

2016

# PROJETO EQUALITY BALANCE

ASSOCIAÇÃO FAMÍLIAS

ABRIL 2016



# PROJETO EQUALITY BALANCE

ASSOCIAÇÃO FAMÍLIAS

## Introdução

O projeto Equality Balance insere-se no âmbito do *Programa Small Grant Scheme*, promovido pelo *Programa EEA Grants* em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de género. Este projeto decorreu de uma ação conjunta entre a Associação Famílias e a ID-Norway, entidade parceira da Noruega.

Este projeto vem contribuir de forma efetiva para o compromisso de reduzir e eliminar as desigualdades sociais entre homens e mulheres, através da criação de um instrumento que visa avaliar o contributo das medidas legislativas na promoção da igualdade de género. Para efeitos de validação do instrumento, recorreu-se a uma amostra de 30 participantes (10 dirigentes e 20 colabores/as) pertencentes a 10 ONG's do distrito de Braga. As ONG's adquirem um papel basilar na sustentabilidade da sociedade, quer pelo número substancial de trabalhadores/as que empregam quer pelo caráter interventivo e social que assumem, dado o âmbito das suas ações.

A importância das ONG's na promoção da igualdade de género é claramente evidenciado no V PNI, sendo que as medidas 55, 56 e 57 salientam a necessidade de “*apoiar as ONG na realização de projetos e de ações de formação que promovam a IG (...)*”; “*cooperar com as ONG na promoção da IG (...)*” e “*promover a utilização de materiais produzidos (...) pelas ONG, promotores de IG*”.

O concelho de Braga encontra-se representado por uma significativa variedade de ONG's que contribuem para a sustentabilidade desta região, através do fornecimento de respostas efetivas às necessidades dos/as habitantes. Assente nos princípios da solidariedade e da justiça, as ONG's funcionam num amplo espectro de ação: apoio a crianças e jovens, apoio à família, proteção de cidadãos em situações de fragilidade (velhice, invalidez, deficiência, diminuição dos meios de subsistência ou capacidade de trabalho, promoção da saúde (cuidados de cuidados preventivos, curativos e/ou de reabilitação), educação e formação profissional e resolução de problemas habitacionais das populações. A multiplicidade de situações com as quais trabalham, aliada ao impacto que as suas ações têm no bem-estar dos/as cidadãos/ãs, fazem emergir a necessidade de incrementar uma cultura inclusiva, que efetive,

transversalmente, o princípio da IG. A promoção deste princípio pode contribuir para uma sociedade economicamente mais sustentável, num quadro de igualdade de direitos e deveres, independentemente do género.

Neste sentido, o projeto Equality Balance ambiciona concorrer para um aprofundamento do conhecimento sobre o modo como as medidas legislativas estão articuladas com o princípio da igualdade de género, procurando recolher elementos acerca do modo como as ONG's estão a trabalhar/implementar estas medidas.

Um projeto desta natureza mostra-se premente devido a várias razões fundamentais. Por um lado, a necessidade de implementar, na prática, o mainstreaming de género, enquanto princípio informador das ações e políticas gerais e por outro, a necessidade de auscultar a sociedade no que concerne à exequibilidade e efetivação do princípio da igualdade de género das medidas legislativas.

Para além do instrumento de avaliação das medidas legislativas versou a criação de um guia prático que compila as várias informações recolhidas ao longo do projeto, facilitando a sua disseminação para outros contextos (nacionais e internacionais).

## Equality Balance

A promoção da igualdade entre homens e mulheres é assumida como um objetivo essencial dos poderes públicos, expressa na Constituição da República Portuguesa, que a consagra como tarefa fundamental do Estado na alínea h) do artigo 9.º (Constituição da República Portuguesa, 1976). Reconhecido como um compromisso social e político, o princípio da igualdade de género, surge como imprescindível à construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Segundo Neto (2015) a igualdade de género, em Portugal, encerra em si mesmo uma conquista inacabada, que tem vindo a ser desenvolvida ao longo dos últimos séculos. De acordo com a perspetiva do mesmo autor, os últimos 30 anos foram responsáveis por um conjunto de significativos progressos no que toca à igualdade de género. Estes avanços podem ser constatados através de vários indicadores, sendo as diversas diretrizes nacionais e internacionais de combate à discriminação e exclusão em função do género um resultado efetivo deste progresso civilizacional.

A adoção da transversalização de género (*mainstreaming* de género) veio, em larga medida contribuir para a adoção de um novo modelo na forma como as questões da igualdade de género e não discriminação em função do género são perspetivadas e integradas tanto pelos responsáveis/dirigentes sociais e políticos como pela sociedade em geral. Vários autores têm discorrido sobre a relevância deste conceito que deve estar incluído em todas as áreas temáticas e etapas do processo político-legislativo, ou seja, desde a fase da conceção das medidas até à avaliação do seu impacte (e.g. Hafner-Bourton & Pollack, 2002).

A União Europeia tem vindo a assumir um papel de destaque no desenvolvimento de estratégias promotoras da igualdade entre homens e mulheres e de não discriminação, sendo a criação de conteúdos legislativos um dos maiores indicadores desta ação. A Plataforma de Ação de Pequim, adotada na 4ª Conferência Mundial sobre os Direitos das Mulheres, determinou que os órgãos políticos nacionais e demais decisores têm de proceder à implementação do *mainstreaming* de género em todas as ações políticas e programas públicos, por forma a ponderar previamente

qual o impacto que as decisões político-legislativas podem assumir na promoção da igualdade entre homens e mulheres. A par disto, esta iniciativa veio concorrer para intensificar a necessidade dos países se envolverem em políticas transversais que contribuam para a efetivação do princípio da igualdade entre homens e mulheres, devendo ser um objetivo a prosseguir pelas comunidades.

Apesar de todos os avanços que já foram operacionalizados, alguns autores (Behing & Pascual, 2001; Walby, 2003) salientam que a difusão e preconização do *mainstreaming* de género, no espaço europeu e mundial, apresenta ainda várias lacunas sobre as quais urge intervir.

Segundo Godoy, Comas & Àvila (2005) é necessário salvaguardar que as normas, regulamentos e leis atendem a uma regra de eficácia baseada na universalidade dos resultados. Quer isto dizer, que independentemente da lei legislativa em análise, a mesma deve concorrer para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, beneficiando de forma indiscriminada ambos os sexos. Embora seja de opinião unânime que homens e mulheres são diferentes, as medidas legislativas têm o dever de zelar e promover o princípio da igualdade de género, independentemente do âmbito e natureza das mesmas (económicas, culturais, sociais, educacionais, etc).

O correto diagnóstico das desigualdades de género implica uma identificação das diferentes posições de partida entre homens e mulheres tanto numa ótica quantitativa (e.g. índices de participação) como qualitativa (avaliações, estereótipos). Através da construção de um instrumento de avaliação das medidas legislativa é possível averiguar se os benefícios destas são equivalentes para homens e mulheres ou se concorrem para fenómenos de exclusão e de discriminação (Godoy et al., 2005).

O projeto de criação de um instrumento de avaliação do contributo das medidas legislativas na promoção da igualdade de género foi já encetado por alguns países, designadamente a Holanda. Nos anos 90, Verloo e Roggeband (1994) foram os propulsores deste instrumento que permite avaliar, de forma preliminar, qual o impacto diferencial das medidas legislativas para homens e mulheres, independentemente do âmbito e natureza da mesma. Esta avaliação é realizada antes da medida legislativa ser implementada, o que permite concorrer para uma efetivação

da igualdade entre homens e mulheres, evitando, subseqüentemente, a existência de efeitos pejorativos em relação a algum dos sexos. Estudos posteriores em relação à eficácia deste instrumento têm revelado que o mesmo tem contribuído para a alteração de algumas medidas legislativas, no sentido de as articular de forma mais plena com o princípio da igualdade de gênero (Roggeband & Verloo, 2006).

O instrumento para avaliação das medidas legislativas podem adotar duas metodologias diferentes, de acordo com o momento em que a avaliação é realizada: avaliação “ex ante” e avaliação “post”. De forma respetiva, a primeira ocorre quando a medida legislativa é avaliada durante o período de criação/elaboração e a segunda quando a avaliação é realizada no decorrer da implementação da medida legislativa, permitindo aceder ao estudo do impacto da mesma (Roggeband & Verloo, 2006).

O instrumento criado especificamente no âmbito do Projeto Equality Balance tem potencial para poder ser aplicado tanto no momento de criação da medida legislativa, recorrendo à aplicação de algumas dimensões do instrumento como na fase de aplicação/implementação da mesma.

## Metodologia

### Caracterização do instrumento

Atendendo aos pressupostos que suportam o presente projeto, inserido no âmbito do EEA Grants em parceria com a CIG, foi selecionada uma medida legislativa-exemplo, leia-se: condições de usufruto e acesso aos direitos relativos à aleitação e amamentação. A criação do instrumento foi um processo moroso, que obrigou a sucessivas reformulações, no sentido de contribuir para uma maior adequabilidade do instrumento tanto a nível da estrutura como do conteúdo. Ao longo da criação do mesmo, foram encetadas várias ações junto de informadores privilegiados, no sentido de recolher o maior número de contributos e de orientações. Com o objetivo de analisar a adequabilidade, clareza e coerência do instrumento, foi realizado um estudo piloto que contou com a participação de 9 elementos de ONG's do distrito de Braga. De forma subseqüente foi realizada uma discussão grupal sobre o instrumento, numa

perspetiva de analisar os pontos fortes e fracos do mesmo e de fornecer algumas sugestões de melhoria.

Atendendo à medida legislativa teste e ao facto do instrumento ter como amostra ONG's do distrito de Braga, foram elaboradas duas versões do instrumento: a primeira, destinada aos/às dirigentes/responsáveis das ONG's; a segunda, destinada aos/às colabores/as destas entidades. A elaboração destas duas versões resultou da necessidade de considerar as diferentes perspetivas face à implementação da medida legislativa em vigor. Assim o instrumento relativo aos dirigentes/responsáveis pretende concorrer para uma análise acerca do modo como as entidades se posicionam, em geral, relativamente às questões norteadoras da igualdade de género, analisando de forma particular, como é que a mesmas integram no seu quotidiano a medida legislativa teste- condições de usufruto e acesso aos direitos relativos à aleitação e amamentação. A versão destinada aos/às colaboradores/as das entidades pretendeu recolher informações acerca do modo como estes têm usufruído da medida legislativa em análise, procurando detetar eventuais pontos negativos da mesma e intervir sobre eles.

Independentemente da versão do instrumento a utilizar, o mesmo inclui dois blocos de questões, o primeiro transversal a qualquer medida e legislativa; o segundo, relativo à avaliação da medida legislativa em causa. O primeiro bloco é composto pelas dimensões: 1. “caraterização pessoal e institucional”; 2. “prática da instituição relativamente à igualdade de género”; 3. “análise da medida legislativa” e 4. “avaliação da implementação e impacte da medida legislativa”. Todas as questões que integram estas dimensões têm potencial para avaliar qualquer medida legislativa, independentemente do seu objetivo, âmbito e natureza. Por sua vez, o segundo bloco, constituído pela dimensão 5. “implementação da medida legislativa na sua organização” apresenta um carácter específico face à medida legislativa a avaliar, devendo o seu conteúdo ser alterado de acordo com a medida legislativa a avaliar.

### **Amostra**

Face ao objetivo do projeto foi selecionada uma amostra de 10 ONG's do distrito de Braga. Atendendo à necessidade de aplicar o instrumento a indivíduos que

possuem um conhecimento efetivo da medida legislativa teste (direitos à amamentação e aleitação), o instrumento foi aplicado a 20 funcionários/as e a 10 dirigentes/responsáveis das ONG's.

Todos/as os/as participantes foram devidamente informados sobre a natureza deste projeto, sendo que todas as questões relativas à confidencialidade dos dados e anonimato dos participantes foram devidamente asseguradas e salvaguardadas pela equipa responsável pelo projeto.

### **Objetivo geral do projeto**

O objetivo central do projeto prendeu-se com a criação de um instrumento de avaliação das medidas legislativas, de modo a analisar o contributo das mesmas na promoção da igualdade de género. Através da criação deste instrumento é possível averiguar se as medidas legislativas concorrem para a efetivação do princípio da igualdade de género.

### **Análise e tratamento dos dados**

O presente estudo enfoca duas tipologias de análise dos dados, uma vez que o instrumento criado para avaliação do contributo das medidas legislativas em matéria de igualdade de género, é constituído por questões de natureza qualitativa e quantitativa, de carácter descritivo e exploratório.

A opção por incluir no instrumento questões qualitativas pretendeu contribuir para um conhecimento mais efetivo da forma como as medidas legislativas se articulam com o princípio da igualdade de género. Perante o exposto, os dados apurados foram analisados através do recurso ao SPSS (*Statistical Package for Social Science*), versão 21, assim como, através de análises de conteúdo.

## Resultados

No presente ponto apresentam-se os resultados obtidos através da aplicação do instrumento. Foram validados 30 questionários, dos quais 10 foram dirigidos aos/às dirigentes das entidades e 20 a colaboradores/as das mesmas. Para efeitos de uma melhor organização, os resultados apresentam-se divididos entre dirigentes e colaboradores/as das entidades.

### Dirigentes

#### Caraterização Institucional

A maioria dos/as dirigentes (80%) que participou na amostra, desempenha funções em associações, existindo apenas 2 (20%) que caraterizam as entidades enquanto IPSS. Todos/as os/as dirigentes situaram a área de atividade da entidade como social, sendo que a par disto foram consideradas outras áreas, nomeadamente cultura (20%), desporto (10%) e recreação (10%).

Quando considerado o sexo do/a responsável máximo/a da entidade, os dados revelam que 6 (60%) das entidades são dirigidas por mulheres e 4 (40%) por homens, verificando-se uma relativa paridade entre sexos ao nível da composição da direção das entidades, sendo que todas incluem homens e mulheres (Tabela 1).

Composição da direção das entidades		
Nº de membros direção	Mulheres	Homens
3	1	2
3	2	1
4	2	2
5	2	3

**Tabela 1.** Distribuição do N.º de elementos da direção desagregada por sexo.

No que se refere ao número de funcionários/as, as/os dirigentes relatam o mínimo de 4 e o máximo de 28 funcionários/as. A maioria das entidades (80%) apresenta uma predominância de funcionárias. Uma das entidades apresenta paridade

entre sexos (2 mulheres e 2 homens), sendo que as restantes apresentam mais funcionários (4 mulheres e 5 homens).

Todo o pessoal dirigente inquirido refere que os estatutos da entidade contemplam as questões da igualdade de género (IG). A maioria (80%) menciona que a entidade tem promovido iniciativas/projetos em torno da temática, sendo as principais relativas a ações de formação e de sensibilização para a IG. Um/a dirigente menciona a existência de um projeto que visou a temática do empreendedorismo feminino.

Metade dos/as dirigentes considera que as questões da IG são quase sempre ou sempre respeitadas nas políticas quotidianas da entidade, 8 (40%) consideram que estas são parcialmente consideradas e apenas 1 (10%) menciona que as mesmas nunca são contempladas ou raramente o são.

Tendo por base Tabela 2, denota-se que os/as dirigentes salientam que as entidades têm vindo a implementar medidas no que concerne à inclusão de módulos sobre a igualdade de género (90%), definição de medidas organizacionais que favoreçam a conciliação entre a esfera profissional e a pessoal/familiar (70%) e divulgação de anúncios de vagas de emprego sem elementos discriminatórios, em função do sexo (70%). Apenas 3 dirigentes (30%) assinalaram, também, a opção relativa à paridade na composição dos grupos que se constituem na organização (comissões, corpos sociais, grupos de trabalho) e ao tratamento da informação relativa aos recursos humanos desagregada por sexo.

Direitos listados na medida em análise	N	%
Utilização de linguagem inclusiva.	6	60
Consideração da paridade na composição dos grupos que se constituem na organização (comissões, corpos sociais, grupos de trabalho).	3	30
Inclusão de módulos sobre igualdade na formação fornecida pela organização.	9	90
Existência de técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre mulheres e homens que colabora na elaboração de projetos e documentos da organização.	4	40
Definição de medidas organizacionais que favoreçam a conciliação entre a esfera profissional e a pessoal/familiar.	7	70
Inclusão de questões relativas às possibilidades de conciliação na avaliação da satisfação do/as trabalhadores/as .	4	40

Consideração de parcerias com organizações promotoras da igualdade.	6	60
Anúncios de vagas de emprego isentos de elementos indireta ou diretamente discriminatórios em função do sexo (Ex. “disponibilidade total”, “estado civil”).	7	70
Implementação de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização.	5	50
Tratar a informação relativa aos recursos humanos desagregada por sexo.	3	30
Apoios/subsídios à educação das/os filhas/os das/os trabalhadoras/es.	4	40

Tabela 2. Direitos listados na medida em análise

### Análise da medida legislativa

Tal como evidencia a Tabela 3, a maioria dos/as dirigentes (90%) considera que a medida legislativa tem uma redação totalmente inclusiva do ponto de vista da igualdade de género. Do total, 6 (60%) consideram que a medida legislativa é sensível às diferenças de género, sendo que apenas 1 (10%) considera que não. Ainda no que concerne à análise da medida legislativa, 50% dos/as dirigentes refere que a mesma considera totalmente metas específicas em termos de promoção de igualdade de género, tendo apenas 1 (10%) apontado para a inexistência destas metas.

	Considera totalmente	Considera em parte	Não considera	Desconheço se considera
A linguagem utilizada na redação da medida é inclusiva, ou seja, inclui ambos os sexos?	9 (90%)	1 (10%)	-	-
A medida é sensível às diferenças entre homens e mulheres?	6 (60%)	3 (30%)	1 (10%)	-
A medida considera metas específicas em termos de promoção da igualdade de género?	5 (50%)	4 (40%)	1 (10%)	-

Tabela 3. Aspetos da medida legislativa

Tal como é possível verificar na Tabela 4 uma parte dos/as dirigentes (40%) descreve que a medida legislativa tem contribuído para a concretização dos objetivos dos Planos Nacionais para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, sendo que nenhum respondeu negativamente a esta questão. A mesma percentagem assume que a medida legislativa tem contribuído totalmente para os objetivos dos Planos Nacionais de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género implementados, sendo que neste caso 2 (20%) mencionam contributo nulo.

Relativamente aos dois planos nacionais considerados, 30% da amostra evidencia desconhecimento relativamente à articulação da medida legislativa com estes documentos estratégicos.

Ainda que metade dos/as dirigentes (50%) descreva que a medida legislativa considerada tem contribuído totalmente para eliminar/reduzir as desigualdades de género na sociedade portuguesa, 2 (20%) refere que não.

	Considera totalmente	Considera em parte	Não considera	Desconheço se considera
<b>Contribui para os objetivos definidos nos Planos Nacionais para a Igualdade de género implementados no país?</b>	4 (40%)	3 (30%)	-	3 (30%)
<b>Contribui para os objetivos dos Planos Nacionais de Prevenção e Combate à violência doméstica e de género implementados no país?</b>	4 (40%)	1 (10%)	2 (20%)	3 (30%)
<b>Tem contribuído para eliminar/reduzir as desigualdades de género na sociedade portuguesa?</b>	5 (50%)	1 (10%)	2 (20%)	2 (20%)

Tabela 4. Contributos da medida legislativa

### Avaliação da implementação e impacte da medida legislativa

Na análise da Tabela 5, verifica-se que a maioria dos/as dirigentes (70%) refere que os objetivos da medida legislativa foram alcançados em grande parte, 7 (70%) salientam que a medida legislativa tem permitido consolidar em grande medida o compromisso social e político para a igualdade de género e 5 (50%) referem que a medida tem permitido alcançar resultados iguais entre homens e mulheres. Um dos/as dirigentes refere que a medida tem contribuído em pouco para a consolidação do compromisso social e político para a igualdade de género.

	Pouco	Em parte	Em grande medida	Desconheço se contribui
<b>Os objetivos da medida foram alcançados?</b>	-	3 (30%)	7 (70%)	-
<b>A medida tem permitido consolidar o compromisso social e político para a igualdade de género?</b>	1 (10%)	2 (20%)	7 (70%)	-
<b>A medida tem contribuído para a obtenção de resultados iguais para mulheres e homens?</b>	-	5 (50%)	5 (50%)	-

Tabela 5. Avaliação da implementação e impacte da medida

Do total de dirigentes inquiridos/as, 4 (40%) consideram que a medida legislativa evidencia a necessidade de serem introduzidas melhorias, sendo que os restantes 6 (60%) não consideram tal necessidade. Três pessoas (75%) justificaram a sua opção relativa à necessidade de alterações, sendo que 2 (66.7%) mencionaram que era preciso aumentar as possibilidades dos pais usufruírem da licença conjunta e a restante (33.3%) que se devia proceder ao aumento do período de licença.

### Implementação da medida legislativa na sua organização

Tal como é possível verificar na Tabela 6, a amostra dos/as dirigentes é unânime (100%) no que concerne à criação de condições para que os/as funcionários/as usufruam dos direitos relativos à aleitação e amamentação, sendo que dos/as 8 dirigentes que justificaram a sua resposta, 4 (50%) mencionam que a entidade assume total respeito e cumprimento por todos os direitos dos/as seus/suas colaboradores/as, tendo os restantes ressaltado que a entidade incentiva, de forma particular, o usufruto deste direito.

Relativamente à perceção sobre os conhecimentos que os/as trabalhadores/as da organização têm dos direitos relativos à aleitação e amamentação, mais de metade dos/as dirigentes (60%) considera que têm apenas um conhecimento parcial. Dos 8 dirigentes que justificaram a sua opção de resposta, 40% menciona que os/as funcionários/as estão cada vez mais informados sobre os seus direitos, 20% refere que a baixa escolaridade dos/as funcionários/as prejudica a existência de um maior conhecimento e os restantes 20% salienta que os homens continuam a evidenciar um menor conhecimento do que as mulheres sobre estes assuntos.

	Sim	Em parte	Não
<b>A sua organização tem criado condições para que os/as seus/suas colaboradores/as usufruam dos direitos relativos à aleitação e amamentação?</b>	100	-	-
<b>Considera que demais trabalhadoras/es da organização têm conhecimento dos direitos relativos à aleitação e amamentação?</b>	4 (40%)	6 (60%)	-

Tabela 6. Implementação da medida na sua organização

Tomando o exemplo da própria organização, e tendo por referência os últimos 5 anos, 8 (80%) dirigentes afirmaram que alguns/mas trabalhadores/as tiveram filhos/as nesse período. Quando questionados/as sobre a fruição dos direitos relativos à aleitação e amamentação por parte dessas pessoas, 5 (62,5%) relatam que todos/as colaboradores/as usufruíram totalmente desses direitos e 3 (37,5%) referem que os/as mesmos/as apenas usufruíram em parte dos mesmos. De forma unânime estes/as 3 dirigentes referem que o facto de nem todos/as os/as colaboradores/as terem beneficiado na totalidade do direito à aleitação e amamentação foi resultado de uma opção pessoal dos/as mesmos/as.

Atendendo, ainda, aos/às 8 dirigentes que indicaram que trabalhadores/as da organização tiveram filhos/as nos últimos 5 anos, 7 responderam à questão sobre os benefícios que o usufruto dos direitos à amamentação e aleitação acarretou para próprios os/as beneficiários/as. Assim, 3 (42,9%) referem benefícios a nível laboral, observáveis numa maior cooperação entre colegas, maior motivação, melhor relacionamento interpessoal e maior rendimento na execução das tarefas, 2 (28.6%) descrevem benefícios familiares, como mais tempo para a família, mais tempo para acompanhar os/as filhos/as e oportunidade de amamentar e os restantes 2 (28.6%) mencionam tanto benefícios de ordem laboral como benefícios de ordem familiar.

Relativamente aos benefícios que o usufruto do direito à amamentação e aleitação acarretou para a entidade, foram obtidas respostas dos 8 dirigentes. Assim, 3 (37.5%) descrevem que os benefícios decorrem de um ambiente de trabalho mais satisfatório em resultado de uma melhor relação entre funcionários/as, 3 (37.5%) salientam que os benefícios resultam de uma maior motivação, satisfação e dedicação dos/as colaboradores/as e 2 (25%) mencionam a existência de um maior ritmo de trabalho.

Atendendo apenas ainda aos/às 8 dirigentes que reconheceram a fruição parcial ou total dos direitos relativos à aleitação e amamentação, por parte dos seus/suas colaboradores/as, 4 (50%) consideram que a medida teve custos financeiros para a entidade, sendo que os outros 4 (50%) consideram que não teve (tabela 8). Apenas 6 (60%) destes/as dirigentes é que justificaram a sua opção de resposta, sendo que a totalidade que assume a existência de custos financeiros, justifica os mesmos

com a integração de um/a novo/a profissional. Os/As restantes 2 (20%) descreveram que a aplicação da medida legislativa não conduziu a gastos financeiros acrescidos, uma vez que houve uma reorganização das tarefas laborais, tendo existido a acumulação de tarefas por outros/as profissionais.

Da amostra de 10 dirigentes verifica-se que a maioria não identifica dificuldades na implementação da medida legislativa, todavia denota-se que 2 (20%) têm opinião contrária, sendo que destes apenas um justificou a sua posição. Identifica o seguinte direito como o de mais difícil concretização: *“nos primeiros 12 meses, mesmo que não haja amamentação, de pai ou mãe poderem usufruir de dispensa diária de trabalho para aleitamento do filho até o mesmo perfazer um ano de idade (dois períodos de uma hora cada)”*.

Da amostra de 10 dirigentes, 2 (20%) reconhecem completamente que os direitos listados na medida legislativa são relevantes para promover a igualdade de género e conciliação ente a vida pessoal, familiar e profissional, 7 (77.8%) reconhece apenas em certa medida. Do total de dirigentes, apenas 6 é que justificaram as suas opções de resposta. Assim, 33.3% descreve que a medida legislativa em análise tem permitido contribuir para uma sociedade mais justa em termos de IG, 50% refere que esta medida tem sido importante na inclusão da figura paterna no seio familiar e 16.7% afirmam que a medida tem contribuído para o fortalecimento da relação familiar.

## Funcionários

### Caraterização Pessoal e Institucional

A amostra é constituída por 20 participantes, pertencentes a três ONG's do distrito de Braga, sendo que 7 (35,5%) são do sexo masculino e 13 (65%) do sexo feminino. Os participantes apresentam idades compreendidas entre os 22 e os 50 anos de idade, sendo que 11 (55%) têm idade abaixo dos 35 anos, 6 (30%) têm idade entre os 35 e os 45 anos e 3 (15%) têm acima de 45 anos de idade.

No que concerne ao tipo de entidade em que estão enquadrados, 9 (45%) elementos da amostra identificam a entidade como Associação e 11 (55%) como IPSS.

À semelhança do verificado com a amostra de dirigentes, também toda esta amostra considera que a entidade em que colabora se insere na área Social, a par disto existem participantes que enquadram a entidade, também nas seguintes áreas: Cultural (2), Desportiva (1), Recreativa (1), Outras (1). Refira-se porém, que um mesmo participante podia assinalar mais do que uma opção.

### **Perceção da Prática da Instituição relativa à Igualdade de Género**

Da amostra de 20 colaboradores/as, 11 (55%) têm conhecimento que os estatutos da entidade consideram explicitamente as questões da igualdade de género, 1 (5%) considera que este aspeto não é contemplado e 8 (40%) mencionam desconhecimento em relação a esta situação. Por outro lado, 9 (45%) afirmam que a entidade já desenvolveu atividades que visaram a promoção da igualdade de género, 3 (15%) referem que não desenvolveu, e 8 (40%) mencionam desconhecimento face a esta situação. Segundo a resposta de 8 dos/as 9 colaboradores/as que indicaram a realização de atividades, grande parte (87.5%) refere que as mesmas visaram as questões da igualdade de género e apenas uma pessoa (12.5%) mencionou a temática dos direitos das mulheres, atividade desenvolvida no âmbito da comemoração do dia internacional da mulher.

Relativamente à perceção dos/as colaboradores sobre a contemplação/respeito das políticas de igualdade de género no quotidiano da entidade, verifica-se que 1 participante (5%) considera que as mesmas são pouco contempladas, 14 (70%) consideram que estas são contempladas em parte, e 5 (25%) consideram que as mesmas são quase sempre ou sempre contempladas. No que concerne às medidas que os/as colaboradores/as consideram como implementadas pela entidade (Tabela 7), pode destacar-se que 15 (75%) considera que os anúncios da entidade a vagas de emprego são isentos de elementos diretos e indiretos de discriminação em função do sexo, 14 (70%) consideram que existem medidas que favorecem a conciliação entre a esfera profissional e a pessoal/familiar e 10 (50%) mencionam a introdução de módulos sobre a igualdade na formação fornecida pela

organização. À semelhança do verificado com a amostra de dirigentes, nenhum/as dos/as participantes selecionou acrescentou “outras medidas”.

Direitos listados na medida em análise	N	%
Utilização de linguagem inclusiva.	6	30
Consideração da paridade na composição dos grupos que se constituem na organização (comissões, corpos sociais, grupos de trabalho).	9	45
Inclusão de módulos sobre igualdade na formação fornecida pela organização.	10	50
Existência de técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre mulheres e homens que colabora na elaboração de projetos e documentos da organização.	6	30
Definição de medidas organizacionais que favoreçam a conciliação entre a esfera profissional e a pessoal/familiar.	14	70
Inclusão de questões relativas às possibilidades de conciliação na avaliação da satisfação do/as trabalhadores/as .	8	40
Consideração de parcerias com organizações promotoras da igualdade.	6	30
Anúncios de vagas de emprego isentos de elementos indireta ou diretamente discriminatórios em função do sexo (Ex. “disponibilidade total”, “estado civil”).	15	75
Implementação de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização.	4	20
Tratar a informação relativa aos recursos humanos desagregada por sexo.	4	20
Apoios/subsídios à educação das/os filhas/os das/os trabalhadoras/es.	5	25

Tabela 7. Direitos listados na medida em análise

### Análise da medida legislativa

No que se refere à medida legislativa apresentada, segundo a amostra de trabalhadores/as inquiridos/as, 17 (85%) consideram que na sua redação foi utilizada uma linguagem totalmente inclusiva, 2 (10%) consideram que a linguagem inclusiva foi utilizada em parte e 1 (5%) considera que não foi utilizada. Quanto à sensibilidade da medida face às diferenças de género, 12 (60%) consideram que as mesmas foram consideradas na totalidade, sendo que apenas 1 considera que não.

Ainda acerca da medida legislativa, 12 (60%) referem que a mesma considera totalmente metas específicas em termos de promoção de igualdade de género, 2 (10%) consideram que não e 1 (5%) evidencia desconhecimento relativamente a este facto.

	Considera totalmente	Considera em parte	Não considera	Desconheço se considera
A linguagem utilizada na redação da medida é inclusiva, ou seja, inclui ambos os sexos?	17 (85%)	2 (10%)	1 (5%)	-
A medida é sensível às diferenças entre homens e mulheres?	12 (60%)	7 (35%)	1 (5%)	-
A medida considera metas específicas em termos de promoção da igualdade de género?	12 (60%)	5 (25%)	2 (10%)	1 (5%)

Tabela 8. Aspetos da medida legislativa

A Tabela 9 analisa como as pessoas inquiridas vislumbram os contributos da medida legislativa para os objetivos definidos nas políticas públicas de igualdade. No caso dos Planos Nacionais para a Igualdade de Género implementados no país, 7 (35%) colaboradores/as referem que a medida contribui totalmente para a concretização dos seus objetivos, sendo que 2 (10%) salientam que não contribui. De ressaltar que 35% dos/as colaboradores/as referem desconhecimento sobre esta situação.

Acerca do contributo da medida para os objetivos dos Planos Nacionais de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género implementados no país, 5 (25%) colaboradores/as referem um contributo total. Não obstante a isto, 2 (10%) colaboradores/as referem que a medida legislativa não contribuiu para os objetivos do referido plano nacional e 9 (45%) desconhecem se contribui.

Sobre a questão do contributo para eliminar/reduzir as desigualdades de género na sociedade portuguesa, os resultados revelam que 9 (45%) dos participantes concordam que contribui totalmente, 2 (10%) que não contribui e 7 (35%) desconhece se contribui.

	Contribuiu totalmente	Contribuiu em parte	Não contribuiu	Desconheço se contribui
Contribuiu para os objetivos definidos nos Planos Nacionais para a Igualdade de género implementados no país?	7 (35%)	4 (20%)	2 (10%)	7 (35%)
Contribuiu para os objetivos dos Planos Nacionais de Prevenção e Combate à violência doméstica e de género implementados no país?	5 (25%)	4 (20%)	2 (10%)	9 (45%)
Tem contribuído para eliminar/reduzir as desigualdades de género na sociedade portuguesa?	9 (45%)	2 (10%)	2 (10%)	7 (35%)

Tabela 9. Contributos da medida legislativa

### Avaliação da implementação e impacte da medida legislativa

Na análise da Tabela 10, verifica-se que a maioria das pessoas inquiridas (60%) refere que os objetivos da medida legislativa foram alcançados apenas em parte, tendo 2 (10%) revelado desconhecimento sobre esta situação. Cerca de metade da amostra (45%) considera que a medida legislativa tem permitido consolidar totalmente o compromisso social e político para a igualdade de género, sendo que nenhum/a participante respondeu negativamente a esta questão e/ou evidenciou desconhecimento. Sobre o contributo para a obtenção de resultados iguais para mulheres e homens, a maioria (55%) aponta para um contributo apenas parcial.

	Pouco	Em parte	Em grande parte	Desconheço se contribui
<b>Os objetivos da medida foram alcançados?</b>	-	12 (60%)	6 (30%)	2 (10%)
<b>A medida tem permitido consolidar o compromisso social e político para a igualdade de género?</b>	-	11 (55%)	9 (45%)	-
<b>A medida tem contribuído para a obtenção de resultados iguais para mulheres e homens?</b>	2 (10%)	11 (55%)	7 (35%)	-

Tabela 10. Contributos da medida legislativa

Quanto à necessidade de se introduzir melhorias na medida legislativa, 8 (40%) inquiridos/as consideram haver essa necessidade, e 12 (60%) não o considera. Quando se analisam as sugestões de melhoria apontadas, regista-se que 8 indicam a necessidade de serem desenvolvidas mais ações de informação especificamente dirigidas para os homens, 2 (25%) defendem a existência de uma maior sensibilização das entidades empregadoras para esta medida e os/as restantes (25%) descrevem a necessidade de existir uma maior informação junto da classe trabalhadora. Note-se que nenhuma das justificações referiu aspetos formais sobre a elaboração da medida e implementação da mesma.

### Implementação da medida legislativa na sua organização

Contrariando a unanimidade da amostra dos/as dirigentes, 11 (55%) trabalhadoras/es referem que a entidade cria condições para que os/as mesmos/as usufruam dos direitos relativos à aleitação, todavia 9 (45%) consideram que essas

condições são criadas apenas em parte (Tabela 11). Dos/as 17 colaboradores/as que justificaram a opção de resposta, a maioria (58.8%) salienta que a entidade tem criado condições através de um aumento da informação relativamente ao usufruto desta medida, uma vez que reconhece a importância que a mesma assume na dinâmica familiar. São, ainda, evidenciadas justificações relacionadas com a criação de condições para que as colaboradoras possam usufruir da licença para amamentação dos/as filhos (5.9%), tais como a redução do horário de trabalho (5.9%) e a substituição por outro/a trabalhador/a (5.9%). Apesar destes dados, 4 (23.5%) dos/as participantes apontam para o facto das entidades apresentarem algumas dificuldades na criação das condições para usufruto desta medida, em consequência da dificuldade de dividir as tarefas pelos/as outros/as colaboradores/as.

No que concerne à percepção sobre os conhecimentos que os/as demais trabalhadores/as da organização têm dos direitos relativos à aleitação e amamentação, a maioria (15) aponta para a existência de algumas lacunas ao nível da informação sobre a medida. Dos/as 18 colaboradores/as que justificaram a sua opção de resposta, 8 (44.4%) mencionam que os homens apresentam um conhecimento significativo sobre os direitos que os assistem ao nível da parentalidade e, particularmente, ao nível da medida em análise e 4 (22.2%) referem que, no geral, todos/as os/as trabalhadores/as apresentam um conhecimento reduzido sobre a medida. Apesar desta situação, verifica-se que 8 (33.3%) dos/as respondentes referem que as entidades têm apostado na divulgação e informação sobre a medida, o que contribuiu para um conhecimento efetivo sobre os direitos que assistem os/as colaboradores/as ao nível da amamentação e aleitação.

	Sim	Em parte	Não
<b>A entidade tem criado condições para que os/as seus/suas colaboradores/as usufruam dos direitos relativos à aleitação e amamentação?</b>	11 (55%)	9 (45%)	-
<b>Considera que demais trabalhadoras/es da organização têm conhecimento dos direitos relativos à aleitação e amamentação?</b>	5 (25%)	15 (75%)	-

**Tabela 11.** Implementação da medida na sua organização

De modo a avaliar o usufruto da medida legislativa, em causa, os/as colaboradores/as foram questionados/as sobre a sua experiência de parentalidade nos últimos cinco anos. Assim 5 (25%) dos/as participantes afirmaram que tiveram filhos/as nesse período, em contraponto 15 (75%) afirmaram que não.

Quando se analisa a experiência de parentalidade com o sexo dos/as participantes, verifica-se que a maioria é testemunhada por mulheres (60 %), ainda que se denote a existência de 2 homens (40%).

Assim, sobre a fruição dos direitos à aleitação e amamentação, dos/as 5 participantes que tiveram filhos/as nos últimos 5 anos, 3 (60%) consideram ter usufruído totalmente dos seus direitos, e 2 (40%) apenas em parte. Na relação com o sexo, verifica-se que a maioria das colaboradoras (2; 66.7%) usufruiu deste direito na totalidade, sendo que apenas um dos homens é que evidenciou a mesma situação. Como justificação para o facto de não terem usufruído totalmente do direito à amamentação e aleitação, a trabalhadora indicou a entrada do/a filho na creche e o trabalhador a licença partilhada com a esposa.

Ainda sobre o usufruto deste direito, considerou-se relevante compreender o processo relacionado com a obtenção do atestado médico, devendo os homens testemunhar a situação da companheira, caso não tivessem participado presencialmente do processo. Como tal, quando questionados/as sobre a atitude do/a seu/sua médico/a na disponibilização do atestado, dos/as 5 participantes, 2 (40%) consideraram o/a profissional muito disponível e 3 (60%) disponível. Denote-se que a atitude do médico foi caracterizada como muito disponível por parte de um trabalhador e de uma trabalhadora.

Quanto considerado o tempo de espera pelo atestado médico, a maioria (40%) avaliou como pouco demorado, denotando-se que o único a considerar como “demorado” foi um homem (20%).

No que concerne a reação da entidade patronal aquando da apresentação da declaração médica para usufruto do direito à amamentação/aleitação, todos/as os/as participantes com filhos/as nos últimos 5 anos, referem que a mesma aceitou sem colocar problemas.

Quando questionados/as sobre os direitos relativos à aleitação e amamentação que usufruíram<sup>1</sup>, todos/as os/as 5 trabalhadores/as com filhos/as há menos de 5 anos apontam para a utilização do direito C que consigna a *“dispensa diária para amamentação (...) gozada em dois períodos distintos (...) com duração máxima de uma hora (...)”*, tendo 2 (40%) apontado para a utilização exclusiva deste direito. Um dos participantes homens (20%) refere a utilização deste direito em junção com o direito G *“...a partir dos 12 meses de vida do bebé, as mães podem continuar a amamentar, devendo entregar uma declaração mensal à entidade patronal...”* enquanto outro (20%) refere o usufruto do direito C com o direito G e E *“nos primeiros 12 meses, mesmo que não haja amamentação, de pai ou mãe poderem usufruir de dispensa diária de trabalho para aleitamento (...) até um ano de idade (...)”*. O restante elemento (mulher) refere a utilização do direito C com o direito A *“dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde (...)”*.

Relativamente aos benefícios que resultaram da utilização dos direitos referidos, os/as 5 participantes são unânimes na avaliação positiva, revelando que os mesmos contribuíram para um maior acompanhamento dos/as filhos/as.

No que respeita ao impacte que o usufruto dos direitos à aleitação e amamentação teve a nível profissional, esses 5 participantes salientam uma influência neutra na evolução na carreira e no acesso à formação profissional. A maioria da amostra (80%) não reconhece qualquer tipo de influência relativamente à contabilização efetiva do tempo, ao relacionamento interpessoal com chefias e ao relacionamento interpessoal com colegas de trabalho. Não obstante a isto, verifica-se que o único elemento a considerar uma influência positiva face a estes aspetos é um homem. Nenhum dos/as participantes apontou para uma influência negativa face aos aspetos profissionais listado (Tabela 12).

---

<sup>1</sup> Segue a listagem presente no instrumento

	Não teve qualquer influência	Influenciou negativamente	Influenciou positivamente
Contabilização efetiva do tempo	4 (80%)	-	1 (20%)
Evolução na carreira	5 (100%)	-	-
Acesso a formação profissional	5 (100%)	-	-
Relacionamento interpessoal com chefias	4 (80%)	-	1 (20%)
Relacionamento interpessoal com colegas de trabalho	4 (80%)	-	1 (20%)

Tabela 12. Influência da medida sobre alguns aspetos da profissão

Considerando a totalidade da amostra (20 colaboradores/as) verifica-se que a maioria (55%) considera que a medida em análise apresenta uma certa dificuldade no que concerne à sua implementação. Dos/as 16 participantes que justificaram a sua opção de resposta, 11 (68.8%) referem que a implementação da medida legislativa em análise implica uma reestruturação da dinâmica organizacional, nomeadamente através da introdução de novos/as profissionais, acumulação de funções e maior necessidade de flexibilidade de horários. Ainda relativamente às justificações avançadas, 3 (18.8%) referem que as entidades reconhecem a importância da medida em análise, facto que poderá diminuir a dificuldade/resistências em implementar. Para além disto, 2 (12.5%) justificam que a dificuldade de implementação da medida é superada através da entreaajuda de todos/as os/as trabalhadores/as.

Da amostra de 20 participantes, 18 (90%) reconhecem completamente que os direitos listados na medida legislativa em análise são relevantes para promover a igualdade de género e conciliação ente a vida pessoal, familiar e profissional, não existindo nenhum/a participante que responda negativamente à questão. No cruzamento destes dados com o sexo dos/as participantes, verifica-se que são as mulheres quem consideram que a medida é apenas em parte relevante para o compromisso da igualdade de género e da conciliação entre a esferas da vida, sendo que todos os homens apontam para uma relevância completa da medida. Neste seguimento, dos/das 16 pessoas que justificaram a sua opção, 8 (50%) salientam que a medida em análise tem permitido um maior acompanhamento familiar,

particularmente no que concerne aos/às filhos/as, contribuindo para uma melhor qualidade relacional do seio familiar. Relativamente às restantes justificações avançadas, 5 participantes (31.3%) mencionaram a existência de uma maior integração da figura paterna, conduzindo a uma menor sobrecarga da mulher relativamente às tarefas domésticas e familiares e, subseqüentemente, a uma maior implicação da figura paterna no processo. Os restantes (18.8%) salientam que a medida é relevante porque tem permitido que as ambas as figuras parentais possam usufruir de direitos iguais no que respeita à possibilidade da amamentação e aleitação, resultando numa sociedade que se perspetiva como mais justa e equitativa.

Considerando os motivos avançados, verifica-se que dos 6 participantes homens que justificou a sua resposta, metade (50%) é da opinião que esta medida tem sido essencialmente relevante no processo de harmonização familiar.

### Discussão

Partindo dos resultados apurados através do presente estudo e que contribuem para um conhecimento mais efetivo do modo como o princípio da igualdade de género é integrado na políticas e medidas legislativas foi possível aceder a algumas conclusões importantes. A contemplação da medida legislativa relativa ao usufruto do direito à amamentação e aleitação permitiu analisar de que forma é que a mesma cumpre com o princípio da igualdade entre homens e mulheres, assim como o modo como as ONG's e respetivos/as colaboradores/as aplicam e usufruem desta medida no seu quotidiano.

As potencialidades da medida para a promoção de uma sociedade mais justa e equitativa, no que concerne à vivência da parentalidade, colocam a mesma numa posição privilegiada de avaliação, ao mesmo tempo que permitem aceder ao reconhecimento de algumas das suas fragilidades e virtualidades no que respeita ao princípio da igualdade de género. Esta é uma medida prevista no Código de Trabalho e que pretende reforçar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, através da possibilidade destes usufruírem do direito à amamentação e/ou aleitação.

Segundo dados avançados pela CITE (Comissão para a Igualdade o Trabalho e Emprego), em 2009 foi realizada uma reestruturação das medidas previstas relativamente à parentalidade, aumentando a duração das licenças e incentivando à partilha das mesmas entre ambas as figuras parentais. Este facto veio concorrer para uma maior utilização das licenças por parte dos pais, assim como para uma tendência positiva de partilha. Ainda segundo dados avançados por este organismo público, a taxa de usufruto dos pais trabalhadores relativamente a este direito tem evidenciado uma tendência crescente, sendo de 28.3% em 2013 (CITE, 2013). Os direitos à maternidade e à paternidade são reconhecidos na Constituição da República Portuguesa (Art. 68.º) como valores sociais eminentes, pelo que se torna fundamental perceber de que forma é que os mesmos enquadram a realidade.

Atendendo ao âmbito de atuação das entidades inquiridas, todas situaram a área de atividade enquanto social, ainda que não de forma exclusiva, o que pode decorrer da grande variedade de valências que as mesmas comportam. A existência de um maior número de elementos do sexo feminino na classe trabalhadora vem no seguimento do aguardado, já que os homens continuam a apresentar uma sub-representação no setor social e, particularmente, nas atividades relacionadas com o cuidar.

A existência de um maior número de mulheres nos cargos máximos da direção destas entidades poderá ser explicado à luz do investimento crescente que as mesmas têm vindo a realizar a nível profissional, alargando o seu papel para outros contextos que não apenas a esfera privada. Tal como sugere o *Diagnóstico Social das ONG's em Portugal*, publicado em 2015, as mulheres têm ascendido de forma significativa a cargos de direção em vários setores da vida pública, sendo expetável que o mesmo aconteça nas ONG's. Esta situação parece sugerir uma maior sensibilidade destas entidades para a efetiva participação de homens e de mulheres na sociedade, assim como para a desmistificação de paradigmas que associam diretamente as competências profissionais com o sexo.

De forma unânime, todos/as os/as dirigentes referem que os estatutos da entidade contemplam as questões da igualdade de género, sendo que os vários compromissos nacionais e internacionais adotados nesta matéria parecem concorrer

para esta situação, bem como para um maior número de iniciativas e projetos alavancados a nível interno, que visam a promoção da igualdade de género (inclusão de módulos sobre a igualdade de género, ações de sensibilização, entre outros). De ressaltar que as ONG's foram contempladas de forma particular pelo V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017), documento que atualmente se encontra em vigor.

Apesar deste dado é perceptível uma certa desarticulação entre a perceção dos/as dirigentes e dos/as colaboradores/as no que concerne ao modo como as entidades asseguram a igualdade entre homens e mulheres, sendo que o pessoal dirigente tende a perceber de forma mais positiva esta situação. Ainda que se depreenda a existência de um certo desconhecimento, por parte dos/das trabalhadores/as, relativamente ao modo como a entidade contempla as políticas de igualdade de género, esta desarticulação pode sugerir a existência de algumas lacunas na forma como as entidades têm, a nível interno, assumido e promovido o compromisso da igualdade de género, podendo ser relevante incidir em ações que englobem um maior número de trabalhadores/as. É, ainda, possível perceber que alguns/mas dirigentes entendem que as entidades continuam a não evidenciar um total alinhamento das suas políticas quotidianas com o princípio do *mainstreaming* de género. Este sentido crítico pode funcionar como um elemento facilitador no surgimento de mudanças que se afiguram como fundamentais, dando a entender que os órgãos diretivos são capazes de perceber as reais necessidades das entidades, intervindo sobre as mesmas.

Quando analisadas as principais medidas organizacionais implementadas pelas entidades, é perceptível a existência de uma maior concordância entre dois grupos de participantes, sendo que as mais apontadas dizem respeito a ações de conciliação entre a esfera profissional e a pessoal/familiar, à divulgação de anúncios de vagas de emprego sem elementos discriminatórios e à inclusão de módulos formativos sobre a igualdade. Os resultados apurados permitem, ainda, verificar que não existe uma plena utilização da linguagem inclusiva no seio das entidades, pelo que será importante difundir de forma mais eficiente esta prática, designadamente através de ações de formação.

Na análise do conteúdo e elaboração da medida, tal como ela se apresenta, é possível verificar que os dois grupos de participantes elaboram uma avaliação positiva, sendo que quase todos/as consideram que a mesma apresenta uma linguagem inclusiva, ainda que tal não suceda. Esta situação pode resultar do facto do conceito de “linguagem inclusiva” não estar devidamente clarificado pelos/as participantes, conduzindo a avaliações enviesadas. Para além disto, a associação desta medida como as questões da parentalidade pode ter concorrido para a perceção de que a mesma utiliza uma linguagem neutra, já que refere tanto a figura paterna como materna.

A linguagem utilizada na redação das medidas legislativas é um elemento de incontestável relevância, uma vez que pode concorrer para acentuar fenómenos de exclusão, particularmente dirigidos para as mulheres (Bandeira 2004). Prevista na Resolução do Conselho de Ministros n.º64/2006, a linguagem inclusiva refere-se à utilização de terminologia e formas gramaticais neutras e não discriminatórias, sem impacte diferencial sobre homens e mulheres.

Quando analisada a sensibilidade da medida face às diferenças entre homens e mulheres e consideração de metas específicas em termos de promoção da igualdade de género, verifica-se uma avaliação positiva por parte de ambos os grupos. De um modo geral, esta medida parece concorrer para a afirmação de uma maior paridade entre sexos, colocando em voga a importância de ambas as figuras parentais poderem participar ativamente no acompanhamento dos/as filhos/as ao nível da aleitação e amamentação.

Depreende-se uma significativa falta de conhecimento relativamente aos documentos estratégicos considerados (planos nacionais para a igualdade de género e planos nacionais de prevenção e combate à violência doméstica e de género) tanto por parte do pessoal dirigente como da classe trabalhadora. Esta situação pode ser explicada por fatores contextuais e formativos, mas também por uma desvalorização associada à necessidade de conhecimento dos mesmos. Ainda que este dado comprove a necessidade de existir uma maior divulgação destes documentos para a população em geral, denota-se que estas ações devem focar de forma particular os elementos que integram as direções destas entidades, para que os/as mesmos/as

possam estar devidamente informados e possam funcionar como elementos disseminadores das orientações contidas nessas políticas públicas.

A existência de percepções díspares relativamente ao alcance dos objetivos pretendidos com a implementação da medida relativa à aleitação e amamentação pode apontar para uma não efetiva aplicação da mesma por parte das entidades, embora os/as dirigentes refiram o contrário. De facto, é necessário incidir numa eficaz consciencialização das entidades relativamente à importância destas medidas, para que as mesmas sejam consideradas na prática institucional quotidiana.

A existência de mais políticas nacionais e de recomendações dos serviços sociais e de saúde parece ser essencial para que as entidades assumam uma prática mais voltada para a promoção desta medida, sendo essencial definir um conjunto de estratégias destinadas a fomentar a sua aceitação e prática não só a nível local, como regional e nacional (Maia, 2005). Para além disto, Pinto (2008) assume que é, também, essencial desenvolver atividades de apoio, que consistam em fornecer informações corretas nos momentos oportunos, no sentido de fomentar práticas positivas e conscientes por parte das instituições.

Embora alguns elementos sejam da opinião de que a medida carece de algumas melhorias, a maioria dos/as dirigentes e dos/as trabalhadores não assume tal necessidade, o que pode resultar das características intrínsecas da própria amostra, nomeadamente a idade dos/as participantes e o facto da maioria não ter vivenciado a experiência da parentalidade nos últimos 5 anos. Esta situação pode concorrer para uma percepção menos familiarizada com a medida, não estando tão despertos/as para as necessidades que a mesma pode apresentar no que toca à sua adequada exequibilidade.

Atendendo às sugestões de melhoria propostas pelas pessoas que responderam afirmativamente à questão anterior, denota-se que os/as trabalhadores/as defendem uma maior implicação das entidades empregadoras na divulgação de informação relativa ao usufruto do direito à aleitação e amamentação, não existindo uma referência ao modo como a medida está estruturada (i.e. tempo disponível para licença, direitos para os pais, etc.). Por seu turno, os/as 3 dirigentes que justificaram as melhorias a implementar recorreram à elucidação de aspetos

concretos da medida, mencionando a necessidade de aumentar as possibilidades dos homens usufruírem da mesma. Atendendo ao número reduzido de respostas, estes dados podem não ser suficientemente consistentes, ainda que seja um elemento a considerar em estudos posteriores.

Na análise da implementação da medida nas entidades em análise, verifica-se a existência de perceções divergentes face às condições criadas pelas mesmas para usufruto do direito à amamentação e aleitação. Embora seja exetável que os/as representantes das entidades avaliem de forma mais positiva o desempenho das mesmas, é interessante constatar que o esforço das entidades na promoção desta medida é constatada quer por dirigentes quer por trabalhadoras/es.

Torna-se relevante ter em atenção que a violação das disposições relativas à parentalidade, e à medida da amamentação/aleitação em particular, constituem contraordenações graves (CITE, 2015), o que pode concorrer para que as entidades tenham uma ação mais conscientes em relação ao direito dos seus/suas funcionários/as em usufruírem do mesmo.

Apesar dos progressos realizados ao longo dos últimos 12 anos relativamente à partilha das responsabilidades entre a figura materna e paterna e ao aumento da produção legislativa neste âmbito, parece continuar a evidenciar-se um conhecimento pouco significativo face ao modo como este direito podem ser gozado pelos/as cidadãos/ãs (Observatório das Famílias, 2013). De facto, o presente estudo permite aceder ao reconhecimento destas lacunas, particularmente justificadas pelas baixas habilitações académicas da classe trabalhadora considerada, e pelo facto dos homens continuarem pouco informados relativamente ao direito de licença de aleitação. À parte de algumas lacunas apresentadas no modo como as medida legislativa é percebida pelos/as participantes, denota-se que a maioria dos/as trabalhadores/as, com nascimento de filhos/as há menos de 5 anos, tende a ressaltar a fruição destes direitos, ainda que se verifica que continua a persistir uma significativa parcela de elementos que apenas usufruiu em parte dos mesmos. Embora o pessoal dirigente tenda a justificar esta situação como resultado de uma opção pessoal dos/as trabalhadores/as, não é possível aprofundar estes dados, uma vez que as justificações facultadas pela classe trabalhadora são muito escassas, ainda que os mesmos

assumam que as entidades empregadoras não colocaram nenhuma restrição ao usufruto deste direito.

Apenas um quarto dos/as trabalhadores/as revelam a vivência da parentalidade durante o período em referência, o que pode ser justificado pela redução da taxa de natalidade, subsequente a um conjunto de variáveis associadas à economia do país, desemprego e retardamento da saída da casa do pai e da mãe. Apesar deste facto, torna-se fundamental destacar que todos/as que tiveram filhos/as recorreram ao usufruto desse direito, o que pode ser sugestivo de uma maior intenção de conciliação entre a esfera privada e a esfera profissional.

Atendendo à forma como esta experiência da parentalidade é vivida em função do sexo, torna-se relevante destacar que um dos dois homens com filhos/as há menos de 5 anos, refere que usufruiu deste direito na totalidade. Torna-se relevante enquadrar este resultado e promover mais estudos no sentido de perceber se esta situação apresenta apenas um carácter pontual, ou se pelo contrário, começa a ser uma prática mais transversal.

Na análise concreta do modo como o atestado médico para usufruto do direito é obtido, foram consideradas algumas questões associadas ao processo médico. Os dados recolhidos permitem perceber que a atitude da classe médica face a esta situação não parece evidenciar constrangimentos, tanto ao nível da disponibilidade revelada pelo/a médico/a assistente como do tempo de espera para obtenção do atestado, o que pode indiciar uma maior sensibilidade da sociedade em geral para esta temática.

De uma forma generalizada, todos/as os/as trabalhadores/as que usufruíram deste direito tendem a evidenciar benefícios associados a um maior acompanhamento dos/as filhos/as, particularmente associado à figura paterna. Em paralelo com outras medidas de incontestável importância para a vida pessoal e familiar (e.g. subsídios económicos, serviços de apoio à criança), esta medida concorre para o surgimento de práticas de parentalidade positiva, ao fomentar uma maior relação de proximidade entre a díade progenitor/a-criança, maior conciliação entre a esfera profissional e familiar e maior integração da figura paterna em todo o processo de acompanhamento das crianças.

Ainda que os benefícios associados à utilização específica deste direito ainda não estejam devidamente estudados, uma ampla gama de estudos psicológicos tem vindo a apontar para as vantagens individuais e familiares que decorrem de um maior contacto entre a criança e as figuras parentais (e.g. Ainsworth, 1989; Bowlby, 1969). Na análise dos efeitos que esta medida tem a nível laboral, os/as dirigentes tendem a fazer uma avaliação positiva, ressaltando benefícios tanto a nível do rendimento laboral como da relação interpessoal do/a trabalhador/a com os pares e com a entidade. O facto de existir um equilíbrio na análise dos custos financeiros associados à implementação da medida, não permite avançar para um conhecimento detalhado desta situação. A existência destes efeitos positivos pode concorrer para que mais entidades percebam a implementação desta medida de forma mais consciente, incentivando de forma mais proativa o usufruto da mesma.

Embora metade dos/as dirigentes refiram a existência de custos financeiros associados à medida, tal facto parece não concorrer para uma análise negativa da medida. Estes resultados são concordantes com a perceção dos/as trabalhadores/as que referem que esta medida não tem influenciado negativamente a situação profissional, seja ao nível da contabilização do tempo seja do relacionamento com os/as colegas. Podemos estar perante entidades que efetivamente cumprem a legislação neste domínio, embora a realidade portuguesa continue a evidenciar a necessidade de concretizar mais progressos no cumprimento das leis, já que são relativamente comuns as situações de despedimento por motivo de dispensa para amamentação e aleitação (Cardoso, 2006). Apesar deste resultado, os/as trabalhadores/as percebem que a medida legislativa necessita ainda de alguns ajustes na forma como é implementada pelas entidades, já que implica uma reestruturação da dinâmica organizacional, seja através da distribuição das tarefas pelos/as restantes funcionários/as seja pela integração de novos/as profissionais. Este dado é interessante, na medida em que permite perceber que os/as funcionários/as estão conscientes de que esta medida embora seja um direito que os/as assiste, implica algum compromisso e empenho por parte da classe dirigente.

Em jeito de conclusão, verifica-se que esta medida é percebida, na realidade concreta de cada um dos grupos considerados, como relevante para promover a

igualdade de género e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, o que permite sugerir que objetivo da medida está a ser atingido, pelo menos no que concerne às ONG's e trabalhadores/as considerados/as neste estudo.

### Conclusão

Atendendo aos resultados apurados através do Projeto Equality Balance foi possível aceder a uma maior compreensão do modo como o direito ao usufruto da amamentação e aleitação está a concorrer para o princípio universal da igualdade de género, seja na forma como a medida está elaborada seja no modo como é implementada pelas ONG's.

Os dados apurados, embora possam ser sugestivos de um certo desconhecimento relativamente ao cumprimento da medida face a alguns aspetos considerados pelo *mainstreaming* de género (e.g. utilização da linguagem inclusiva), permitem verificar a existência de alguns progressos ao nível da sua implementação na prática quotidiana das entidades.

De um modo geral, fica patente que as ONG's têm vindo a assumir de forma mais efetiva o seu papel na sociedade e, em concreto, na prossecução de práticas concertantes com o princípio da igualdade de género e da conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional. O facto deste contexto laboral não ser tão permeável à competitividade, dada a natureza das funções que comporta, pode ter concorrido para uma avaliação mais positiva da articulação da medida com o princípio da igualdade de género. Não obstante a isto, denota-se que os vários compromissos assumidos a nível nacional e internacional pelas ONG's, no âmbito da promoção de uma sociedade mais justa e equitativa, parecem estar a ter efeitos positivos, ainda que se conclua que existe ainda um longo percurso a realizar.

Através do estudo foi possível perceber que estamos perante uma tendência positiva no que toca ao modo como a medida legislativa em análise é considerada pela classe de dirigentes e de trabalhadores/as, sendo que as leis de proteção à parentalidade parecem ter tido aqui um papel importante.

A nível da justificação das respostas foi possível reconhecer um certo retraimento dos/as participantes pelo que será pertinente em estudos futuros aprofundar algumas questões associadas à avaliação desta medida.

Os dados alcançados permitem, ainda, verificar que o instrumento criado no âmbito do Projeto Equality Balance é capaz de cumprir com o objetivo ao qual se propôs, permitindo compreender de que forma é que as medidas legislativas se articulam com o princípio da igualdade de género, numa ótica de reconhecimento das suas fragilidades e potencialidades.

Em termos de pistas futuras, torna-se essencial apontar para um estudo de maiores dimensões, eventualmente a nível nacional, que permita concorrer para a obtenção de um maior enquadramento da medida legislativa em análise, auferindo de forma mais consistente as potencialidades do instrumento.

## Referências Bibliográficas

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Lisboa: CIG.

Ainsworth, M. (1989). Attachments beyond infancy. *American Psychologist*, 44, 709-716.

Bandeira, L. (2004). Brasil: Fortalecimento da secretaria especial de políticas para as mulheres para avançar na transversalização da perspectiva de gênero nas políticas públicas. Disponível em: [://www.cepal.org/mujer/reuniones/quito/Lourdes\\_Bandeira.pdf](http://www.cepal.org/mujer/reuniones/quito/Lourdes_Bandeira.pdf).

Behning, U. & Pascual, A. S. (2001). Rethinking the gender contract? Gender mainstreaming in the European employment strategy, In E. Gabaglio & R. Hoffmann (eds), Brussels: European Trade Union Yearbook, 263-285.

Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss. Vol.1: Attachment*. New York: Basic Books.

Cardoso, L. (2006). Aleitamento materno uma prática de educação para a saúde no âmbito da enfermagem obstétrica (Tese de Mestrado) Braga: Universidade do Minho.

CITE (2013). Evolução do gozo de licenças parentais em Portugal. Disponível em : <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/protecparent006.html>.

CITE (2015). *Proteção na parentalidade*. Disponível em : <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/protecparent003.html>

Constituição da República Portuguesa (2002). Coimbra: Almedina.

Diagnóstico das ONG em Portugal. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.

Giddens, A. (2010). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Godoy, F., Comas, C., & Àvila, M. (2005). *Informes de impacto de género: guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno de acuerdo a la ley 30/2003*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Hafner-Burton, E. & Pollack, M. (2002). Mainstreaming gender in global governance. *European Journal of International Relations*, 8, 339-373.

Maia, O. (2005). Promoção do Aleitamento Materno entre mães adolescentes. *Revista Informar*, XI(34), 39-47.

Neto, H. V (2015). Princípios político-legislativos potenciadores do desenvolvimento de planos para a igualdade nas organizações portuguesas. *Journal of Studies in Citizenship and Sustainability*, 1, 1-19.

Observatório das famílias (2013). Observatório das Famílias e das Políticas de Família. Disponível em: <http://www.ics.ulisboa.pt/flipping/ofap/#>.

Pinto, T. V. (2008). Promoção, protecção e apoio ao aleitamento materno na comunidade. *Arquivos de Medicina*, 22(2/3).

Roggeband, C. & Verloo, M. (2006). Evaluating gender impact assessment in the Netherlands (1994-2004): la political process approach. *Policy and Politics*, 34(4), 615-632.

Walby, S. (2003). *Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice*. Contribution to ESRC Gender Mainstreaming Seminars. Disponível em <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/Gender-Mainstreaming.pdf>.

# ANEXOS

Exmo/a Dirigente:

O Projeto **EQUALITY BALANCE**, promovido pela **Associação Famílias** com o apoio do **Programa EEA GRANTS** e da **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género**, pretende criar um instrumento transversal a todos os setores da atividade económica, que permita avaliar o contributo das medidas legislativas na promoção da igualdade de género.

Para testar o instrumento, pretende-se aplicar o mesmo numa amostra de ONG`s representativa de diferentes setores de atividade do distrito de Braga. A medida legislativa de teste em avaliação no questionário diz respeito às condições de usufruto e acesso aos direitos relativos à aleitação e amamentação.

É importante que responda a todas as questões, pelo que lhe pedimos que reveja as respostas antes de entregar o questionário. Não existem respostas certas ou erradas, pelo que qualquer resposta é considerada correta, o importante é que responda com sinceridade às questões colocadas.

O questionário é composto por 4 páginas, sendo que ao longo do mesmo encontrará indicações específicas sobre o seu preenchimento.

Este trabalho está a ser elaborado por uma equipa de investigação do Projeto EQUALITY BALANCE. Para qualquer informação adicional estamos ao seu dispor através do telefone 966408291 ou 253611609.

**Muito obrigado/a pela atenção dispensada**

## 1. Caracterização Institucional

### 1.1. Tipo de Instituição:

<input type="checkbox"/>	Associação
<input type="checkbox"/>	IPSS
<input type="checkbox"/>	ONG
<input type="checkbox"/>	Misericórdia
<input type="checkbox"/>	Outra/o. <b>Especifique:</b>

### 1.2. Área de Atividade:

Selecione a(s) opção(ões) que se aplica(m) à sua entidade:

<input type="checkbox"/>	Educação e Ensino
<input type="checkbox"/>	Cultural
<input type="checkbox"/>	Social
<input type="checkbox"/>	Desportiva
<input type="checkbox"/>	Recreativa
<input type="checkbox"/>	Artística
<input type="checkbox"/>	Outras. <b>Especifique:</b>

### 1.3. Qual o sexo do responsável máximo da entidade (presidente, diretor/a, etc)

Mulher \_\_\_ Homem \_\_\_

### 1.4. Número de elementos da direção da entidade desagregado por género:

Nº mulheres \_\_\_ Nº homens \_\_\_

### 1.5. Número total de colaboradores/as da entidade desagregado por género:

Nº mulheres \_\_\_ Nº homens \_\_\_

## 2. Prática da instituição relativamente à igualdade de género

2.1. Nos objetivos de criação da entidade (estatutos) são consideradas explicitamente as questões da igualdade de género? **Sim** \_\_\_ **Não** \_\_\_

2.2. A entidade já desenvolveu iniciativas/projetos que visaram a promoção da igualdade de género?

**Sim** \_\_\_ **Não** \_\_\_

Se **SIM**, enumere os 3 principais subtemas trabalhados no âmbito desses projetos:

---

---

**2.3.** Em que medida as questões da igualdade de género são contempladas/respeitadas nas políticas quotidianas da entidade?

Nunca/raramente contempladas	Pouco contempladas	Contempladas em parte	Quase sempre/sempre contempladas

**2.4.** Que medidas são implementadas na sua organização de modo a assegurar que mulheres e homens tenham efetiva igualdade de tratamento e oportunidades?

**Assinale com um X as opções que se aplicarem.**

	Medidas
	Utilização de linguagem inclusiva.
	Consideração da paridade na composição dos grupos que se constituem na organização (comissões, corpos sociais, grupos de trabalho).
	Inclusão de módulos sobre igualdade na formação fornecida pela organização.
	Existência de técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre mulheres e homens que colabora na elaboração de projetos e documentos da organização.
	Definição de medidas organizacionais que favoreçam a conciliação entre a esfera profissional e a pessoal/familiar.
	Inclusão de questões relativas às possibilidades de conciliação na avaliação da satisfação do/as trabalhadores/as .
	Consideração de parcerias com organizações promotoras da igualdade.
	Anúncios de vagas de emprego isentos de elementos indireta ou diretamente discriminatórios em função do sexo (Ex. "disponibilidade total", "estado civil").
	Implementação de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização.
	Tratar a informação relativa aos recursos humanos desagregada por sexo.
	Apoios/subsídios à educação das/os filhas/os das/os trabalhadoras/es.
	Outra/as. Qual/ais?

### 3. Análise da medida legislativa

O quadro a seguir apresentado diz respeito aos direitos relativos à aleitação e amamentação, previstos no Código de Trabalho. Cada alínea diz respeito a um direito. Tendo por base este quadro, responda às questões que se colocam nas páginas seguintes.

a) Direito a dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora não lhe conferir outras tarefas (o montante diário dos subsídios igual a 65% da remuneração de referência).
b) Direito de requerer à inspeção do trabalho uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de proteção da segurança e saúde da trabalhadora lactante.
c) Direito de dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora.
d) Direito de a dispensa ser acrescida em mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro (no caso de nascimentos múltiplos).
e) Direito, nos primeiros 12 meses, mesmo que não haja amamentação, de pai ou mãe poderem usufruir de dispensa diária de trabalho para aleitamento do filho até o mesmo perfazer um ano de idade (dois períodos de uma hora cada).
f) Direito de dispensa diária para amamentação ou aleitação, mesmo em caso de trabalho a tempo parcial (período é reduzido na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos).
g) Direito, de a partir dos 12 meses de vida do bebé, as mães poderem continuar a amamentar, devendo entregar uma declaração mensal à entidade patronal, devidamente preenchida pelo seu médico assistente, onde se atesta a continuidade do processo de amamentação.
h) Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação.
i) Direito a dispensa da trabalhadora lactante de prestar trabalho com horários organizados de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
j) Direito a dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período noturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, bem como durante todo o tempo que durar a amamentação se tiverem em causa questões de saúde da mãe e/ou do filho.
l) Direito que a dispensa para amamentação ou aleitação não implique a perda de remuneração ou demais direitos (tempo diário é considerado como prestação efetiva de trabalho).

3.1. Considerando a medida legislativa que está em análise, avalie as seguintes questões:

	Considera totalmente	Considera em parte	Não considera	Desconheço se considera
3.1.1. A linguagem utilizada na redação da medida é inclusiva, ou seja, inclui ambos os sexos?				
3.1.2. A medida é sensível às diferenças entre homens e mulheres?				
3.1.3. A medida considera metas específicas em termos de promoção da igualdade de género?				

3.2. Considerando a medida legislativa que está em análise, avalie as seguintes questões:

	Contribui totalmente	Contribui em parte	Não contribui	Desconheço se contribui
3.2.1. Contribui para os objetivos definidos nos Planos Nacionais para a Igualdade de género implementados no país?				
3.2.2. Contribui para os objetivos dos Planos Nacionais de Prevenção e Combate à violência doméstica e de género implementados no país?				
3.2.3. Tem contribuído para eliminar/reduzir as desigualdades de género na sociedade portuguesa?				

#### 4. Avaliação da implementação e impacte da medida legislativa

4.1. Esta questão visa obter a sua opinião sobre o nível de implementação e impacte da medida na sociedade e organizações portuguesas

	Pouco	Em parte	Em grande medida	Desconheço o contributo
4.1.1. Os objetivos da medida foram alcançados?				
4.1.2. A medida tem permitido consolidar o compromisso social e político para a igualdade de género?				
4.1.3. A medida tem contribuído para a obtenção de resultados iguais para mulheres e homens?				

**4.2.** No seu entender é necessário introduzir melhorias na implementação da medida legislativa em causa? **Sim**\_\_\_\_ **Não**\_\_\_\_

**4.2.1. Se respondeu SIM,** refira que tipo(s) de melhoria(s) pode(m) ser implementada(s):

---



---



---

## 5. Implementação da medida legislativa na sua organização

	Sim	Em parte	Não
<b>5.1.</b> A sua organização tem criado condições para que os/as seus/suas colaboradores/as usufruam dos direitos relativos à aleitação e amamentação?			

**5.1.1. Justifique a sua resposta:**

---



---



---

	Sim	Em parte	Não
<b>5.2.</b> Considera que os/as trabalhadores/as têm conhecimento dos direitos relativos à aleitação e amamentação?			

**5.2.1. Justifique a sua resposta:**

---



---



---

**5.3.** Tendo por referência os últimos 5 anos, algum dos/as seus/suas colaboradores/as teve filhos/as?

**Sim**\_\_\_\_ **Não**\_\_\_\_

**No caso de ter respondido NÃO, passe diretamente para a questão 5.5.**

**5.3.1. Se respondeu SIM,** usufruíram dos direitos relativos à aleitação e amamentação?

Todos/as	Parte deles/as	Ninguém beneficiou

**5.3.2. Se nem toda a gente beneficiou,** justifique o porquê dessa situação?

---



---



---

**5.4.** Quais considera terem sido os benefícios do usufruto desses direitos por parte das/os trabalhadoras/es:

**5.4.1. Para os/as próprios/as colaboradores/as:**

---

---

---

**5.4.2. Para a entidade:**

---

---

---

**5.4.3. A medida teve custos financeiros adicionais para a organização? Sim\_\_\_ Não\_\_\_**

**Justifique a sua resposta:**

---

---

---

**5.5.** Analisando o conjunto de **direitos específicos listados no quadro do tópico 3**, responda às questões que surgem a seguir:

**5.5.1.** Considera que os direitos listados no quadro são de difícil implementação?

**Sim\_\_\_ Não\_\_\_**

**Sem SIM, indique as alíneas dos direitos que considera mais difíceis e justifique a sua opinião:**

---

---

---

**5.5.2.** Considera que os direitos listados no quadro são relevantes para promover a igualdade de género e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional?

<b>Completamente</b>	<b>Em certa medida</b>	<b>Não</b>

**5.5.2.1. Justifique a sua resposta:**

---

---

---

**JÁ CONCLUIU O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO, OBRIGADO/A PELA SUA COLABORAÇÃO!**

**Exmo/a Trabalhador/a:**

O Projeto **EQUALITY BALANCE**, promovido pela **Associação Famílias** com o apoio do **Programa EEA GRANTS** e da **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género**, pretende criar um instrumento transversal a todos os setores da atividade económica, que permita avaliar o contributo das medidas legislativas na promoção da igualdade de género.

Para testar o instrumento, pretende-se aplicar o mesmo numa amostra de ONG`s representativa de diferentes setores de atividade do distrito de Braga. A medida legislativa de teste em avaliação no questionário diz respeito às condições de usufruto e acesso aos direitos relativos à aleitação e amamentação.

É importante que responda a todas as questões, pelo que lhe pedimos que reveja as respostas antes de entregar os questionários. Não existem respostas certas ou erradas, pelo que qualquer resposta é considerada correta, o importante é que responda com sinceridade às questões colocadas.

O questionário é composto por 4 páginas, sendo que ao longo do mesmo encontrará indicações específicas sobre o seu preenchimento.

Este trabalho está a ser elaborado por uma equipa de investigação do Projeto EQUALITY BALANCE. Para qualquer informação adicional estamos ao seu dispor através do telefone 966408291 ou 253611609.

**Muito obrigado/a pela atenção dispensada.**

## 1. Caracterização pessoal e institucional

1.1. **Sexo:** Masculino\_\_\_\_ Feminino\_\_\_\_

1.2. **Idade:**\_\_\_\_\_

1.3. **Tipo de Instituição:**

<input type="checkbox"/>	Associação
<input type="checkbox"/>	IPSS
<input type="checkbox"/>	ONG
<input type="checkbox"/>	Misericórdia
<input type="checkbox"/>	Outra/o. <b>Especifique:</b>

1.4. **Área/ Setor de Atividade da instituição na qual trabalha**

Selecione a(s) opção(ões) que se aplica(m) à sua entidade:

<input type="checkbox"/>	Educação e Ensino
<input type="checkbox"/>	Cultural
<input type="checkbox"/>	Social
<input type="checkbox"/>	Desportiva
<input type="checkbox"/>	Recreativa
<input type="checkbox"/>	Artística
<input type="checkbox"/>	Outras. <b>Especifique:</b>

## 2. Prática da instituição relativamente à igualdade de género

5.1. Tem conhecimento se os objetivos de criação da entidade (estatutos) consideram explicitamente as questões da igualdade de género?

Sim	Não	Não tenho conhecimento
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2. A entidade já desenvolveu iniciativas/projetos que visaram a promoção da igualdade de género?

Sim	Não	Não tenho conhecimento
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2.1. **Se SIM**, enumere os 3 principais subtemas trabalhados no âmbito desses projetos:

---



---



---

**5.3.** Em que medida as questões da igualdade de género são contempladas/respeitadas nas políticas quotidianas da entidade na qual trabalha?

Nunca/raramente contempladas	Pouco contempladas	Contempladas em parte	Quase sempre/sempre contempladas

**2.4.** Que medidas são implementadas na sua organização de modo a assegurar que mulheres e homens tenham efetiva igualdade de tratamento e oportunidades?

**Assinale com um X as opções que se aplicarem.**

	Medidas
	Utilização de linguagem inclusiva.
	Consideração da paridade na composição dos grupos que se constituem na organização (comissões, corpos sociais, grupos de trabalho).
	Inclusão de módulos sobre igualdade na formação fornecida pela organização.
	Existência de técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre mulheres e homens que colabora na elaboração de projetos e documentos da organização.
	Definição de medidas organizacionais que favoreçam a conciliação entre a esfera profissional e a pessoal/familiar.
	Inclusão de questões relativas às possibilidades de conciliação na avaliação da satisfação do/as trabalhadores/as .
	Consideração de parcerias com organizações promotoras da igualdade.
	Anúncios de vagas de emprego isentos de elementos indireta ou diretamente discriminatórios em função do sexo (Ex. "disponibilidade total", "estado civil").
	Implementação de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização.
	Tratar a informação relativa aos recursos humanos desagregada por sexo.
	Apoios/subsídios à educação das/os filhas/os das/os trabalhadoras/es.
	Outra/as. Qual/ais?

### 3. Análise da medida legislativa

O quadro a seguir apresentado diz respeito aos direitos relativos à aleitação e amamentação, previstos no Código de Trabalho. Cada alínea diz respeito a um direito. Tendo por base este quadro, responda às questões que se colocam nas páginas seguintes.

a) Direito a dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora não lhe conferir outras tarefas (o montante diário dos subsídios igual a 65% da remuneração de referência).
b) Direito de requerer à inspeção do trabalho uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de proteção da segurança e saúde da trabalhadora lactante.
c) Direito de dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora.
d) Direito de a dispensa ser acrescida em mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro (no caso de nascimentos múltiplos).
e) Direito, nos primeiros 12 meses, mesmo que não haja amamentação, de pai ou mãe poderem usufruir de dispensa diária de trabalho para aleitamento do filho até o mesmo perfazer um ano de idade (dois períodos de uma hora cada).
f) Direito de dispensa diária para amamentação ou aleitação, mesmo em caso de trabalho a tempo parcial (período é reduzido na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos).
g) Direito, de a partir dos 12 meses de vida do bebé, as mães poderem continuar a amamentar, devendo entregar uma declaração mensal à entidade patronal, devidamente preenchida pelo seu médico assistente, onde se atesta a continuidade do processo de amamentação.
h) Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação.
i) Direito a dispensa da trabalhadora lactante de prestar trabalho com horários organizados de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
j) Direito a dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período noturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, bem como durante todo o tempo que durar a amamentação se tiverem em causa questões de saúde da mãe e/ou do filho.
l) Direito que a dispensa para amamentação ou aleitação não implique a perda de remuneração ou demais direitos (tempo diário é considerado como prestação efetiva de trabalho).

**3.1.** Considerando a medida legislativa que está em análise, avalie as seguintes questões:

	Considera totalmente	Considera em parte	Não considera	Desconheço se considera
<b>3.1.1.</b> A linguagem utilizada na redação da medida é inclusiva, ou seja, inclui ambos os sexos?				
<b>3.1.2.</b> A medida é sensível às diferenças entre homens e mulheres?				
<b>3.1.3.</b> A medida considera metas específicas em termos de promoção da igualdade de género?				

3.2. Considerando a medida legislativa que está em análise, avalie as seguintes questões:

	Contribui totalmente	Contribui em parte	Não contribui	Desconheço se contribui
3.2.1. Contribui para os objetivos definidos nos Planos Nacionais para a Igualdade de género implementados no país?				
3.2.2. Contribui para os objetivos dos Planos Nacionais de Prevenção e Combate à violência doméstica e de género implementados no país?				
3.2.3. Tem contribuído para eliminar/reduzir as desigualdades de género na sociedade portuguesa?				

#### 4. Avaliação da implementação e impacte da medida legislativa

5.4. Esta questão visa obter a sua opinião sobre o nível de implementação e impacte da medida na sociedade e organizações portuguesas

	Pouco	Em parte	Em grande medida	Desconheço o contributo
4.1.1. Os objetivos da medida foram alcançados?				
4.1.2. A medida tem permitido consolidar o compromisso social e político para a igualdade de género?				
4.1.3. A medida tem contribuído para a obtenção de resultados iguais para mulheres e homens?				

5.5. No seu entender é necessário introduzir melhorias na implementação da medida legislativa em causa? **Sim**\_\_\_\_ **Não**\_\_\_\_

4.2.1. Se respondeu **SIM**, refira que medida(s) de melhoria pode(m) ser implementada(s):

---



---



---

## 5. Implementação da medida legislativa na sua organização

	Sim	Em parte	Não
<b>5.1.</b> A entidade tem criado condições para que os/as seus/suas colaboradores/as usufruam dos direitos relativos à aleitação e amamentação?			

### 5.1.1. Justifique a sua resposta:

---



---



---

	Sim	Em parte	Não
<b>5.2.</b> Considera que demais trabalhadoras/es da organização têm conhecimento dos direitos relativos à aleitação e amamentação?			

### 5.2.1. Justifique a sua resposta:

---



---



---

**5.3.** Nos últimos 5 anos teve filhos/as? **Sim**\_\_\_\_ **Não**\_\_\_\_

**No caso de ter respondido NÃO, passe diretamente para a questão 5.8.**

**5.4. Se respondeu SIM, usufruiu dos direitos relativos à aleitação e amamentação?**

Sim/totalmente	Em parte	Não

**5.4.1 Se respondeu Não ou Em parte, justifique o porquê de não ter usufruído do direito à aleitação/amamentação:**

---



---



---

**5.4.2. Se respondeu SIM ou EM parte, responda às seguintes questões:**

(No caso de ser homem e de não ter usufruído do direito à aleitação, pode testemunhar a situação da sua companheira/o)

**5.4.3.** Na obtenção do atestado médico, para usufruir dos direitos à aleitação e amamentação, como classifica:

**5.4.3.1.** A atitude do/a seu/sua médico/a na disponibilização do atestado:

Muito disponível	Disponível	Pouco disponível	Muito resistente

**5.4.3.2.** O tempo de espera pelo atestado médico:

Muito demorado	Demorado	Pouco demorado

**5.4.3.3.** Qual foi a reação da sua entidade patronal quando apresentou a declaração médica relativa à amamentação/aleitação:

Aceitou sem colocar problemas	Colocou alguns problemas	Colocou muitos problemas	Não aceitou

**5.5.** Tendo em consideração os direitos listados no tópico 3, relativos à medida em análise, indique os que foram mais utilizados por si ou pelo/a seu/sua companheiro/a (basta indicar as alíneas que constam do quadro apresentado)

---



---

**5.6.** Quais considera terem sido os benefícios da utilização dos direitos que referiu, na questão anterior, como utilizados por si ou sua/seu companheira/o?

---



---

**5.7.** Indique em que medida o benefício dos direitos à aleitação e amamentação influenciou os seguintes aspetos:

	Não teve qualquer influência	Influenciou negativamente	Influenciou positivamente
Contabilização efetiva do tempo			
Evolução na carreira			
Acesso a formação profissional			
Relacionamento interpessoal com chefias			
Relacionamento interpessoal com colegas de trabalho			

**5.7.1.** Se respondeu que algum aspeto listado foi influenciado negativamente pelo benefício dos direitos à aleitação e amamentação, indique de que forma é que foi penalizado/a:

---



---



---

**5.8.** Tendo por base o conjunto de direitos específicos listados no **quadro do tópico 3**, indique se:

**5.8.1.** Considera que os direitos listados são de difícil implementação para as entidades patronais?

Sim	Não	Em parte

**5.8.1.1.** Justifique a sua resposta:

---

---

---

**5.8.2.** Considera que os direitos listados no quadro são relevantes para promover a igualdade de género e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos/as colaboradores/as:

Completamente	Em certa medida	Não

**5.8.2.1.** Justifique a sua resposta:

---

---

---

**JÁ CONCLUIU O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO, OBRIGADO/A PELA SUA COLABORAÇÃO!**