

## A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA: ESTUDO COMPARATIVO COM A ÁREA METROPOLITANA DO PORTO

Catarina Borges, CEOS.PP, ISCAP, Politécnico do Porto, [catarinafsborges@gmail.com](mailto:catarinafsborges@gmail.com)

Cristina Lopes, CEOS.PP, ISCAP, Politécnico do Porto, [cristinalopes@iscap.ipp.pt](mailto:cristinalopes@iscap.ipp.pt)

Adalmiro Pereira, CEOS.PP, ISCAP, Politécnico do Porto, [adalmiro@iscap.ipp.pt](mailto:adalmiro@iscap.ipp.pt)

O reiterado aviltamento da temática da Igualdade entre Mulheres (M) e Homens (H) (Lewis et al., 2017), associado aos objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), subleva o impreterível papel da Gestão dos Recursos Humanos na conscientização das suas subtilezas que influenciam a definição das prioridades de intervenção numa entidade (Alimo-Metcalfe, 1994, citado por Dickens, 1998). Nomeadamente, quando confrontados com a índole contínua de longo-prazo e sempre incompleto do *gendering* e, portanto, com a incessante luta de se desconstruir as conceções sociais restritivas (Bacchi, 2017), de forma a se atingir o igual posicionamento das mulheres e dos homens nas várias esferas (CIG, 2021). Deste modo, analisamos uma entidade cujas competências materiais se pautam pela integração da perspectiva de género em todos os seus domínios de ação e que se encontra a atuar ativamente neste âmbito a partir do seu Plano Municipal de Igualdade, que tem atingido na sua implementação as quotas percentuais de execução (Município de Vila Nova de Gaia, 2023). Logo, com o intuito de apurar e comparar a realidade organizacional no propósito de a melhor gerirmos (Shen, 2009), analisamos a massa crítica dos homens e das mulheres e as respetivas relações e tendências, na sua qualidade de *Pessoas* iguais, na Câmara Municipal de Gaia (CMG), ao longo dos anos, comparando-se, posteriormente, com os restantes 14 dos 17 municípios da Área Metropolitana do Porto (AMP), em 2022, na medida em que existe uma carência tanto ao nível da recolha de informação desagregada por género, como na construção de uma visão comparativa com o Norte (Município de Vila Nova de Gaia, 2023). Assim, através, do instrumento de planeamento estratégico organizacional e de gestão dos recursos humanos regulado por lei - os Balanços Sociais - e de dados complementares na ótica da Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, foram realizadas, através do SPSS e EXCEL, análises exploratórias,

representações gráficas, testes de hipóteses, testes de independência, previsões de série temporal, análise fatorial, análise de *clusters* e validação da qualidade de classificação (*Sillhouette*). Deste modo, vimos, à exceção dos valores dos municípios nacionais, as tendências de sub-representação reportadas na literatura (Johnston, 2019) serem contrariadas, particularmente, no caso do número de efetivos mulheres na Administração Pública em Portugal, entre 2011 e 2022, na AMP, em 2022 e na CMG, a partir de 2017. Adicionalmente, a CMG e a AMP albergaram, no geral, ao nível de variáveis como as carreiras, vinculações, motivos de ausências, horas, níveis de escolaridade, admitidos e regressados, saídas, mudanças de situação, entre outros, diferenças significativas entre géneros e dependências com os mesmos, particularmente, no caso dos cargos, vinculações e motivos de ausência na CMG. *Ergo*, persiste a impermeabilidade de mudanças de ténues idiosincrasias culturais de *gendering*. Nomeadamente, nos Corpos, Carreiras Especiais e Outros (H), nas Modalidades de Vinculação como os Resolutivos (M), assim como a persistência de géneros em algumas áreas laborais, como por exemplo, as mulheres na área da educação e recursos humanos e os homens na informática e nas forças de segurança. Todavia, vemos na CMG e, em parte na AMP, uma inversão das propensões quanto aos cargos dirigentes, especialmente, no caso da CMG quanto à distribuição das atuações nas diversas áreas das Direções Municipais - um homem na Direção Municipal das Políticas Sociais e uma mulher na Direção Municipal das Infraestruturas e Espaços Públicos ou ainda no Urbanismo. Não é inesperado, no entanto, que as Direções Municipais associadas aos corpos e carreiras especiais sejam ainda enquadradas no cenário esperado do campo, ou seja, dominado por homens, assim como, a Direção Municipal da Gestão de Pessoal e Carreiras continue dominado por mulheres. A multidisciplinidade da temática da igualdade de género estimula, ainda, no âmbito laboral, o desenvolvimento do planeamento no âmbito das questões de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, que vai desde a flexibilidade de horários por adaptação setorial até às unidades de cuidados infantis (Lombardo, et. al, 2016), o que nos levou a explorar variáveis na ótica das modalidades de horário, afluência a serviços de nutrição e psicologia, realização de horas laborais não pagas, usufruto de dispensa à amamentação, ou ainda, o usufruto de ausências justificadas ao serviço, nos últimos anos, onde se constatou uma ligeira diferença nos valores exploratórios entre géneros. Concomitante e despropositadamente, este estudo destacou as lacunas que a entidade ostenta quanto ao tratamento, análise e gestão de dados enquadrados na perspetiva de género, principalmente, quando associados às medidas de conciliação. A premência da expansão e reforço progressivo destes estudos sociais para níveis mais macro, fica assim, aparente, nomeadamente, nas potencialidades de se criarem redes organizacionais comparativas, na própria ótica da segregação territorial.

**Agradecimento:** Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto UIDB/05422/2020

**Palavras-chave:** Género, Administração Pública, Análise Estatística de Dados, Balanços Sociais, Conciliação, Plano Municipal de Igualdade