estar para os munícipes e a geração de valor para os investidores.

A atuação da Câmara Municipal de Mafra pauta-se pelos seguintes valores:

- Integridade, na exigência de elevados padrões de ética suportados numa política de transparência, honestidade, equidade e respeito pelo próximo;
- Audácia, no arrojo das soluções para responder à complexidade dos desafios;
- Entusiasmo, na vontade firme, motivada e inspiradora para agir na defesa do superior interesse municipal;
- Eficácia, no controlo orçamental e organizacional sobre os atos administrativos, produzidos resultados adequados à superação dos objetivos estabelecidos.

### 1.2 Indicadores numa perspetiva de género

A 31 de dezembro de 2019, a Câmara Municipal de Mafra contava 985 trabalhadores/as, seguindo uma distribuição por género demonstrada pelo gráfico seguinte.

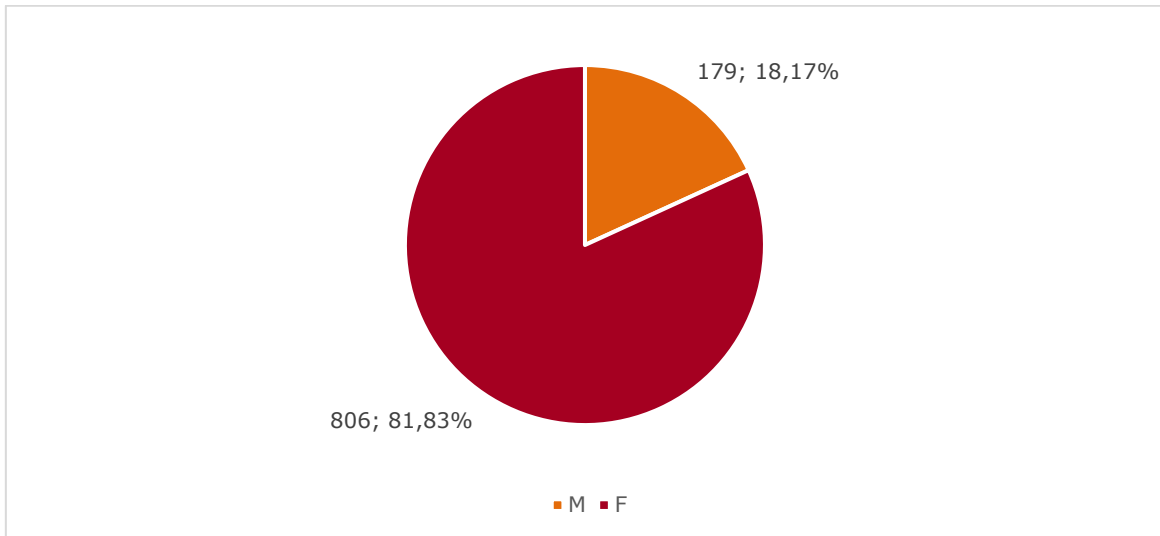


Gráfico 1 – Distribuição de trabalhadores/as por género

O gráfico 1 demonstra a existência de uma desproporção entre o número de homens e o número de mulheres, registando-se uma taxa de feminização de 81,83% entre os/as trabalhadores/as. Tal realidade pode ser explicada pela afetação de um grande volume de trabalhadores/as a profissões tradicionalmente percecionadas como femininas, ligadas ao setor da educação. Como auxílio do gráfico 2, é possível verificar a distribuição dos/as trabalhadores/as por categorias.

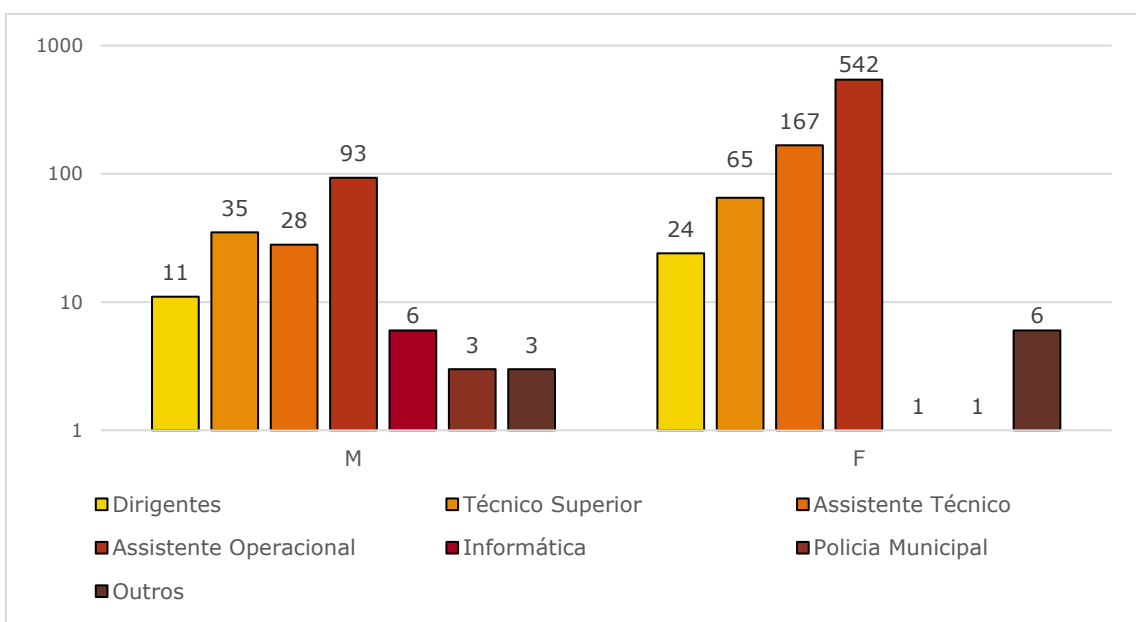


Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores/as por carreira e género – versão com escala logarítmica



Em termos de modalidade de vínculo de emprego público, destaca-se os seguintes dados:

- Não se registam trabalhadores do sexo masculino com contrato resolutivo por termo incerto;
- Em termos proporcionais, na modalidade de comissão de serviço regista-se a seguinte distribuição: 6,70% dos trabalhadores do género masculino têm comissão de serviço, enquanto do universo de trabalhadoras do género feminino, 3,72% possuem comissão de serviço.

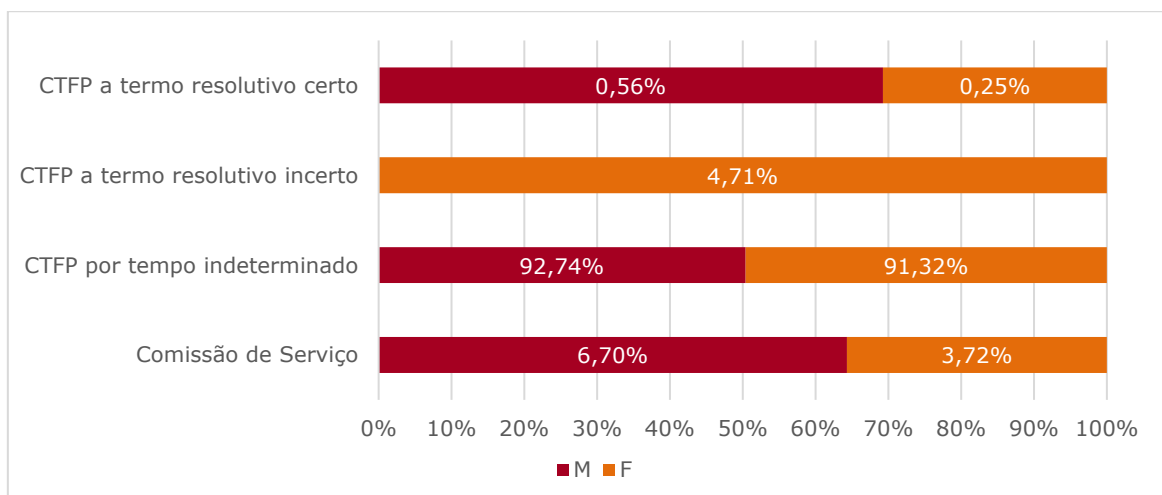


Gráfico 3 – Distribuição da percentagem de trabalhadores/as por género e modalidade de vínculo de emprego público

Relativamente à distribuição por categorias, destaca-se os seguintes dados:

- Ambos os géneros registam uma maioria de trabalhadores/as na categoria de assistente operacional, sendo o género feminino a registar o valor mais elevado, 67,25%;
- Em termos percentuais, na categoria de técnico superior e em posições de chefia intermédias, regista-se um valor mais elevado no género masculino.



## Plano Municipal para a Igualdade Município de Mafra

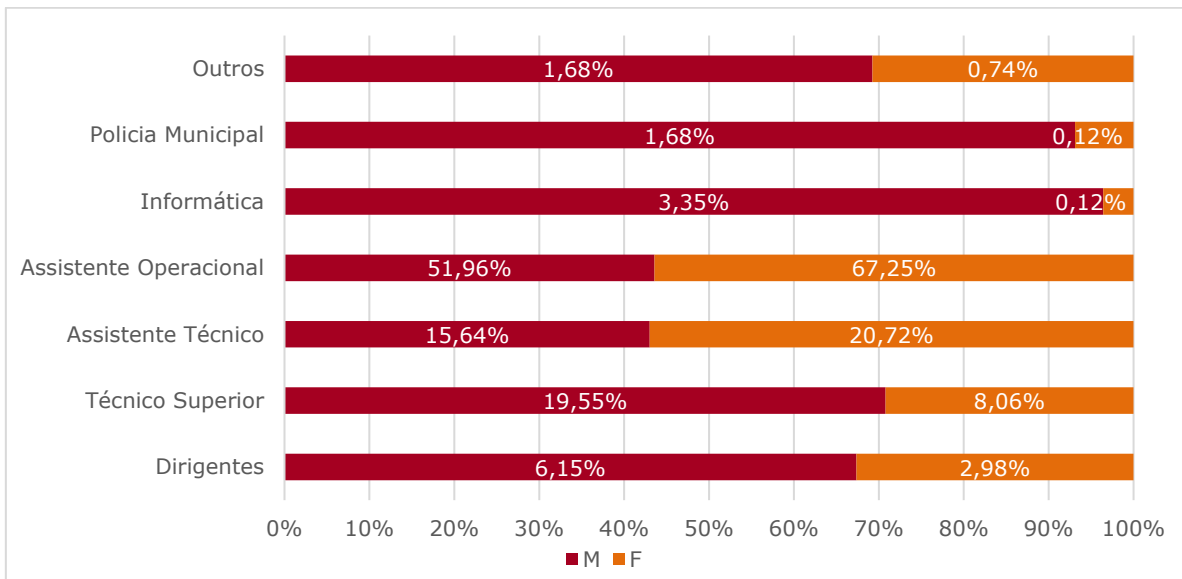


Gráfico 4 – Distribuição da percentagem de trabalhadores por género e categoria

Em termos de habilitações literárias, em termos percentuais, destaca-se os seguintes factos:

- O género feminino regista predominância entre o nível de 6 anos de escolaridade e o nível secundário;
- O género masculino regista uma predominância nos extremos, atingindo o dobro do valor do género oposto no nível de 4 anos de escolaridade e um valor superior em todos os níveis de escolaridade superior (Bacharelato, Licenciatura e Mestrado).

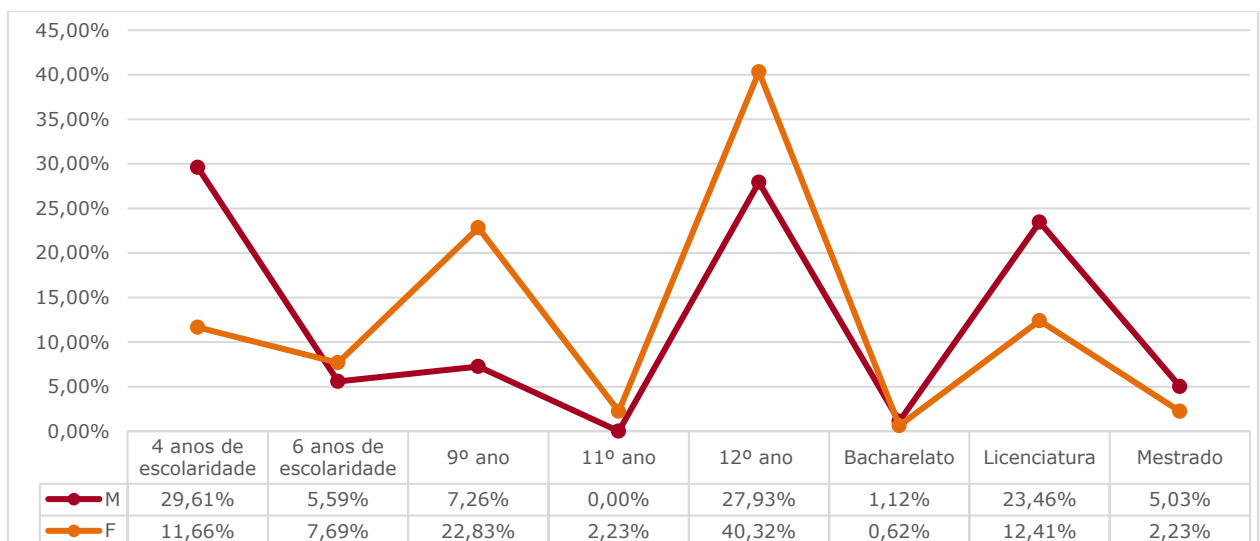


Gráfico 5 – Distribuição da percentagem de trabalhadores por género e habilitações literárias



## Plano Municipal para a Igualdade Município de Mafra

Em relação a faixas etárias, em termos percentuais, o género feminino regista um valor superior em dois intervalos, entre os 20 e os 34 anos e entre os 40 e os 54 anos, sendo que a faixa etária 50-54 regista uma discrepância em relação ao género masculino superior a 5 pontos percentuais. Em sentido oposto, regista-se uma ligeira superioridade na faixa etária 35-39 e uma superioridade relevante dos 55 anos em diante, com destaque para a diferença registada na faixa etária 60-64 superior a 7 pontos percentuais.

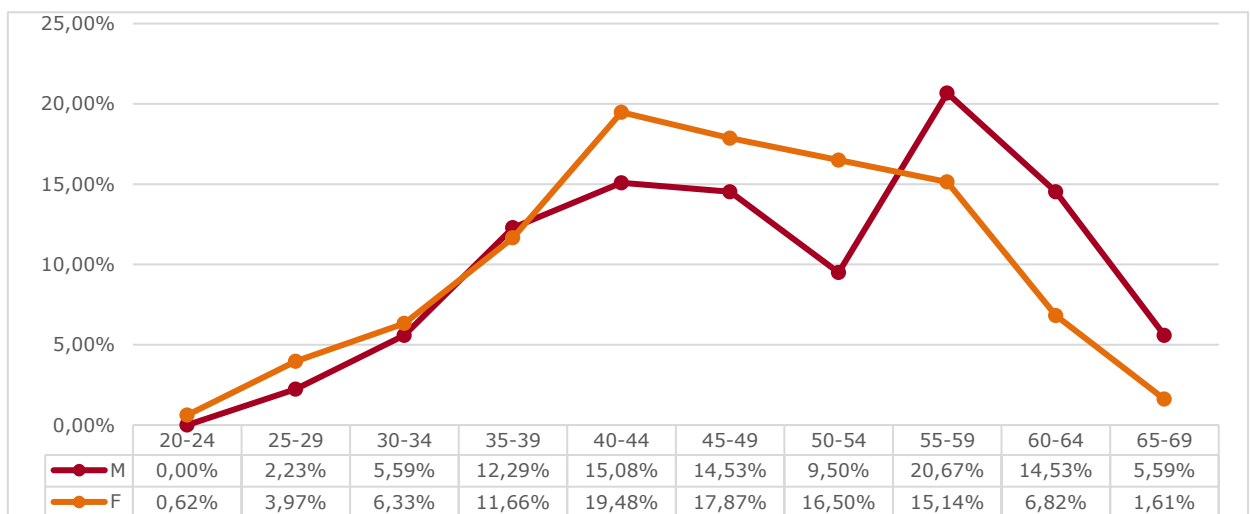


Gráfico 6 – Distribuição da percentagem de trabalhadores por género e faixas etárias

Se analisarmos a evolução do número de trabalhadores por género entre 2015 e 2019, verifica-se uma evolução positiva do número total de trabalhadores/as, muito suportada numa evolução positiva do número de trabalhadoras do género feminino, contrariada por uma ligeira evolução negativa do número de trabalhadores do género masculino.

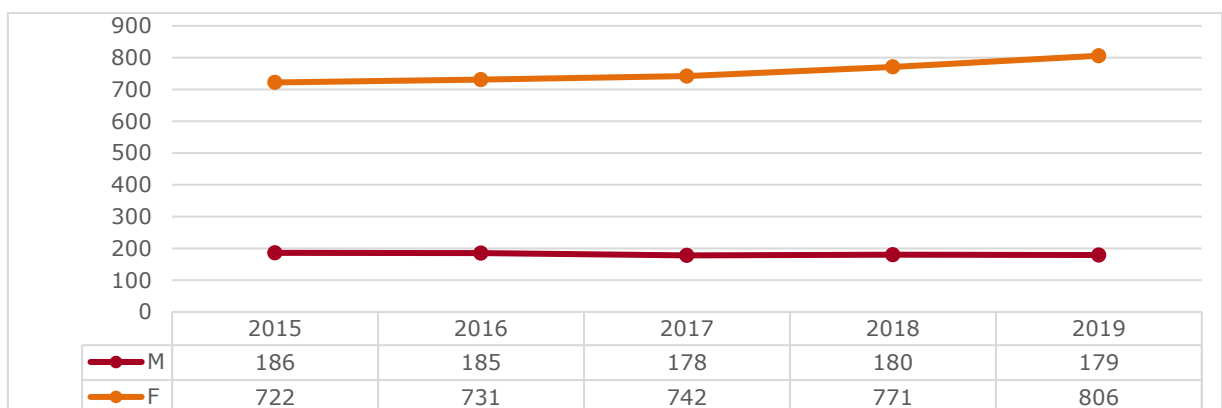


Gráfico 7 – Evolução do número de trabalhadores/as por género entre 2015 e 2019





## 2. Diagnóstico

### 2.1 Metodologia e Matriz

De forma a efetuar um diagnóstico fiável e representativo, que aborde as diversas faces do Município de Mafra enquanto entidade empregadora, foi aplicado a matriz de apoio ao diagnóstico presente no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, disponível no site da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

O referido questionário é composto por 174 questões, que cobrem 7 dimensões, subdivididas em 19 subdimensões:

- I. Estratégia, Missão e Valores da Empresa;
- II. Igualdade no Acesso a Emprego;
  - a. Anúncios, Seleção e Recrutamento;
  - b. Período Experimental;
  - c. Não Renovação de Contratos a termo;
- III. Formação Inicial e Contínua;
- IV. Igualdade nas Condições de Trabalho;
  - a. Avaliação de Desempenho;
  - b. Promoção/Progressão da Carreira Profissional;
  - c. Salários;
- V. Proteção na Parentalidade;
  - a. Licenças/Licença partilhada;
  - b. Dispensas/Faltas;
  - c. Redução do Tempo de Trabalho;
  - d. Formação para Reinserção Profissional;
  - e. Proteção da Segurança e Saúde de Trabalhadora Grávida, Puérpera ou Lactante;
  - f. Proteção no Despedimento de Trabalhadora Grávida, Puérpera ou Lactante ou de Trabalhador/a no Gozo de Licença Parental;
  - g. Comunicação no Âmbito da Não Renovação de Contrato a termo com Trabalhadora Grávida, Puérpera ou Lactante ou com Trabalhador/a no Gozo de Licença Parental;
- VI. Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal;



## Plano Municipal para a Igualdade Município de Mafra

- a. Organização dos Tempos de Trabalho: Horários Flexível ou Trabalho a Tempo Parcial;
- b. Férias;
- c. Dispensa de Algumas Formas de Organização do Trabalho e Trabalho Suplementar;
- d. Teletrabalho;
- e. Jornada Continua;
- f. Meia Jornada;

### VII. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

#### 2.2 Resultados

A aplicação do diagnóstico à realidade do Município de Mafra revelou-se eficaz, tendo sido apuradas diversas oportunidades de melhorias nas múltiplas dimensões já mencionadas, algumas das quais identificadas como prioritárias.

Assim, em matéria de igualdade de género, a Câmara Municipal de Mafra deve melhorar nos seguintes pontos:

- Avaliação da satisfação dos/as trabalhadores/as em matérias de igualdade de género;
- Divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do género;
- Formação direcionada para a chefia intermédia em matéria de igualdade de género;
- Divulgação de informação sobre a legislação referente ao direito da parentalidade;



### 3. Plano de Intervenção

Objetivo	Medida	Divisão Responsável	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização
Avaliação da satisfação dos/as trabalhadores/as em matérias de igualdade de género	Incluir no inquérito anual de satisfação até 3 questões sobre igualdade de género	DRH	0 €	N.º de perguntas incluídas no inquérito de satisfação sobre a igualdade de género	>/= 3 questões	Dezembro de 2021
Divulgação dos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	Divulgar no placar de informações presente no edifício da Câmara Municipal de Mafra os direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matérias de igualdade e não discriminação em funções de género	DRH	0 €	Divulgação da informação no placar	Divulgar a informação no local indicado	Janeiro de 2021
	Elaborar o Manual de Acolhimento utilizando uma linguagem promotora da igualdade	DRH	0 €	Elaboração do Manual de Acolhimento utilizando uma linguagem promotora da igualdade	Utilização de linguagem promotora da igualdade	Até janeiro de 2021
Formação em matéria de igualdade de género direcionada às chefias intermédias	Disponibilizar às chefias intermédias a participação em ações de formação em matéria de igualdade de género	DRH	2 500 €	Participação de 9 chefias internas numa ação de formação em matéria de igualdade de género	>/= 25% das chefias intermédias com participação em formação em matéria de igualdade de género	Até dezembro de 2022
Divulgação de informação sobre a legislação referente ao direito da parentalidade	Divulgar no placar de informações presente no edifício da Câmara Municipal de Mafra legislação referente ao direito da parentalidade	DRH	0 €	Divulgação da informação no placar	Divulgar a informação no local indicado	Janeiro de 2021

Tabela 1 – Plano de Intervenção



## 4. Implementação, Acompanhamento e Avaliação

Elaborado o plano de intervenção, recairá sobre a Divisão de Recursos Humanos a implementação, acompanhamento e avaliação do referido plano.

A DRH deverá:

- Assegurar a divulgação do presente plano;
- Implementar as medidas previstas dentro do prazo estipulado;
- Monitorização do plano;
- Avaliação da implementação do plano através dos indicadores definidos. Os resultados da avaliação serão incluídos no plano da igualdade 2023-2024.

Caso seja necessário efetuar alguma alteração ao presente plano durante a sua vigência, o mesmo será revisto pela DRH e submetido ao Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal, tendo em vista a sua aprovação pelo órgão executivo.