



# Diagnóstico de Género Relatório Elvas

---



Associação igualdade.pt

29 de abril de 2022

*Bruna Alexandra Tapada*

*29/04/22*

**igualdade.pt**  
Associação igualdade.pt  
NIPC 513 862 120  
Tv Alto do Moinho, 1  
2565-887 Remelhal



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## Conteúdo

<b>Introdução</b> .....	5
<b>Enquadramento Teórico</b> .....	6
<b>Enquadramento Europeu</b> .....	6
<b>Enquadramento Nacional</b> .....	8
<b>Enquadramento Local</b> .....	10
<b>Metodologia de Diagnóstico de Género</b> .....	12
<b>Vertente Interna</b> .....	16
<b>Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora</b> .....	17
<b>Força de Trabalho da Autarquia</b> .....	19
<b>Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade</b> .....	21
<b>Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico</b> .....	24
<b>Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes</b> .....	24
<b>Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes</b> .....	31
<b>Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação</b> .....	31
<b>Experiência, liderança, horário semanal e faltas</b> .....	36
<b>Ambiente e Condições de Trabalho</b> .....	40
<b>Autoeficácia e Relação com o Trabalho</b> .....	42
<b>Satisfação com o Trabalho</b> .....	42
<b>Usos do tempo</b> .....	43
<b>Saúde e bem-estar</b> .....	46
<b>Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade</b> .....	47
<b>Violência e assédio</b> .....	50
<b>Vertente Externa</b> .....	52

<b>Práticas e Competências em Igualdade</b> .....	52
<b>Iniciativas promotoras de Igualdade de Género e de Prevenção de Violência de Género</b> .....	52
<b>Formação</b> .....	53
<b>Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género</b> .....	53
<b>Associativismo</b> .....	55
<b>Caraterização do Associativismo</b> .....	55
<b>Apoios e Benefícios ao Associativismo</b> .....	56
<b>Educação</b> .....	57
<b>Estrutura Educativa</b> .....	57
<b>Caraterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes</b> .....	58
<b>Caraterização da Comunidade educativa – Estudantes</b> .....	65
<b>Abandono Escolar Precoce</b> .....	70
<b>Apoios e Benefícios para crianças e jovens</b> .....	70
<b>Famílias com crianças e jovens</b> .....	71
<b>Caraterização das famílias com crianças e jovens</b> .....	71
<b>Apoios e Benefícios para famílias com crianças</b> .....	74
<b>Minorias nacionais e étnicas</b> .....	75
<b>Minorias nacionais</b> .....	75
<b>Minorias étnicas</b> .....	75
<b>Apoios e Benefícios a minorias nacionais e étnicas</b> .....	76
<b>Pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes</b> .....	77
<b>Caraterização da população e saúde</b> .....	77
<b>Apoios e Benefícios</b> .....	79
<b>População em Risco de Pobreza e Exclusão Social</b> .....	80

<b>Habitação Social</b> .....	80
<b>Apoios e Benefícios</b> .....	80
<b>Mercado de Trabalho</b> .....	81
<b>População empregada</b> .....	81
<b>Remuneração e ganho</b> .....	81
<b>População Desempregada</b> .....	84
<b>Apoios e Benefícios a pessoas desempregadas</b> .....	87
<b>Violência</b> .....	88
<b>Casos de violência reportados</b> .....	88
<b>Respostas das Escolas</b> .....	89
<b>Respostas Municipais em Caso de Violência</b> .....	90
<b>Desporto</b> .....	91
<b>Desporto Escolar</b> .....	91
<b>Desporto Federado</b> .....	93
<b>Desporto no Associativismo</b> .....	93
<b>Desporto para pessoas Idosas</b> .....	93
<b>Desporto para Crianças e Jovens</b> .....	94
<b>Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor</b> .....	95
<b>Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes</b> .....	95
<b>Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes</b> .....	102
<b>Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa</b> .....	106
<b>Experiência, liderança, horário semanal e faltas</b> .....	107
<b>Usos do tempo</b> .....	110
<b>Saúde e bem-estar</b> .....	114

<b>Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade</b> .....	114
<b>Violência e assédio</b> .....	118
<b>Conclusões</b> .....	120
<b>Equipa da Associação igualdade.pt</b> .....	121

## Introdução

O presente relatório de Diagnóstico de Género do concelho de Elvas é o resultado do trabalho desenvolvido pela CIMAA – Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo –, em parceria com os 15 municípios que a constituem – Alter do Chão, Arronches, Avis, Campo Maior, Castelo de Vide, Crato, Elvas, Fronteira, Gavião, Marvão, Monforte, Nisa, Ponte de Sor, Portalegre, Sousel –, sob a orientação da equipa da Associação igualdade.pt, com vista a dinamizar um estudo sobre as suas práticas municipais e cultura organizacional, procurando identificar as necessidades do seu território, das suas entidades e das pessoas que nelas trabalham.

Esta fase de Diagnóstico de Género afigura-se como a primeira no âmbito de um projeto de intervenção estratégica e concertada ao nível da Igualdade e da Não Discriminação na região do Alto Alentejo – Planos Municipais para a Igualdade do Alto Alentejo. O projeto está a ser desenvolvido com o apoio do organismo intermédio CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género –, sendo financiado através do POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego –, Portugal 2020, FSE – Fundo Social Europeu e tendo contribuição pública nacional.

O Diagnóstico de Género levado a cabo nos 15 municípios da região do Alto Alentejo apresentou como singularidade a construção e dinamização de uma Comunidade de Prática composta pelos Pontos Focais para a Igualdade de cada um dos municípios, da CIMAA e dinamizada pela equipa da Associação igualdade.pt. Nesse sentido, e sempre numa lógica de aprendizagem mútua e contínua, o planeamento, a metodologia de diagnóstico, bem como os instrumentos de auscultação a utilizar, foram discutidos e validados pela Comunidade de Prática. Este grupo de trabalho reuniu sempre que se considerou relevante, tendo ocorrido os encontros, todos online, com espaçamento trimestral entre eles (junho/21, setembro/21, dezembro/21, janeiro/22).

Este trabalho foi realizado entre o início de junho de 2021 e o final de junho de 2022, consubstanciando-se na apresentação deste documento de relatório.

Agradecemos a todas as pessoas que participaram neste exercício de diagnóstico, principalmente a todas aquelas que disponibilizaram um pouco do seu tempo para responderem aos inquéritos por questionário, para participarem nas entrevistas, individuais ou de grupo, e para remeterem informação documental sobre cada um dos municípios.

O presente relatório de Diagnóstico de Género está escrito de acordo com o novo acordo ortográfico e utiliza uma linguagem neutra e/ou inclusiva face ao género.

## Enquadramento Teórico

Apesar de todos os avanços notados ao longo dos anos, a igualdade de género não é uma matéria que se possa dar por garantida, sendo assim importante continuar a estudar estas questões para no caso de serem averiguadas assimetrias ser possível encontrar estratégias para as combater. É neste sentido que surge o presente Diagnóstico de Género, com o intuito de perceber a realidade dos Municípios no que concerne à igualdade e à não discriminação. Para começarmos, faremos um enquadramento em três níveis: europeu, nacional e, por fim, local, englobando documentos guia, e falaremos de alguma legislação que os orienta, sendo também abordados alguns dias comemorativos de Portugal referentes às questões da igualdade de género.

### Enquadramento Europeu

Numa estratégia de combate ao flagelo da violência doméstica e de género e numa tentativa de empoderamento da mulher, existem várias recomendações e documentos redigidos internacionalmente neste sentido, sendo a sua relevância tal que servem de inspiração à redação de outros documentos. Passamos a apresentá-los:

- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) – Em 1979, em Nova Iorque, surgiu esta Convenção que se viria a transformar no documento internacional mais relevante no que concerne à defesa dos direitos das mulheres e raparigas e no combate à violência de género. Portugal assinou este documento em 1980 que viria a entrar em vigor em 1981. Os países – Estados Parte – que assinam esta Convenção, para além de terem de assegurar que as leis no seu país vão de encontro à igualdade de género, têm de se certificar que estas são aplicadas de um modo eficaz e que não existe discriminação contra o sexo feminino. É um documento que contempla 30 artigos que descrevem, desde o que pode ser a discriminação contra o sexo feminino, até mecanismos para a travar. Os Estados Parte que ratifiquem este documento comprometem-se a enviar relatórios pelo menos a cada quatro anos onde sejam explícitas as medidas que foram tomadas que vão de encontro aos objetivos por esta propostos.
- Declaração e Plataforma da Ação de Pequim – Trata-se de um documento que foi adotado após uma conferência sobre os direitos das mulheres (IV Conferência das Nações Unidas

sobre a Mulher), decorrida em Pequim, em 1995. Esta foi uma conferência que teve muito impacto devido ao elevado número de participantes que juntou e pela evolução concetual que dela foi obtida, por exemplo, em relação ao conceito de género. Ainda hoje, esta Declaração apresenta um enorme peso em relação à igualdade de género ou, mais especificamente, à situação das mulheres em todo o mundo, pois é um documento de referência para a elaboração de outros, dentro desta temática. A sua relevância prende-se com o facto de ser uma compilação de medidas específicas no que diz respeito à ação política, com o objetivo máximo do empoderamento feminino, apelando à sua participação ativa nas diversas esferas sociais que constituem a sociedade. Há uma avaliação a cada cinco anos com o objetivo de ser averiguada a necessidade de fazer um ajuste à estratégia até ali definida quanto às medidas de promoção da igualdade de género.

- Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) – Esta Convenção vê a violência contra as raparigas e mulheres, seja ela de que índole for, como uma quebra nos direitos humanos, pois percebe que a violência contra o sexo feminino é desproporcional em relação ao sexo masculino e que esta é uma das razões para ainda não ter sido atingida a igualdade de género. Neste sentido, é objetivo deste documento internacional a eliminação de todas as formas de violência e discriminação contra as raparigas e mulheres para que assim haja uma igualdade de género. Prevê respostas de prevenção, defesa das vítimas e, ainda, de criminalização das pessoas agressoras, através de medidas políticas específicas e reporta a responsabilidade do cumprimento destas às Partes – países que ratificaram esta Convenção. Esta convenção é comumente designada por Convenção de Istambul porque nasceu em Istambul, em 2011. Portugal ratificou-a em 2013 e viria a ser implementada em 2014.
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável – Esta Agenda sucedeu os Objetivos do Milénio (ODM, 2000-2015). Implementada em 2016, tem como objetivo até 2030 eliminar todas as formas de pobreza, sendo bastante abrangente e ambiciosa com a definição de 17 eixos prioritários, ou seja, 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, sendo o mais relevante para este enquadramento o objetivo 5 – Alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas. Dentro deste objetivo estão previstas 9 metas a serem atingidas no período temporal 2016-2030, todas centradas no empoderamento feminino, igualdade de oportunidades, não discriminação e não violência.

Pretende assim eliminar todas as formas de violência contra mulheres e raparigas: casamentos forçados e/ou precoces, mutilação genital feminina, violência doméstica, não participação na vida ativa enquanto cidadãs, etc. e almeja também que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens, seja em termos de remuneração igual em cargo/execução de tarefa semelhante, seja no acesso a serviços e/ou produtos muitas vezes limitado pelo género. Tudo isto alicerçado pela consolidação e/ou implementação de políticas para este fim.

- Estratégia europeia para a igualdade de género 2020-2025 – Já com o legado da estratégia de 2016-2019, esta foi definida com o objetivo de atingir, na Europa, uma igualdade de género até 2025. Este documento está definido como tendo dois sentidos de abordagem, isto é, por um lado pretende integrar a igualdade de género e dar-lhe bastante foco para que seja algo destacado e, por outro lado, manter a análise como interseccional, sendo, assim, uma análise transversal que contempla todas as características da pessoa. Os objetivos desta Estratégia prendem-se com a eliminação de todos os tipos de violência e discriminação contra raparigas e mulheres, sendo que para tal está definido colmatar os estereótipos de género, apelar e assegurar à participação ativa do sexo feminino nas tomadas de decisão e da divisão de tarefas e findar as diferenças salariais.

## Enquadramento Nacional

Portugal, como explanado acima, ratificou os principais documentos que contêm medidas e estratégias de combate à discriminação e violência praticadas contra as raparigas e mulheres. Nesse sentido, também o país tem os seus próprios documentos guia para que a igualdade de género se torne cada vez mais realidade e menos utopia. Assim, os documentos principais são:

- Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030 (ENIND) – Esta Estratégica tem um período temporal que vai de encontro ao da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e assim se confirma o peso que os documentos internacionais têm no panorama nacional e como Portugal está comprometido com estas questões da igualdade e não discriminação. A ENIND foi publicada no dia 21 de maio de 2018 em Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018. Trata-se de um documento amplamente abrangente que traça metas e objetivos a serem cumpridos a longo prazo e

foi a primeira estratégia que abordou as questões da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Estrutura-se em 3 planos:

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

Esta tem como pilares três linhas orientadoras: interseccionalidade – apela à consciencialização de que a discriminação não vem de um só fator, mas sim de um cruzamento entre múltiplos fatores; territorialização – é importante que as medidas a adotar vão de encontro às necessidades de cada território; e parcerias – havendo um reforço da importância do trabalho em rede e da troca de experiências.

- Pacto de cooperação para a solidariedade social – Houve necessidade de se construir este Pacto numa primeira versão em 1996, mas com a evolução natural da sociedade e, conseqüentemente, com as alterações que foram averiguadas, o documento ficou desatualizado. Assim, passados 25 anos, em 2021, foi redigido novo documento e consagradas novas parcerias, tendo em vista o maior interesse das vítimas e o seu bem-estar. As vítimas de violência doméstica, de género e de tráfico de seres humanos, com enfoque nas mulheres, estão consagradas na sua redação.

Para além destes documentos, existem alguns protocolos de igual relevância, como é o caso do protocolo celebrado entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e o Instituto da Habitação e Reabilitação Urbana (IHRU) em 2013, e com aditamento em 2018, tem como objetivo criar uma rede de habitações com renda de baixo custo destinada a vítimas de violência doméstica integradas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, sinalizadas pelas estruturas de atendimento, respostas de acolhimento de emergência e casas de abrigo com fim à sua autonomização. Também o protocolo celebrado em 2019 entre a CIG e a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) pretende dar uma solução de autonomização e empoderamento às vítimas de violência doméstica aquando da sua saída das respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo integradas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica.

Existem, ainda, alguns dias comemorativos a nível nacional que importa referir. O Dia Nacional da Igualdade Salarial pretende assinalar o dia em que a mulher, simbolicamente, deixa de receber remuneração pelo seu trabalho, tendo em conta o hiato salarial que subsiste entre mulheres e homens. Não existe uma data fixa para este dia, pois traduz-se no número de dias correspondente a esse hiato e o objetivo é que este fosso desapareça. Em 2021 assinalou-se a 11 de novembro e em 2022 a data prevista é a de 2 de novembro.

Por sua vez, o Dia Municipal para a Igualdade é celebrado no dia 24 de outubro, anualmente, por vários Municípios, e pretende promover a igualdade entre mulheres e homens e é um dia onde se costumam exaltar as boas práticas a este nível.

Como forma de incentivo ao (des)envolvimento de práticas ligadas à Igualdade de Género e à Não Discriminação nos Municípios portugueses, está previsto na ENIND, promovido pela CIG, um prémio (certificado de mérito) bienal, dirigido aos Municípios que tenham as melhores práticas no que concerne à igualdade de género e à não discriminação: Prémio Viver em Igualdade.

## **Enquadramento Local**

A nível local, as Câmaras Municipais têm a competência de “assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade”, conforme consta no Artigo 33º, n.º 1, alínea q) da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais. Estes Planos Municipais para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND) estão integrados na estratégia da ENIND, supramencionada, e da mesma forma que esta se rege por 3 linhas transversais, estes Planos também têm de as seguir, lembrando: interseccionalidade, territorialização e promoção de parcerias. São um compilar de medidas estratégicas, através do planeamento de ações específicas, delineamento de objetivos, indicadores e metas a alcançar, para dar resposta às assimetrias reveladas no diagnóstico de género feito a nível local, sendo necessário, ainda, proceder-se à avaliação do mesmo para haver uma certificação se que o PMIND foi de encontro aos problemas averiguados e se os conseguiu colmatar ou minimizar.

Para além disso, existe a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local. Apesar de ser um documento europeu, construído em 2005-2006, é dirigido a entidades

locais e é esperado que quem assine este documento se comprometa com estas questões ao desenvolver um plano de ação, estabelecendo problemáticas, ações a implementar e tudo o que seria necessário para a sua execução. Esta foi constituída, porque se percebeu a importância das entidades locais, e por serem aquelas que têm maior proximidade com a população no desenvolvimento de ações relacionadas com a igualdade de género.

Com base neste enquadramento, foi escolhida a metodologia para desenvolver o Diagnóstico de Género que a partir daqui se desenrola.

## Metodologia de Diagnóstico de Género

A metodologia de Diagnóstico de Género definida e implementada passou pelo recurso a um conjunto de instrumentos de auscultação qualitativos e quantitativos, bem como pela análise documental e pela recolha de indicadores estatísticos de nível municipal.

O processo de levantamento de informações foi iniciado com a realização de entrevistas exploratórias com cada um dos 15 municípios que compõem a CIMAA, com a CIMAA e com as entidades que atuam no território em matéria essencialmente de violência doméstica – Núcleo de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (NAVVD) da delegação de Portalegre da Cruz Vermelha Portuguesa e Gabinete de Apoio à Vítima do Alto Alentejo Oeste da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV). Com recurso a um guião de entrevista semiestruturado, estas entrevistas tiveram como intuito conhecer e reconhecer cada um dos territórios do Alto Alentejo em matérias atinentes às práticas organizacionais (1º), ao desenvolvimento social e combate à pobreza e discriminação (2º), às redes municipais e associativismo local (3º), ao emprego e economia local (4º) e, por último, ao combate à violência de género (5º). No 1º tema foram trabalhadas, numa lógica de intervenção interna (a autarquia enquanto entidade empregadora), as boas práticas organizacionais para a promoção da Igualdade de Género; com o 2º tópico pretendeu-se aferir informação relativa às políticas de apoio a determinados grupos-alvo específicos existentes na comunidade local, diferenciados em função do sexo, da idade, da nacionalidade, da etnia, etc.; no 3º item foi solicitada informação relativa aos Conselhos Municipais e Locais em funcionamento no território, bem como relativamente à dinâmica associativa local e à relação dos municípios com este tipo de entidades do terceiro setor; relativamente ao 4º ponto foram abordadas questões como conhecer quais as empresas que empregam maior número de pessoas, em que entidades se concentra essencialmente o emprego feminino e qual a relação dos municípios com as empresas e outras entidades empregadoras locais; quanto ao 5º assunto, o da violência de género, foi feito um questionamento em torno das necessidades, da realidade e das soluções implementadas nos territórios.

Com base nas informações obtidas nas entrevistas exploratórias aos Pontos Focais para a Igualdade de cada um dos municípios, e tendo também em conta a revisão bibliográfica realizada no que concerne à definição e implementação de diagnósticos para a estruturação de Planos para a Igualdade, foram pensados que dados seriam importantes recolher e, para esse efeito, que instrumentos de auscultação poderiam ser construídos e a quem se iriam dirigir. Nesta definição de trabalho de diagnóstico foram também tidas em conta as indicações emanadas pela CIG quanto ao uso preferencial de metodologias participativas para recolha de informações, bem como a listagem de indicadores de políticas de igualdade a nível local à qual terá de ser dada resposta (Anexo 1 do Aviso de Concurso para Apresentação de Candidaturas).

Assim sendo, definimos que a metodologia de Diagnóstico de Género fosse composta pelos seguintes instrumentos de auscultação e atividades de recolha de informações:

- Preenchimento pelo departamento de Recursos Humanos de cada município do Mapa para recolha de Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local com dados atuais (após eleições autárquicas de outubro de 2021);
- Envio de Balanços Sociais de 2020;
- Consulta de websites dos municípios e das informações neles constantes;
- Recolha de Indicadores Concelhios/Municipais nos websites do INE (Instituto Nacional de Estatística) e Pordata;
- Questionário de Diagnóstico de Género nas Práticas Organizacionais a ser respondido pelo departamento de Recursos Humanos;
- Questionário de Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico a ser respondido por um mínimo de 25% de trabalhadores/as de cada município, tendo em conta o número total das pessoas que trabalham em cada câmara municipal constante no Balanço Social de 2020 enviado;
- Questionário de Diagnóstico de Género nas Políticas Públicas para o Desenvolvimento Social, Inclusão e Combate à Pobreza e Discriminação a ser respondido pelo departamento de Ação Social;
- Questionário de Diagnóstico de Género na Educação a ser respondido pelas várias direções dos Agrupamentos de Escolas e das Escolas Profissionais da região do Alto Alentejo;
- Questionário de Diagnóstico de Género no Ensino Superior dirigido exclusivamente ao Instituto Politécnico de Portalegre;
- Questionário de Diagnóstico de Género no Associativismo a ser respondido por um mínimo de 25% de entidades do terceiro setor, considerando o total de entidades para quem foi enviado o convite a solicitar a colaboração no preenchimento do referido questionário;
- Questionário de Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor a ser respondido por quem queira colaborar com o presente estudo;
- Dinamização de entrevistas de grupo às entidades pertencentes aos Conselhos Locais de Ação Social (CLAS) e a diferentes elementos que trabalham nos Agrupamentos de Escolas e Escolas Profissionais (docentes de diferentes níveis de ensino, assistentes operacionais, assistentes técnicos/as, técnicos/as superiores: psicólogo/a, assistente social, educador/a social, etc.), utilizando a metodologia de Café do Mundo.

Referir que as entrevistas iniciais e exploratórias foram realizadas em formato online, com recurso à plataforma *Microsoft Teams*, devido à situação de pandemia por COVID-19 que se vivia em junho/julho de 2021 (momento de dinamização destas entrevistas). Sendo exploratórias, a equipa da Associação igualdade.pt entendeu como mais pertinente não gravar som nem imagem das entrevistas e apenas anotar as informações obtidas entendidas como mais relevantes.

Mencionar também que todos os inquéritos por questionário foram construídos e disponibilizados em formato online, com recurso à plataforma *Lime Survey*. De modo a disponibilizar apoio às pessoas respondentes, foi criado o endereço [pmind@igualdade.pt](mailto:pmind@igualdade.pt) para onde poderiam e foram remetidas dúvidas/dificuldades de preenchimento, bem como estava disponível um chat (quando a equipa técnica estava online) / um formulário de contacto (quando a equipa técnica estava offline) no final de todas as páginas de todos os questionários. Foi ainda criado um relatório online, com recurso à plataforma *Google Datastudio*, com atualização diária ao final do dia, onde os Pontos Focais para a Igualdade de cada município puderam ir acompanhando a evolução no preenchimento de todos os inquéritos por questionário – do seu e dos outros municípios.

Quanto às entrevistas de grupo, dizer que estas foram dinamizadas em todos os municípios que compõem a região do Alto Alentejo de modo presencial e tendo por base a metodologia participativa do “Café do Mundo”, tal como preconizada no “Kit de ferramentas para diagnósticos participativos” desenvolvido pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra no âmbito do projeto “Local Gender Equality”.

Salientar ainda aqui que a equipa da Associação igualdade.pt preparou propostas de textos a serem enviados pelos municípios para pedido de colaboração no preenchimento dos questionários aos diferentes públicos-alvo a quem eles se dirigiam, para além dos convites para que as entidades dos CLAS e os elementos-chave do setor da Educação participassem nas entrevistas de grupo a realizar presencialmente.

Uma última nota para explicitar que, ao longo da análise de dados, serão encontradas algumas informações relativas aos Censos de 2011. Tal situação prende-se com o facto de, pese embora já existirem muitos dados nacionais emanados do Censos 2021, os mesmos ainda não estarem desagregados por município e, por isso mesmo, ser necessário reportarmo-nos ao último Censos finalizado.

Após toda a recolha de dados – quer através da análise documental, quer através do preenchimento dos inquéritos por questionário, quer ainda através da realização das entrevistas individuais e de grupo –, procedeu-se ao tratamento das informações obtidas para posterior análise das mesmas. A análise foi, inicialmente, efetuada instrumento a instrumento para, numa segunda fase, se integrarem e articularem todas as análises “individuais” e podermos apresentar os resultados do diagnóstico no presente relatório.

Assim sendo, o relatório de Diagnóstico de Género está estruturado em 6 partes, a saber: Introdução, Enquadramento Teórico, Metodologia, Vertente Interna, Vertente Externa, Conclusões. A Vertente Interna apresenta todos os resultados relativos à atuação do município enquanto entidade empregadora, expondo primeiro alguns dados quantitativos atinentes à composição da força de trabalho, depois é mostrado o desempenho do município em termos de práticas organizacionais e, no final desta parte, é apresentada a análise por sexo às respostas obtidas ao questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal autárquico. Por sua vez, a Vertente Externa começa com uma análise integrada das entrevistas exploratórias e individuais, das entrevistas de grupo, e das respostas aos inquéritos por questionário dirigidos aos departamentos de Ação Social dos municípios, às direções das escolas e às direções das entidades do terceiro setor; segue-se a apresentação da análise por sexo às respostas obtidas ao questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal que trabalha nas entidades do terceiro setor. Por último, apresentam-se umas breves e sumárias conclusões do diagnóstico de género levado a cabo em Elvas.

## Vertente Interna

Ao nível da vertente interna do município, começamos por analisar a força de trabalho da autarquia, tendo por base os dados do Balanço Social de 2020, os dados de 2020 introduzidos em resposta ao questionário de diagnóstico de género nas práticas organizacionais e os dados de 2021 constantes no Mapa para recolha de Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local.

De seguida apresentamos o estudo relativo às práticas organizacionais do município com vista à promoção da Igualdade e da Não Discriminação, centrando a análise no desempenho do município a nível do planeamento estratégico, da gestão de recursos humanos, da comunicação e imagem e da diversidade, inclusão e não discriminação.

No final desta parte do relatório consta a análise desagregada por sexo às respostas obtidas ao questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal autárquico.

## Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora

1.1) PODER POLÍTICO		Mulheres	Homens	Tx. de feminização
Ind. 1	Composição do órgão Câmara, por sexo.	3	4	75%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	10	18	56%
1.2) ENTIDADE EMPREGADORA		Mulheres	Homens	
Ind. 3	Diretores/as Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.			
Ind. 4	Diretores/as de Departamento Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 1º grau).		4	
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau).	4	3	
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.			
1.2) ENTIDADE EMPREGADORA		Mulheres	Homens	Diferencial entre M e H (%)
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de dirigentes.	2 660,78	2 835,69	6,17
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de técnico superior.	1 466,82	1 376,07	-6,59
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	852,67	867,61	1,72
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	691,15	709,68	2,61
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).			
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF).			0,00
Ind. 7	<b>Trabalhadores/as, por sexo, em:</b>			
	GINF	3	3	
	IJ	2		
	GAP	1	1	
	GPC	1	5	
	GFE			
	Departamento de Administração Urbanismo e Recursos Humanos		1	
	Divisão Administrativa Urbanística	1	1	
	SOFAOP	4	2	
	SOFPM	1	2	
	Chefe de Equipa Multidisciplinar de Recuperação do Património Histórico e Reabilitação Urbana	2	1	
	Chefe de Equipa Multidisciplinar de Certificação da Qualidade dos Recursos Humanos do Município			
	Divisão Administrativa e Recursos Humanos	1		
	SOFGRH	3	3	
	SOFAA	11	1	
	SOFTCOE	3	1	
	Divisão de Modernização Administrativa	1	1	
	Departamento Financeiro e Desenvolvimento		1	
	SOFTI		2	
	SOFACC			
	Divisão de Desenvolvimento	1		
	SOFPC	1		
	SOFKAN	2	1	
	Divisão Financeira		1	
	SOFCC	7	1	
	SOFPP	2	1	
	SOFCDM	8		
	SOFT	1	3	
	Departamento de Obras e Serviços Urbanos		2	
	SOFNEC		4	
	SOFNP	2	1	
	SOFNAP			
	Divisão de Serviços Urbanos		1	
	SOFNV		1	
	SOFSAN	6	18	
	SOFIARD	4	9	
	SOFTAN	1	3	
	Divisão de Obras Municipais			
	SOFNCQ	1		
	SOFAUTO	2	19	
	SOFOFIC		4	
	SOFQBR	5	51	
	SOFMEM	1	7	
	Divisão Sócio Educativa	1		
	SOFCD	8	17	
	SOFSE	126	25	
	Divisão de Cultura e Turismo		1	
SOFTUR	5	4		
SOFMP	18	7		
SOFBA	12			
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	6	3	

Relativamente à composição do Executivo Municipal e da Assembleia Municipal, percebe-se a existência de taxas de feminização muito acima do normalmente verificado, 75% e 56%, respetivamente. Este é um ponto francamente positivo da análise de género que estamos a levar a cabo.

Quanto aos diferenciais de ganhos médios mensais entre mulheres e homens, percebemos pela análise dos valores apresentados acima que, para a maioria das categorias profissionais, existe um diferencial salarial favorável aos homens, excetuando-se na categoria de técnico/a superior onde as mulheres ganham em média ligeiramente acima dos valores auferidos pelos homens. Não obstante, terá de se registar que todas estas diferenças são claramente diminutas face àquilo que são as diferenças salariais existentes no mercado de trabalho português.

Analisando a tabela acima quanto à repartição de trabalhadores/as por sexo pelos/as diferentes divisões/secções/departamentos/serviços percebemos que existe uma forte segregação horizontal, estando as mulheres concentradas essencialmente na divisão Socioeducativa e estando os homens esmagadoramente a trabalhar na divisão de Obras Municipais.

## Força de Trabalho da Autarquia

O município de Elvas contava, no final de 2020, com 464 trabalhadores/as, maioritariamente com CTFP por tempo indeterminado. A taxa de feminização é de 54%, já que 251 trabalhadores/as eram mulheres e 213 eram homens, registando-se, então, uma ligeira superior representação feminina nos quadros do município. Ao nível das carreiras gerais, há uma maior representação de homens como assistentes operacionais (53%) e uma representação mais vincada de mulheres como assistentes técnicos/as (74%) e técnicos/as superiores (70%).

Ao nível de distribuição etária, verifica-se a existência de um reduzido número de recursos humanos jovens – 17% com menos de 40 anos –, enquanto 34% possuem mais de 55 anos. Em termos de antiguidade, sobressai a entrada nos últimos cinco anos de 164 trabalhadores/as e, nos vários grupos etários até aos 29 anos de serviço destaca-se a maior presença de mulheres do que homens, independentemente das carreiras em causa.

Focando no nível de escolaridade dos recursos humanos do município e, tendo em conta a maioria dos/as assistentes operacionais, observa-se que 42% do total dos/as trabalhadores/as possuem até ao 9.º ano de escolaridade. Destaque para os/as 146 trabalhadores/as que concluíram o ensino secundário (63% do sexo feminino), sendo que desses/as, 81 desempenham funções como assistentes operacionais. Quanto aos/às trabalhadores/as com algum grau de ensino superior, regista-se uma superioridade considerável de trabalhadoras, representando cerca de 2/3 de entre todos/as os/as graduados/as.

Não há nenhum/a trabalhador/a estrangeiro/a. Registam-se 22 trabalhadores/as com algum tipo de deficiência, 15 do sexo feminino e 7 do sexo masculino.

Da contagem das horas de trabalho extraordinário, realça-se a tendência para a quase exclusividade de trabalhadores do sexo masculino desempenharem estas horas (91%), bem como na contagem de horas em dias de descanso semanal e feriados (90%).

Em 2020, somaram-se 10824 horas de ausência ao trabalho, 7337,5 registadas por trabalhadoras (68%). Cerca de metade deveu-se a “doença”, onde as mulheres foram as que mais apresentaram esta justificação (65%). Porém, é de sublinhar a discrepância em termos de género dos motivos referentes à “proteção na parentalidade” e “assistência a familiares”, com 92% em ambos os casos para as mulheres. Uma nota ainda para os acidentes em serviço ou doença profissional em que as mulheres apresentam o dobro das horas apresentadas pelos homens.

No ano de 2020, 7 trabalhadoras do sexo feminino tiveram filhos/as, bem como 2 trabalhadores do sexo masculino, sendo que uma mulher e 4 homens gozaram de licença parental. A trabalhadora do sexo feminino gozou da licença num período de 798 dias, já os trabalhadores do sexo masculino gozaram de um período de 72 dias. Neste ponto verifica-se um desfasamento

entre dias de licença parental gozados entre homens e mulheres, algo que pode ser trabalhado por parte da Autarquia. Cinco trabalhadoras do sexo feminino gozaram de licença de amamentação/aleitação, já o mesmo não se verificou para o homem que foi pai.

No que toca à relação das pessoas trabalhadoras com sindicatos, apesar da feminização da força de trabalho, existe uma maior prevalência de sindicalização entre os trabalhadores do sexo masculino, com 124 sindicalizados face a apenas 85 do sexo feminino. Quanto à pertença à Comissão de Trabalhadores/as, existe participação por parte de 2 trabalhadoras do sexo feminino e 2 trabalhadores do sexo masculino. Nenhum dos e das trabalhadores/as é votante para a Comissão de Trabalhadores/as e nenhum/a participa na Comissão de Segurança e Higiene.

## Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade

No que toca ao **Planeamento Estratégico** para a Igualdade, dos 8 indicadores de boas práticas inquiridos a este nível, a Autarquia incorporou 6, o que revela uma forte incorporação de políticas para a Igualdade no Planeamento Estratégico.

A Autarquia faz menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover ao nível dos seus instrumentos de Planeamento Estratégico, definindo objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

A igualdade de género e a não discriminação entre mulheres e homens é encarada, explicitamente, como parte da missão da entidade e são alocadas verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens. Em todos os instrumentos da entidade, designadamente nos diagnósticos e relatórios, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo.

A Autarquia ainda não incorpora medidas como 1) a adoção de um código de conduta e procedimento interno para a prevenção e o combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho e 2) a adoção de um código de conduta e procedimento interno para a prevenção e o combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho, constituindo estas linhas possíveis de ação futura ao nível do Planeamento Estratégico.

Ao nível das **Políticas de Gestão de Recursos Humanos**, dos 26 indicadores inquiridos e analisados, a Autarquia incorporou 21 nas suas políticas. De salientar que a igualdade é tida como princípio na Gestão de Recursos Humanos, nomeadamente ao nível dos processos seletivos, bem como da constituição dos júris e dos processos de promoção e progressão na carreira, traduzindo-se em medidas concretas de promoção da igualdade a este nível, como o encorajamento da candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam em sub-representação.

De destacar que ao nível da formação ações concretas são adotadas para promover a Igualdade de género, como o incentivo à frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, bem como o incentivo à igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida. Estas formações são oferecidas no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido. Não obstante, a Autarquia não incorporou ainda 1) o tratamento dos dados relativos à frequência de ações de formação por sexo, 2) não é incentivada a participação de trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhadores/as com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsáveis por família monoparental e 3) a entidade não proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos

na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género. Podem assim estas medidas constituir políticas a incorporar ao nível da formação.

Quanto ao envolvimento de trabalhadores/as na definição de políticas para a Igualdade, estes/as são incentivados/as a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens. No entanto, ainda 3) não são promovidas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas onde se abordam as questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade. Estas questões 4) não são tidas em conta quando se avalia a satisfação de trabalhadores/as.

Relativamente à conciliação da vida pessoal e profissional, a Autarquia possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e implementou medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais e divulga os recursos existentes na sua área geográfica e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família.

No que concerne à parentalidade, a Autarquia incentiva o exercício dos direitos parentais de forma igualitária por trabalhadores/as de ambos os sexos e encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Ao nível da **Comunicação e Imagem** a Autarquia encontra-se alinhada com todos os indicadores de boas práticas inquiridos. É de destacar o uso de linguagem inclusiva para a Comunicação Externa e para a Comunicação Interna, bem como a utilização de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades. E, ainda, a divulgação, em local apropriado, de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade

No que toca à **Diversidade, Inclusão e Não Discriminação**, dos 20 indicadores inquiridos, as políticas da Autarquia estão em conformidade com 15 indicadores de boas práticas. O que revela uma forte incorporação de boas práticas também neste ponto. Políticas de Igualdade em função da etnia, raça ou nacionalidade, da incapacidade ou deficiência física ou mental, bem como da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais são tomadas como princípio no acesso ao emprego. As instalações da Autarquia são adaptadas às necessidades de pessoas de grupos minoritários ou socialmente vulneráveis.

Para além disso, a Autarquia demonstra boas práticas como o desenvolvimento de iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual ou de género e do tráfico de seres humanos, bem como de iniciativas com vista à educação e prevenção da violência doméstica e do *bullying* dirigidos contra qualquer dos sexos e iniciativas, dirigidas à comunidade,

de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação. Desenvolve e apoia ainda um conjunto de iniciativas de ação social com vista à promoção da igualdade.

A este nível, a Autarquia tem um desempenho incipiente na incorporação de algumas boas práticas, uma vez que 1) não promove junto dos meios de comunicação social locais o debate público sobre as questões da igualdade de género e da não discriminação, 2) não participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local, 3) não promove ou incentiva a criação de infraestruturas de apoio à mulher ou ao homem em situação familiar de monoparentalidade e 4) não desenvolve ações que visem a promoção de atividades ou iniciativas empreendedoras por parte das mulheres residentes no concelho. Podendo estas constituir assim políticas a incorporar no futuro.

De um modo geral, a Igualdade entre mulheres e homens foi incorporada como princípio pela Autarquia de Elvas, e encontra-se consolidada em práticas e iniciativas concretas a todos os níveis inquiridos, desde o Planeamento Estratégico, da Gestão de Recursos Humanos, da Comunicação e Imagem e das políticas para a Diversidade, Inclusão e Não Discriminação. Existe espaço para outras boas práticas que foram salientadas ao longo deste ponto do relatório, no entanto, a Autarquia revela uma grande incorporação de boas práticas na Igualdade de Género.

## Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico

Ao questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal autárquico foi solicitado que respondessem um mínimo de 25% dos/as trabalhadores/as inscritos/as em sede de Balanço Social do ano de 2020. Assim sendo, do número total de 464 pessoas trabalhadoras no município, responderam a este instrumento de auscultação 59, o que equivale a uma taxa de resposta de 12,7%.

### Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Elvas, 59 pessoas que trabalham na Autarquia responderam ao questionário de diagnóstico de necessidades que lhes era dirigido. Destas, mais de metade são mulheres (34), o que pode ser explicado pelo facto de estarmos a fazer uma auscultação sobre Igualdade e Não Discriminação e os homens entenderem, como acontece normalmente, que este é um assunto que só diz respeito a mulheres e não a eles.

Quanto às idades dos/as respondentes, verificamos entre as mulheres uma repartição pelos diferentes grupos etários, com uma maior prevalência de respondentes dos 40 aos 59 anos de idade. Entre os homens respondentes, observamos que onde se concentram mais respostas é no grupo etário dos 50 aos 59 anos.

A nacionalidade de todas as pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo a sua origem étnica maioritariamente a caucasiana. De registar que se verifica que 4 homens não sabem e/ou não respondem à questão sobre a sua origem étnica.

Relativamente ao nível de escolaridade das pessoas auscultadas, constatamos que a resposta com maior significado estatístico é a de pessoas com licenciatura (10 mulheres e 9 homens), seguido de mestrado e secundário, sempre com o sexo feminino a demonstrar vantagem estatística.

Sobre a composição dos agregados familiares das pessoas respondentes, verificamos que mais de metade das pessoas são casadas ou vivem em união de facto. Existe também uma maior prevalência de mulheres casadas do que homens, comparativamente. Uma percentagem significativa de pessoas respondentes ( $\approx 69\%$ ) indica que tem filhos/as. Entre as pessoas que tiveram filhos/as, a maioria das mulheres respondentes (20) indica ter gozado licença parental inicial pelo nascimento ou adoção do/a filho/a mais novo/a, o que não se verifica no caso dos homens, onde 9 homens apontam não ter gozado esta licença. Quanto ao número de dias de licença parental gozados em média, o valor reportado é de aproximadamente 110,58 dias no sexo feminino e de apenas aproximadamente 12,78 dias para o sexo masculino. Estes dados indicam

uma tendência de desfasamento no gozo dos direitos de parentalidade e da participação nas tarefas de cuidado à família em função dos papéis de género atribuídos. Entre quem não gozou a licença parental, as razões apontadas para não a gozar variam entre respondentes, mas 5 homens e 4 mulheres apontaram que não o fizeram por razões profissionais.

Verificamos pela análise dos resultados que existem mais descendentes a cargo de mulheres do que de homens. Já no que toca aos/às ascendentes a cargo, é possível aferir que, ainda que a maioria das pessoas respondentes não tenha dependentes ascendentes a cargo, este tipo de trabalho de cuidado recai sobre 2 mulheres e 5 homens que têm mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo.

**Número de respostas por sexo**

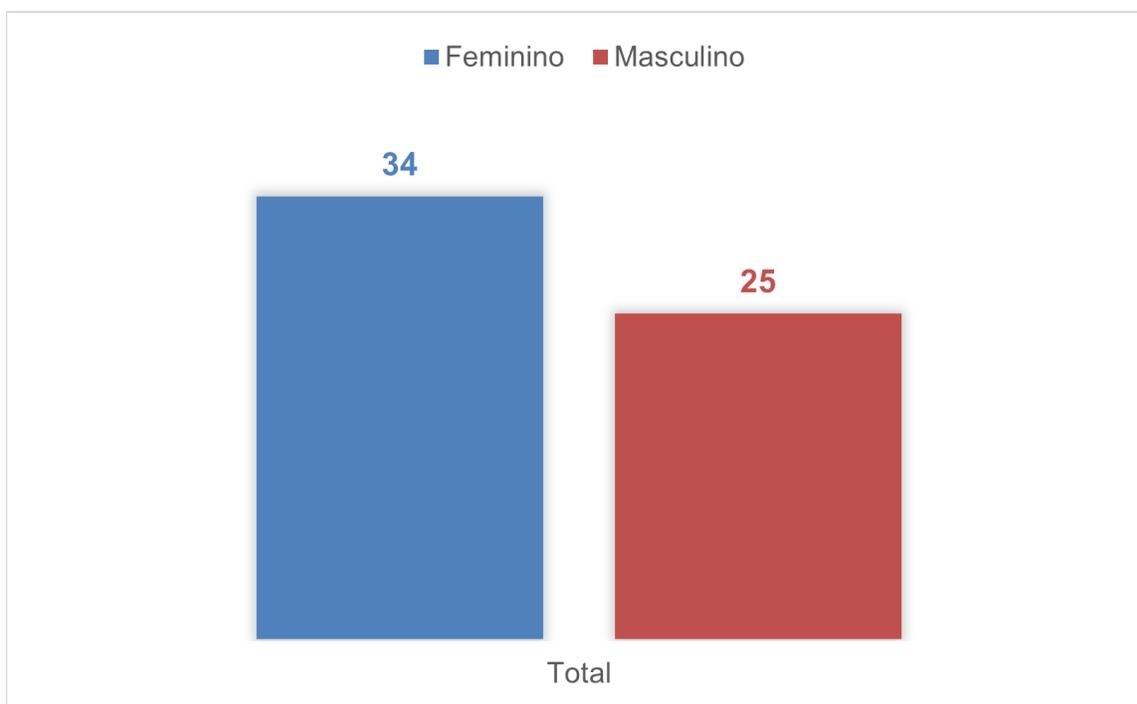


Gráfico A.1.

### Número de respostas por sexo e grupo etário

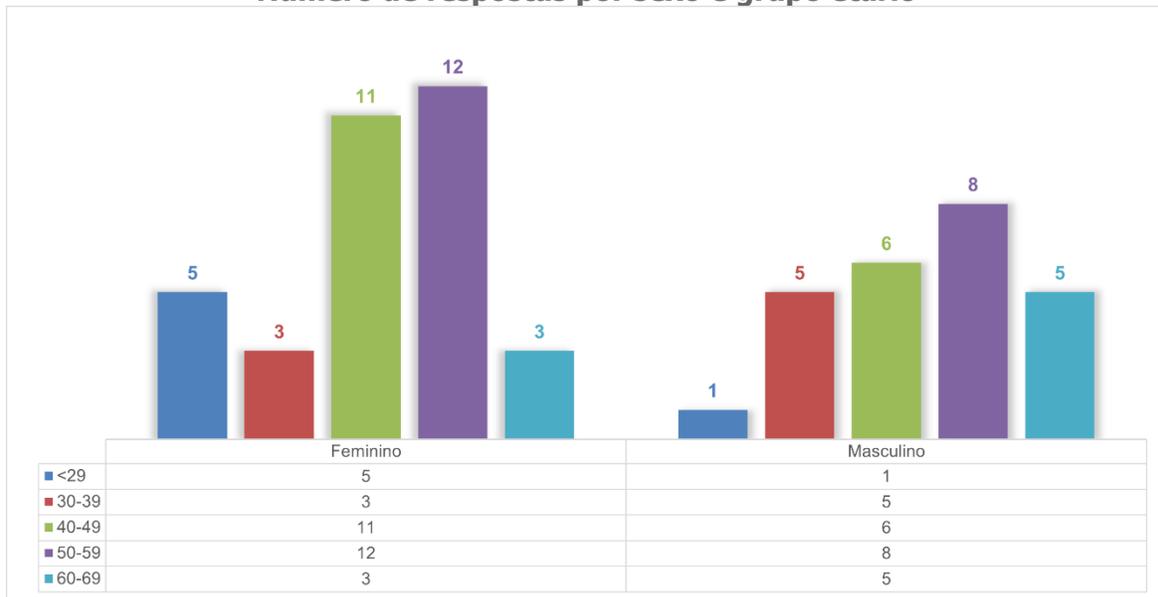


Gráfico A.2.

### Número de respostas por sexo e nacionalidade

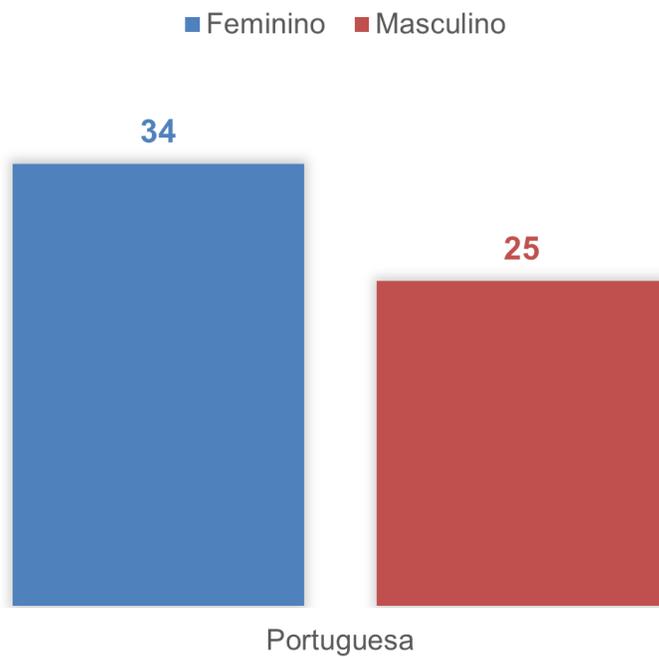


Gráfico A.3.

### Número de respostas por sexo e origem étnica

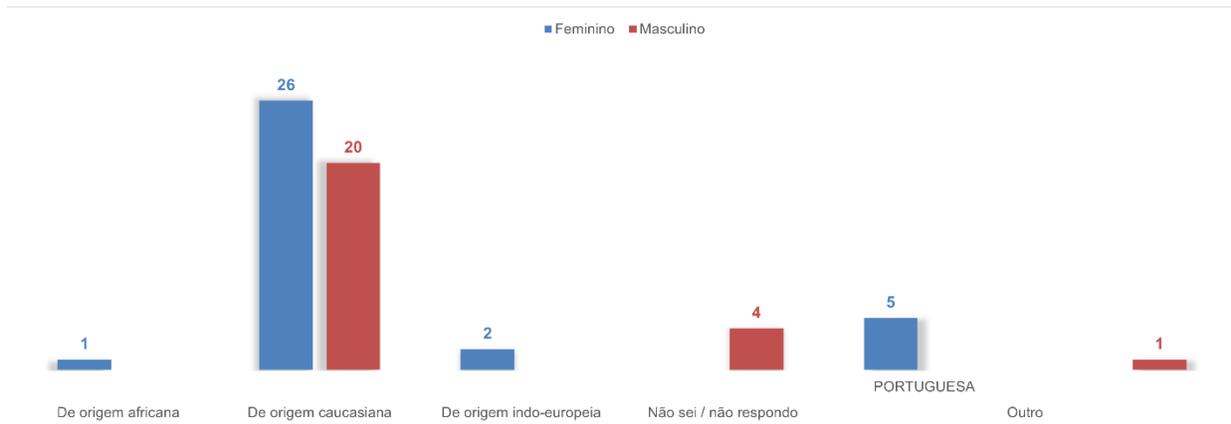


Gráfico A.4.

### Número de respostas por sexo e nível de escolaridade

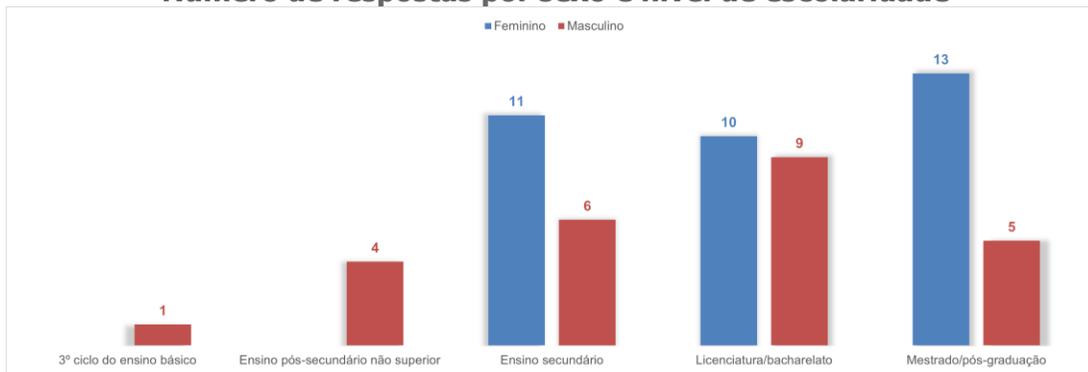


Gráfico A.5.

### Número de respostas por sexo e estado civil

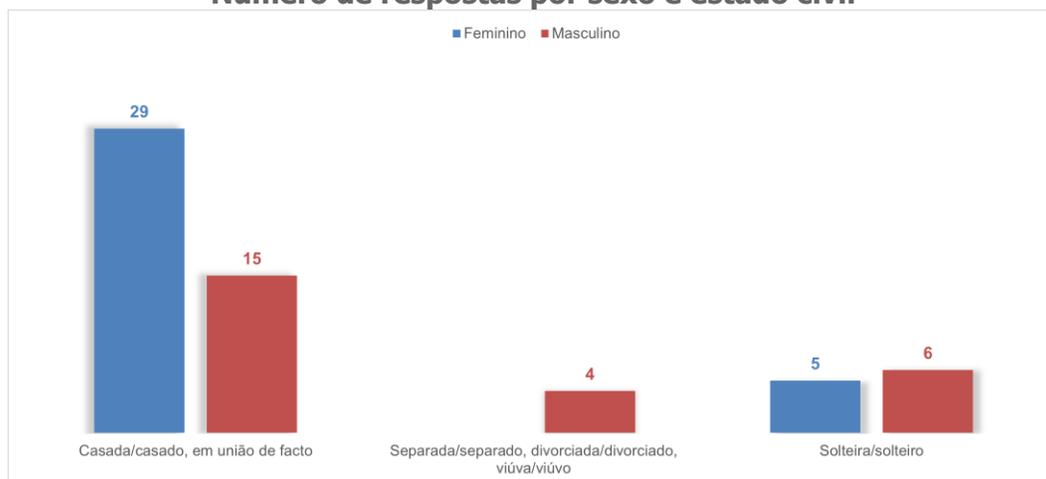


Gráfico A.6.



### Existência de filho(s)/filha(s) por sexo

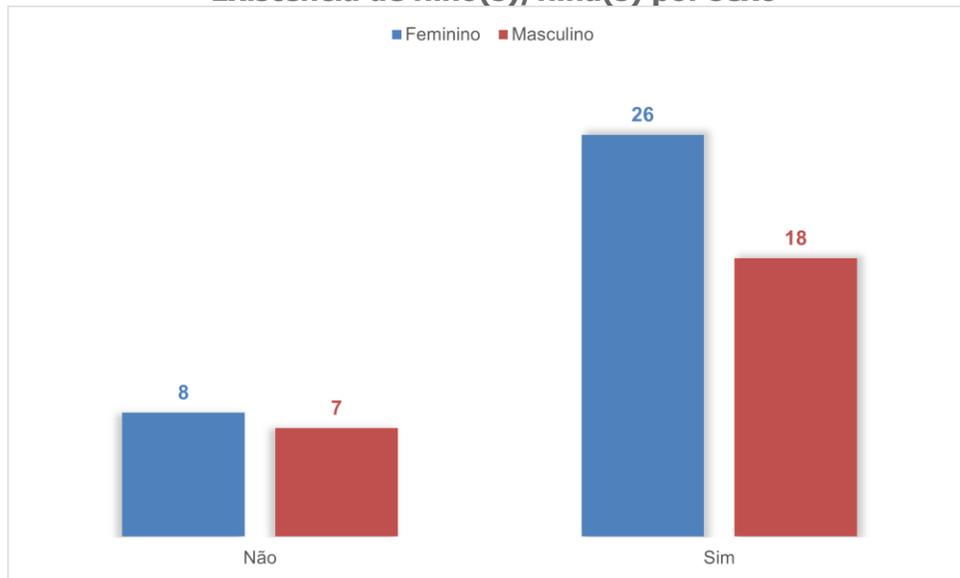


Gráfico A.7.

### Se tem filhos/as, gozo da licença parental inicial pelo nascimento ou adoção da/o filha/filho mais novo/a

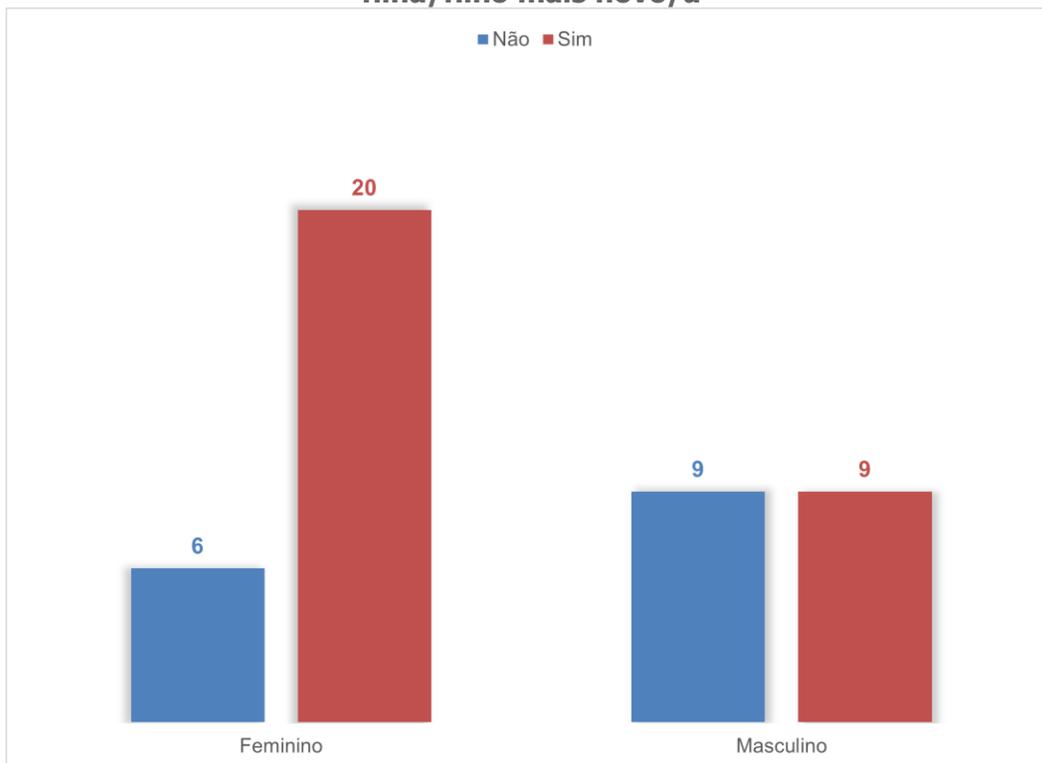


Gráfico A.8.



### Se gozou a licença parental inicial, os dias que a usufruiu em média

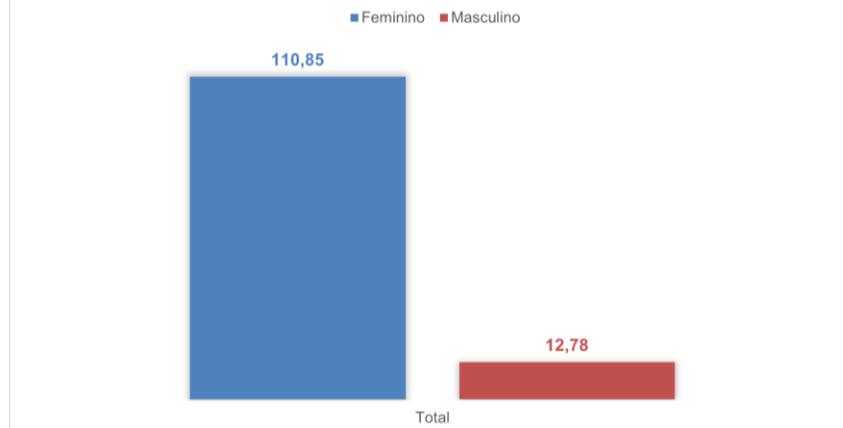


Gráfico A.9.

### Se não gozou a licença parental inicial, por que motivo não o fez

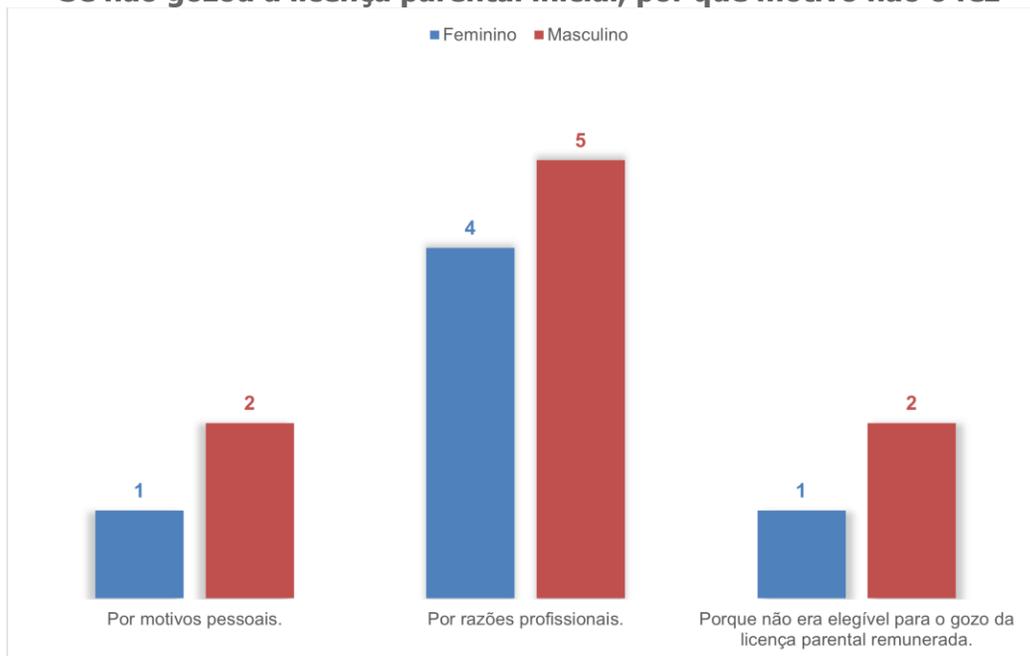


Gráfico A.10.

### Composição do agregado familiar

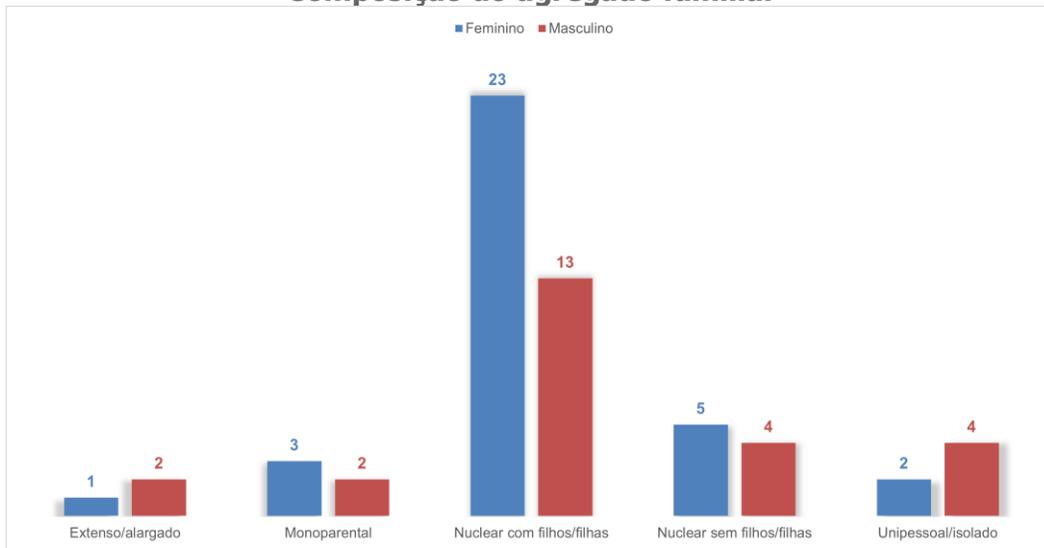


Gráfico A.11.

### Existência de dependentes a cargo

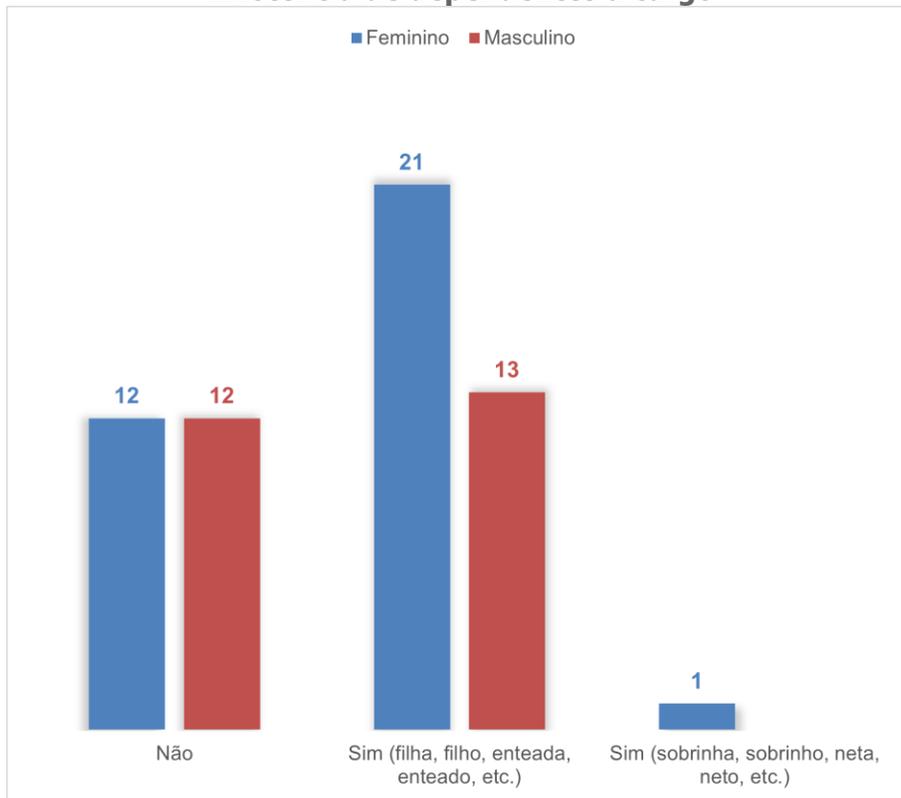


Gráfico A.12.

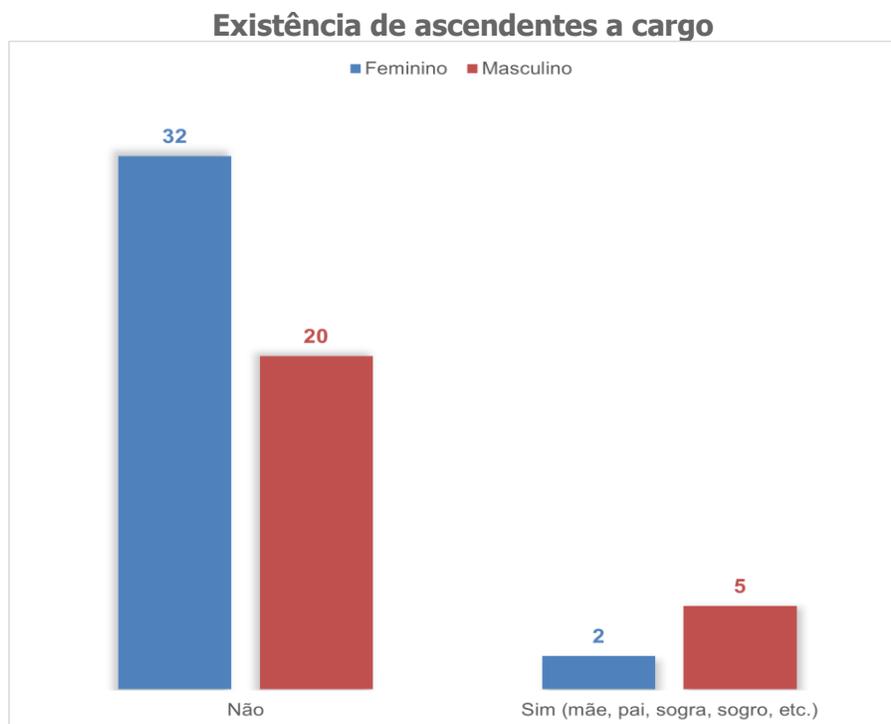


Gráfico A.13.

## Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes

Nesta secção procedemos à caracterização socioprofissional das pessoas respondentes ao inquérito por questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal que trabalha na Câmara Municipal de Elvas.

### Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação

A distribuição de homens e mulheres por categorias profissionais revela que, ainda que haja uma maior percentagem de mulheres na categoria profissional de técnico/a superior, face aos homens, esta diferença atenua-se na categoria profissional de assistente técnico/a. Mesmo que a diferença não seja significativa, esta realidade parece refletir a tendência para a ocupação de cargos mais prestigiados, e mais bem remunerados, por parte de homens.

No que toca aos vínculos contratuais, a larga maioria dos/as trabalhadores/as encontra-se a trabalhar com um contrato por tempo indeterminado, ou “efetivo/a”, sendo que se verificam vários tipos de contrato em funcionamento neste Município, como, por exemplo, comissão de serviço (1 homem) e nomeação (1 mulher e 1 homem). A maioria dos/das trabalhadores/as

trabalha num horário rígido (42), enquanto um número também significativo trabalha com horários flexíveis (5 mulheres e 3 homens).

Relativamente à frequência de formação profissional oferecida internamente, podemos verificar que as respostas da maioria das pessoas trabalhadoras são de que não frequentaram formação deste tipo, surgindo as mulheres a frequentar mais horas. Já quanto à frequência de formação profissional externa, e analisando as respostas obtidas, percebe-se que a tendência é a mesma da formação interna. No entanto, neste caso, são os homens a frequentar mais horas.



Gráfico A.14.



### Número de respostas por sexo e por tipo de contrato de trabalho

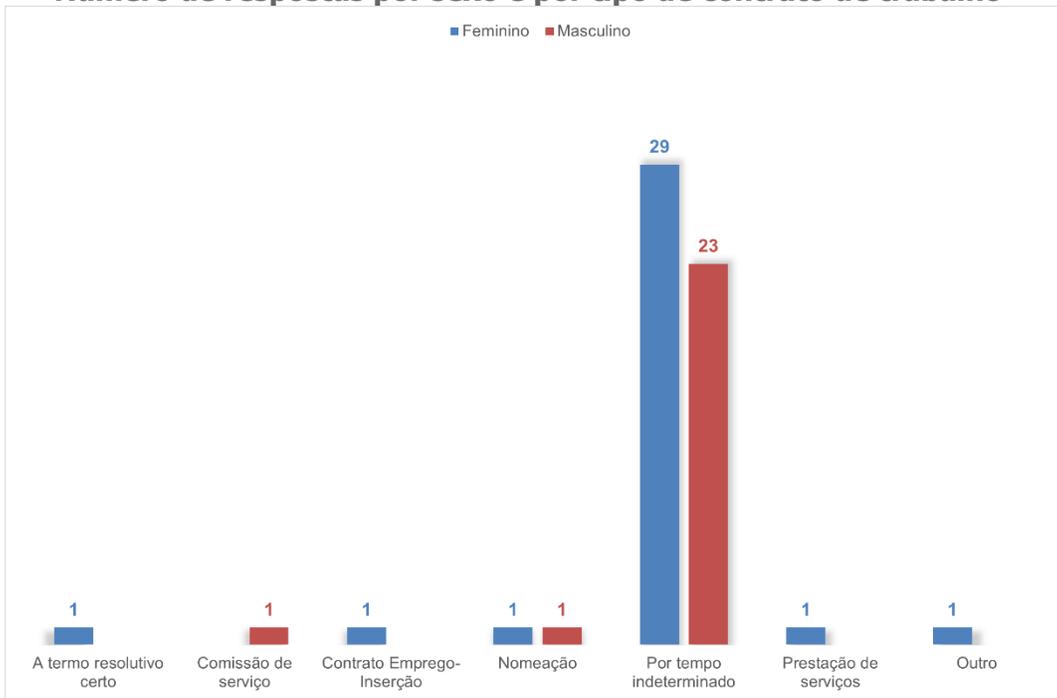


Gráfico A.15.

### Número de respostas por sexo e tipo de horário de trabalho

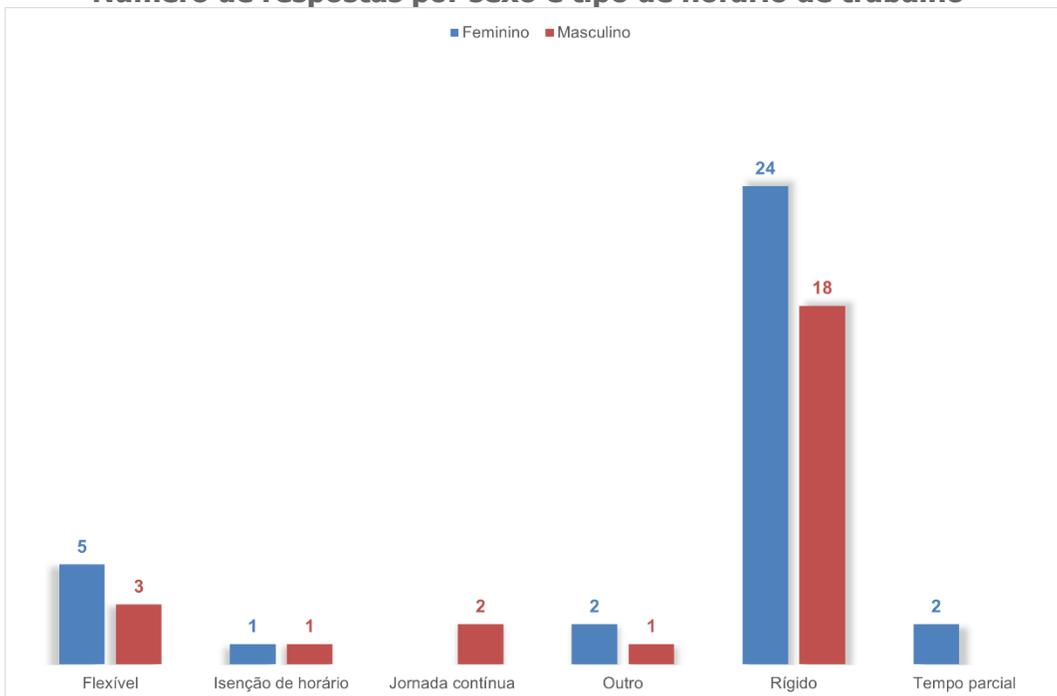


Gráfico A.16.

### Número de respostas por sexo e por número de horas de formação interna frequentadas nos últimos 12 meses

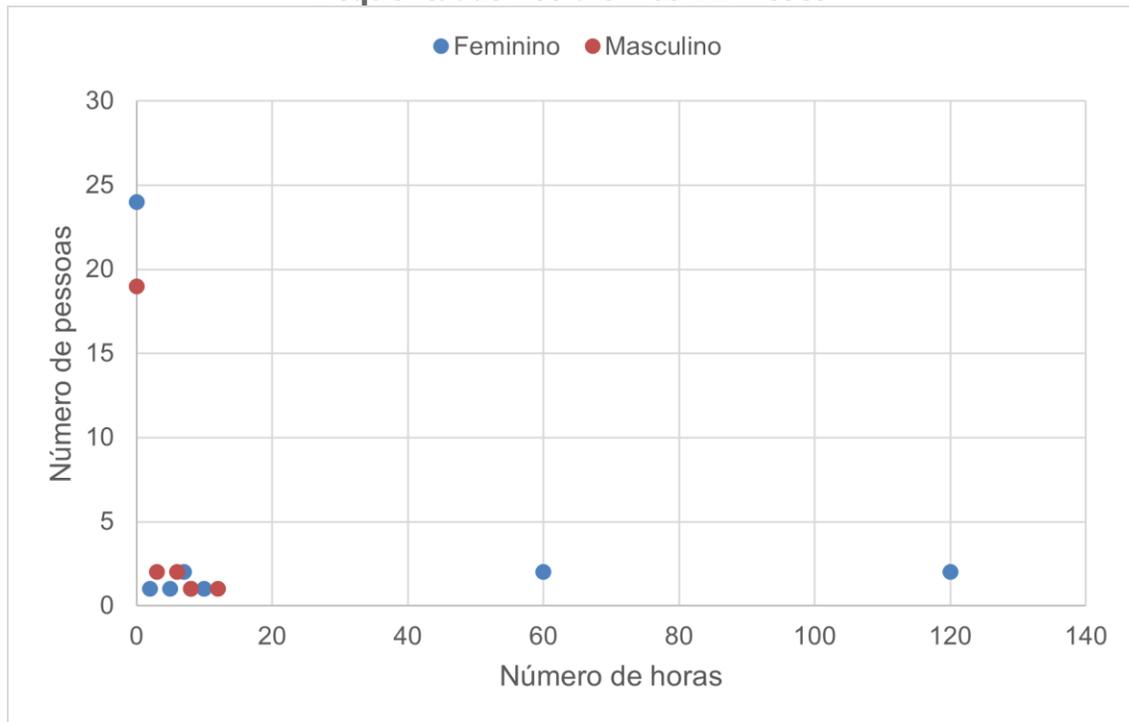


Gráfico A.17.

### Número de respostas por sexo e por número de horas de formação externa frequentadas nos últimos 12 meses



Gráfico A.18.

## Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa

Procuramos perceber qual o nível de satisfação dos/as trabalhadores/as da Autarquia com a sua remuneração base atual. Quando questionados/as sobre o modo como se sentem, refletido numa escala de 0 a 10, em que 0 corresponde a “é muito difícil viver”, o valor com mais significado nas mulheres é o 3, e nos homens o 5. É de salientar, ainda, que em ambos os géneros existem respostas na posição “0”, 2 no caso das mulheres e 4 no caso dos homens.

No que toca à perceção dos/das trabalhadores/as sobre a estabilidade da sua situação atual de emprego existiu uma tendência por parte das mulheres que classificarem a sua situação de emprego como muito instável (0). Quanto aos homens posicionam-se, maioritariamente, na posição 5.

Relativamente às circunstâncias durante a jornada de trabalho, existe um equilíbrio entre homens e mulheres quanto à realização do trabalho ser essencialmente em equipa.

### Respostas por sexo à questão: Qual a opção que melhor reflete aquilo que sente sobre a sua remuneração base atual?

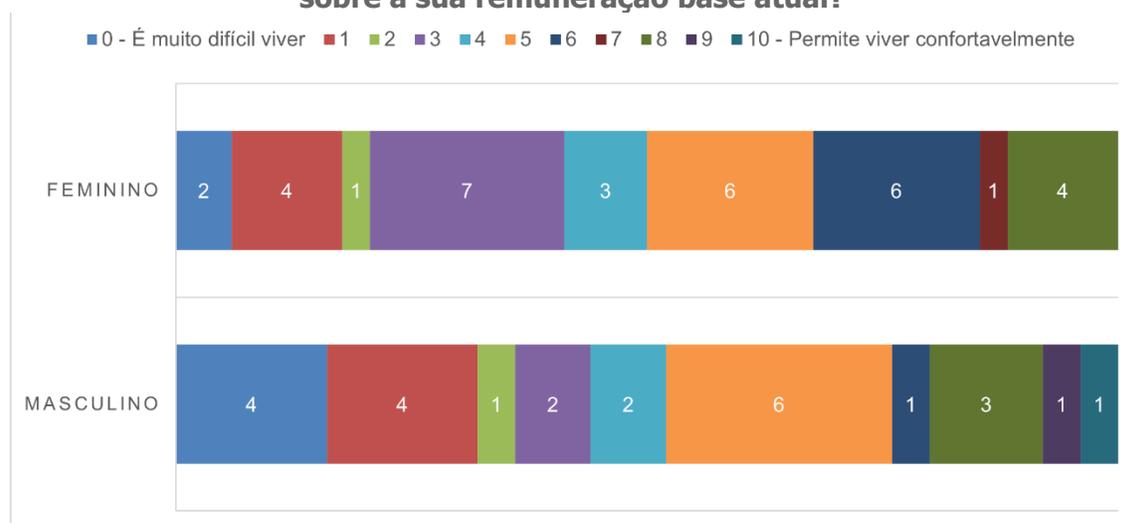


Gráfico A.19.

### Respostas por sexo à frase: Sente a sua situação de emprego atual como...

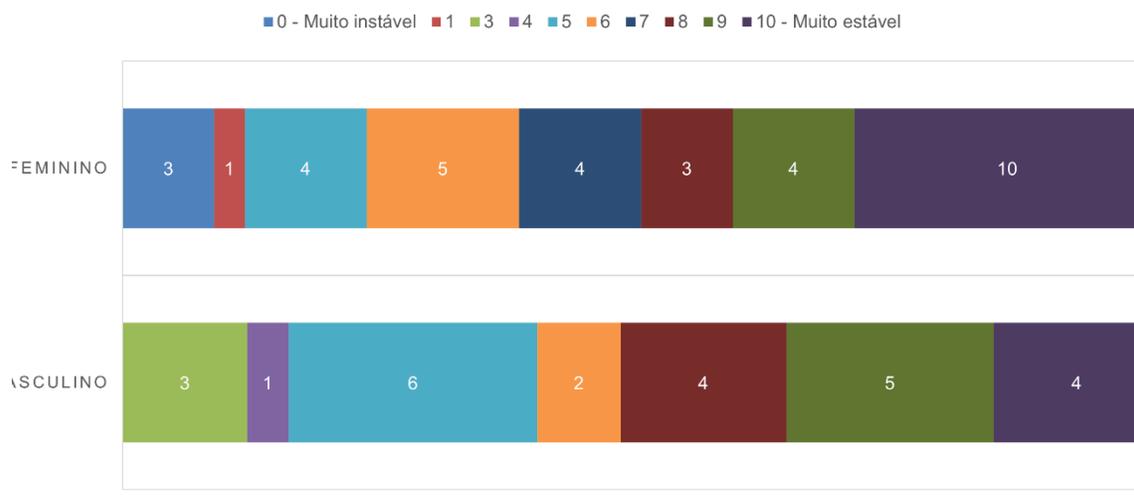


Gráfico A.20.

### Respostas por sexo à frase: Na maior parte do tempo desenvolve a sua jornada de trabalho...



Gráfico A.21.

## Experiência, liderança, horário semanal e faltas

Relativamente ao tempo de experiência de trabalho das pessoas respondentes, a força de trabalho apresenta, em geral, um número de anos de experiência considerável, sendo que as respostas mais representativas são entre os 35 e os 39 anos, havendo 2 mulheres e 3 homens com mais de 45 anos de experiência laboral.

Quanto ao exercício de funções de chefia/coordenação, existe uma maior percentagem de homens que exerce este tipo de funções. Estes dados revelam que existe uma maior representação de homens em posições de liderança entre as pessoas respondentes, o que denota a ocorrência no município daquela que é a tendência comum nas organizações portuguesas.

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, os dados apontam para uma discrepância de género. Assim sendo, vemos que as trabalhadoras do sexo feminino trabalham acima do horário normal de trabalho de 35 horas semanais, reportando um valor em média de 37 horas semanais. Já os trabalhadores do sexo masculino reportaram um valor mais próximo da média do horário normal de trabalho de 35,2 horas semanais.

No que toca à ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses, existe um equilíbrio relativo entre homens e mulheres, ainda que percentualmente as mulheres tenham faltado mais. Os motivos com maior significado estatístico, quer entre homens como entre mulheres, é a falta por período de férias e assistência à família.

#### Respostas por sexo e pelo exercício atual de funções de chefia/coordenação

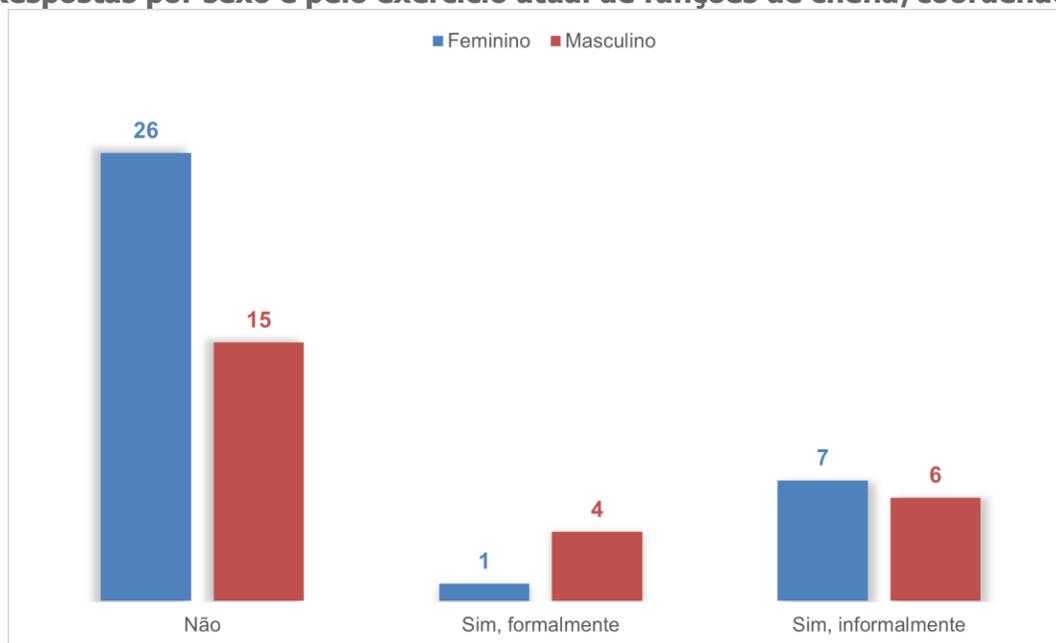


Gráfico A.22.

**Respostas por sexo e por escalões de tempo de experiência profissional (em anos)**

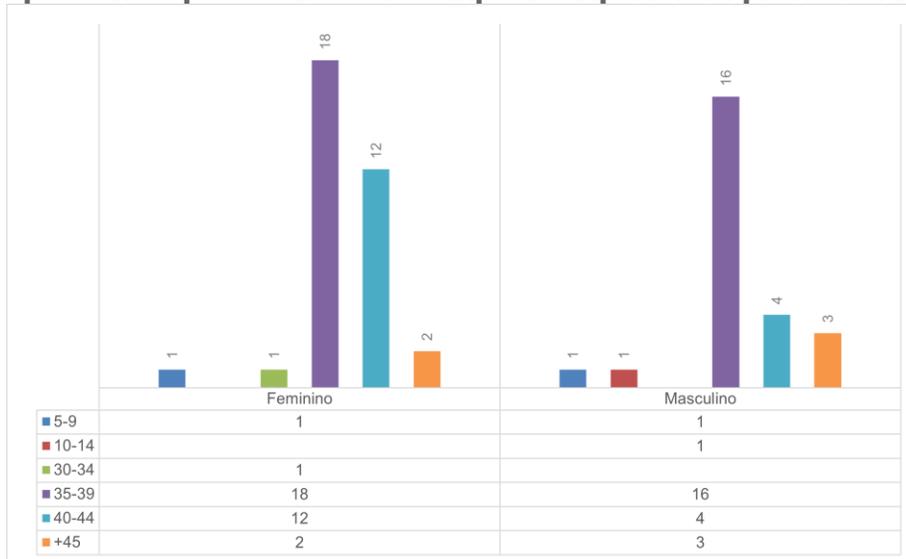


Gráfico A.23.

**Respostas por sexo e por média de horas trabalhadas por semana**

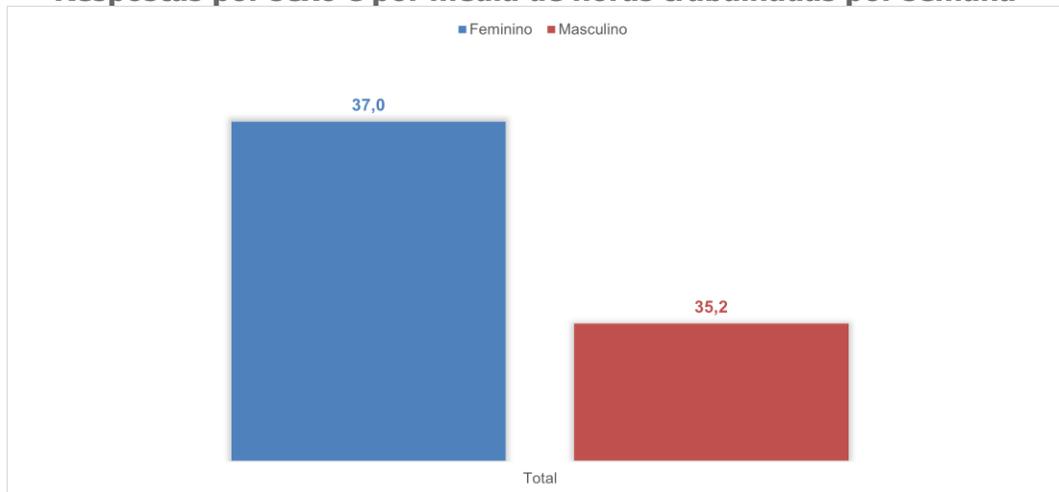


Gráfico A.24.

### Respostas por sexo e pela ocorrência ou não de faltas nos últimos 12 meses

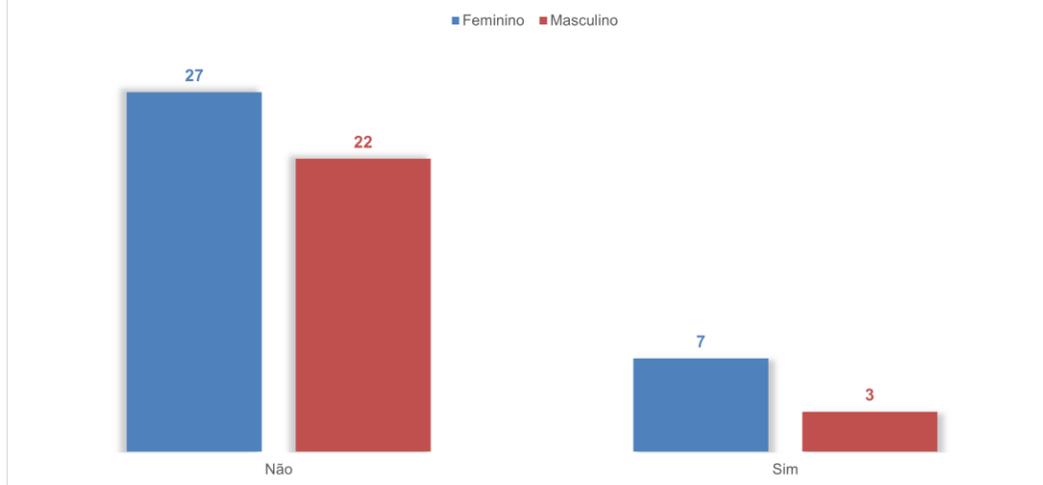


Gráfico A.25.

### Respostas por sexo e pelos motivos das faltas dos últimos 12 meses

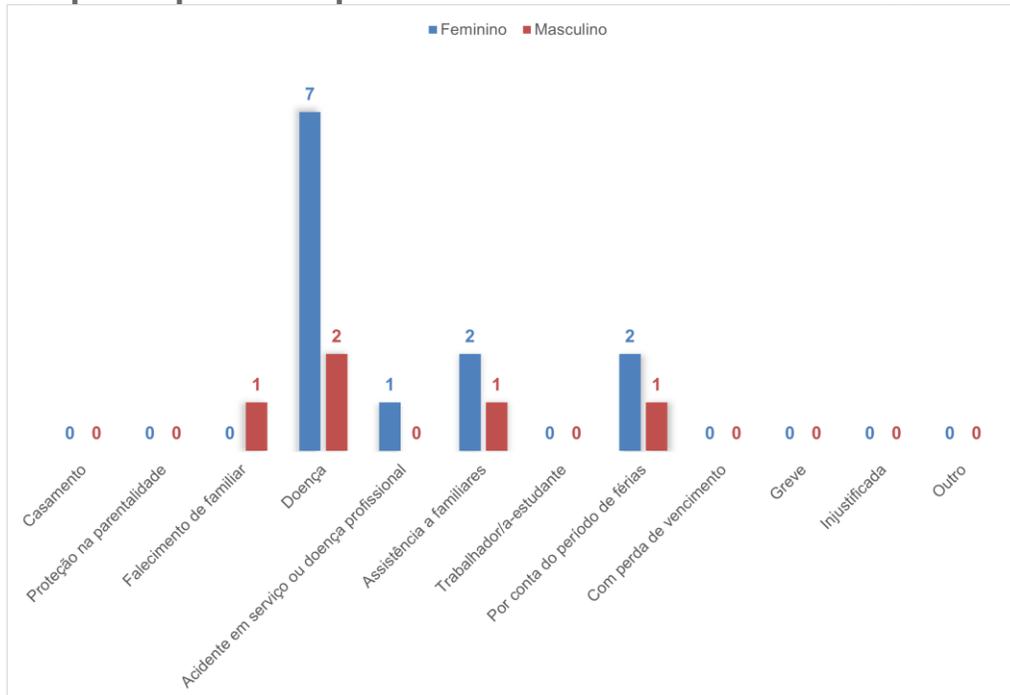


Gráfico A.26.

## Ambiente e Condições de Trabalho

Quando questionadas as pessoas relativamente às condições e ao ambiente de trabalho percebemos que, independentemente do sexo, as respostas às afirmações colocadas situam-se num nível intermédio de 3, isto numa escala de 1 a 5, em que 1 é discordo totalmente e 5 é concordo totalmente.

São as mulheres que sentem mais necessidade de fazer horas-extra, o que é corroborado, pelo que já vimos, pelo facto de serem as mulheres que, em média, fazem mais horas de trabalho semanalmente.

Positivamente, destaca-se o ambiente de trabalho entre pares, já que pela classificação das respostas obtidas, o relacionamento e cooperação entre colegas parecem ser saudáveis, não originando relações conflituantes. Outro ponto em que os/as inquiridos/as mais estão de acordo positivamente está relacionado com o facto de saberem perfeitamente as suas responsabilidades, sendo esta realidade mais significativa entre os homens. Na mesma linha, tanto homens como mulheres, consideram que prevalece um tratamento igualitário no local de trabalho.

Por último, cabe salientar que, independentemente do sexo, os/as inquiridos/as consideram que têm a possibilidade de flexibilizar o trabalho.

**Respostas por sexo e opiniões relativas ao ambiente e condições de trabalho**

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	2,73	2,59	2,68
Precisa fazer horas-extra?	2,77	2,50	2,67
Precisa trabalhar muito rapidamente?	3,57	2,88	3,32
O seu trabalho requer que seja bom/boa a propor novas ideias?	3,45	3,09	3,32
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	3,05	2,78	2,95
O seu trabalho exige emocionalmente de si?	3,68	2,97	3,42
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	2,73	2,75	2,74
O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	4,05	3,81	3,97
O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	3,80	3,81	3,81
No seu local de trabalho, a informação sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro é transmitida com antecedência?	2,82	2,94	2,86
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	3,11	3,69	3,32
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	4,38	4,47	4,41
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela sua chefia?	3,16	3,47	3,27
Com que frequência é que a sua chefia direta fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	2,75	2,88	2,80
Existe uma boa cooperação entre colegas de trabalho?	4,02	3,94	3,99
Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que ela faz um bom planeamento do trabalho?	3,14	3,56	3,30
As chefias confiam no pessoal para executar o seu trabalho bem?	3,75	4,16	3,90
No seu local de trabalho, os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	3,41	3,84	3,57
As sugestões do pessoal são consideradas pelas chefias?	3,36	3,34	3,35
Em caso de necessidade, tem liberdade de flexibilizar o seu horário de trabalho?	3,46	3,63	3,52
No seu local de trabalho é valorizado o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	4,11	4,31	4,18
No quotidiano, colegas e chefias encorajam a conciliação entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?	3,34	3,41	3,36
No seu local de trabalho, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, sexo, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado?	4,30	4,22	4,27
Considera que o local onde trabalha promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?	3,55	3,75	3,63

Tabela A.1.

## Autoeficácia e Relação com o Trabalho

Relativamente à autoeficácia e à relação com o trabalho verificamos que a opinião dos/as respondentes é francamente positiva relativamente a todas as afirmações/questões. Salientar aqui que constatamos a existência de diferenças entre as opiniões das mulheres e as dos homens, nomeadamente que os homens gostam mais do que as mulheres de falar com outras pessoas sobre o seu local de trabalho, para além de também sentirem como seus os problemas do seu local de trabalho. No caso das mulheres é perceptível que para estas o trabalho é importante, mais do que para os homens, e de que lhes é fácil atingir os objetivos e planos traçados.

### Respostas por sexo e opiniões relativas à autoeficácia e à relação com o trabalho

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	4,12	4,24	4,17
É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.	3,82	3,72	3,78
O seu trabalho tem algum significado para si?	4,41	4,16	4,31
Sente que o seu trabalho é importante?	4,21	4,00	4,12
Gosta de falar com as outras pessoas sobre o seu local de trabalho?	3,15	3,24	3,19
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	3,47	3,60	3,53

Tabela A.2.

## Satisfação com o Trabalho

Quando analisados os níveis de satisfação das pessoas respondentes com o trabalho, verificamos que, para todas as afirmações, se verificam, tanto entre os homens como entre as mulheres, níveis médios de satisfação (3 numa escala de 1 a 5).

### Respostas por sexo e opiniões relativas à satisfação com o trabalho

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Grau de satisfação com as suas perspetivas de trabalho.	2,91	3,40	3,12
Grau de satisfação com as condições físicas do seu local de trabalho.	3,18	3,36	3,25
Grau de satisfação com a maneira como as suas capacidades são utilizadas.	3,06	3,44	3,22
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a qualidade de vida no município.	3,50	3,84	3,64
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a igualdade de oportunidades no município.	3,38	3,84	3,58

Tabela A.3.

## Usos do tempo

As pessoas foram auscultadas relativamente aos usos do seu tempo ao longo das 24 horas de um dia de semana, de forma a se perceber a distribuição das horas por tipo de atividade.

Analisando os dados é possível perceber que os homens reportam, em média, um maior número de horas de trabalho remunerado diário (7,28) do que as mulheres (6,94). Esta situação está em linha com aquilo que normalmente ocorre na sociedade portuguesa, em que tanto mulheres como homens trabalham mais do que o seu horário normal de trabalho, sendo que os homens trabalham mais horas do que as mulheres. Não obstante, esta situação contraria a informação antes analisada relativa à duração do período médio semanal de trabalho, onde as mulheres declararam trabalhar mais tempo do que os homens. Notou-se que, no que concerne a diferentes trajetos do habitual e na prestação de cuidados a pessoas com quem não coabitam, homens e mulheres dispõem o mesmo tempo.

As mulheres reportam, em média, um maior número de horas dedicadas a preparar refeições, tarefas de cuidado a crianças, jovens e pessoas dependentes, tarefas domésticas e cuidados pessoais. Por sua vez, os homens reportam, em média, dispor mais tempo com a maioria das atividades relacionadas com o lazer, fazer compras e prestar cuidado a animais domésticos. No que toca ao tempo gasto com trabalho doméstico, as mulheres dedicam aproximadamente o dobro do tempo dos homens neste tipo de tarefas.

No que toca à distribuição das diferentes tarefas domésticas e de cuidado, os dados recolhidos apontam para uma clara distribuição desigual entre os sexos, com as mulheres a assumirem mais, em média, a realização destas tarefas de forma individual, enquanto os homens, quando as assumem, o fazem em colaboração com o/a seu/sua cônjuge. Então, tarefas como “limpar a casa”, “cuidar da roupa” e “preparar refeições” recaem desproporcionalmente sobre as mulheres da amostra, revelando estar em conformidade com a tendência de distribuição desigual do trabalho doméstico e de cuidado pelas mulheres na esfera privada.

Relativamente à gestão do equilíbrio entre trabalho-família, as pessoas respondentes reportaram de forma geral que não se verificam situações conflitantes entre estas duas esferas das suas vidas. É apenas de salientar que, comparando homens e mulheres, ainda que ambos se encontrem dentro dos valores médios, existe uma tendência para respostas que refletem uma menor capacidade de conciliação entre trabalho-família por parte das mulheres, mesmo que não sejam particularmente conflitantes.

## Respostas por sexo e pelos diferentes usos do tempo

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	7,28	6,94	7,14
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	0,59	1,36	0,92
A dormir	6,79	6,44	6,64
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	1,41	2,24	1,76
A preparar refeições	1,71	1,22	1,50
A comer/tomar refeições	1,29	1,28	1,29
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	0,90	0,88	0,89
A fazer compras (diárias)	0,72	1,38	1,00
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	0,59	0,58	0,58
No trajeto para levar/acompanhar outra(s) pessoa(s) a serviços como infantário, escola, centro de dia, centro de saúde (somar todos os trajetos num dia "normal")	0,29	0,34	0,31
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, familiares, amigos, amigas)	0,28	0,28	0,28
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	1,97	0,76	1,46
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	1,10	0,72	0,94
Na prestação de cuidados a outra(s) pessoa(s) que não reside(em) na mesma casa (não incluir ações como voluntariado)	0,28	0,28	0,28
No cuidado a animais domésticos (incluindo levá-los à rua)	0,26	0,52	0,37
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	0,35	0,38	0,36
A praticar desporto/fazer atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,46	0,58	0,51
Em convívio/saídas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,31	0,58	0,42
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	0,57	0,96	0,74
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	0,81	1,22	0,98
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogues) sem ser estudar	0,51	0,62	0,56
Noutras atividades não referidas anteriormente.	0,13	0,36	0,23

Tabela A.4.

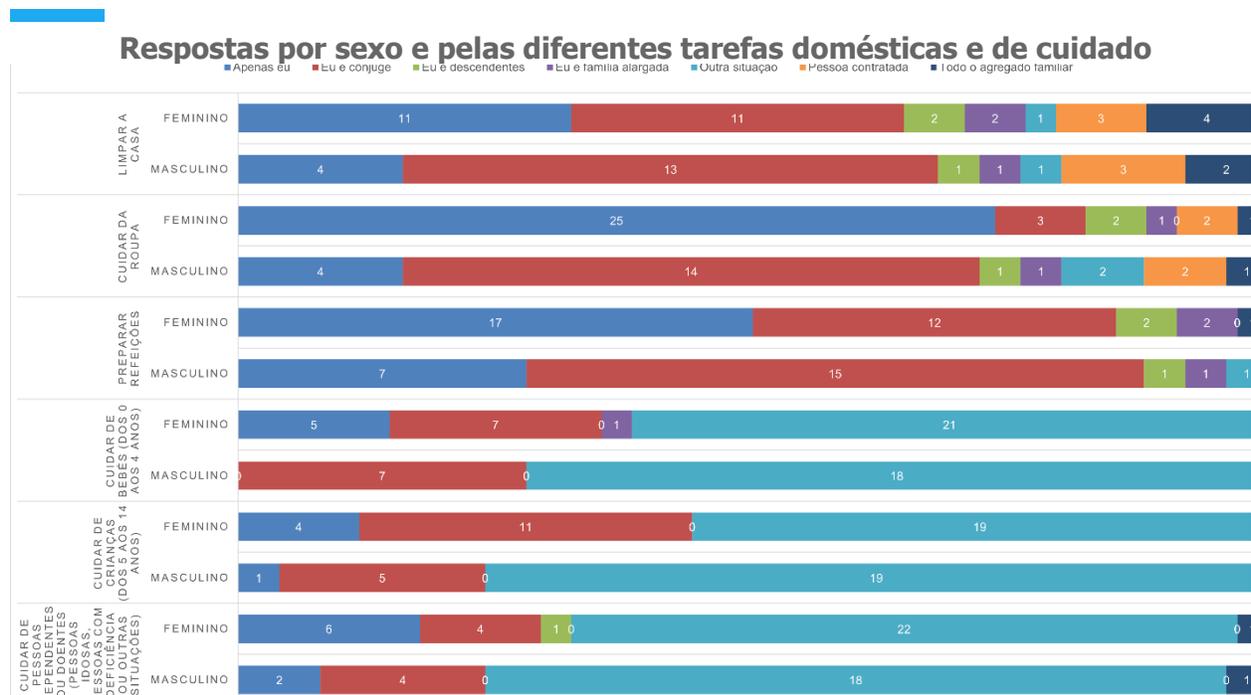


Gráfico A.27.

### Respostas por sexo e opiniões relativas ao conflito trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
<b>As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.</b>	2,38	2,72	<b>2,53</b>
<b>O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.</b>	2,09	2,60	<b>2,31</b>
<b>Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.</b>	2,24	2,48	<b>2,34</b>
<b>Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.</b>	2,35	2,60	<b>2,46</b>
<b>Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.</b>	1,85	2,44	<b>2,10</b>
<b>Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.</b>	1,50	1,80	<b>1,63</b>
<b>A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.</b>	1,62	1,76	<b>1,68</b>
<b>As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.</b>	1,44	1,72	<b>1,56</b>
<b>Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.</b>	2,18	2,88	<b>2,47</b>
<b>O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.</b>	1,71	2,40	<b>2,00</b>

Tabela A.5.

## Saúde e bem-estar

Quanto à perceção dos/as respondentes relativamente ao seu estado geral de saúde, verificamos, pela análise do gráfico abaixo, que uma percentagem maior de mulheres perceciona a sua saúde como, boa e razoável, sendo que o mesmo número de homens e mulheres reportam ter uma perceção da sua saúde como deficitária.

Quanto à perceção sobre o seu bem-estar, as mulheres declaram considerar ter mais tempo para fazer as coisas de que realmente gostam do que os homens, numa diferença estatística no entanto insignificante. Os homens, por seu turno, declaram receber mais apoio e ajuda de pessoas que lhes são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.) do que as mulheres e estar satisfeitos com a qualidade desse apoio.

**Respostas por sexo e pelo estado de saúde percecionado**

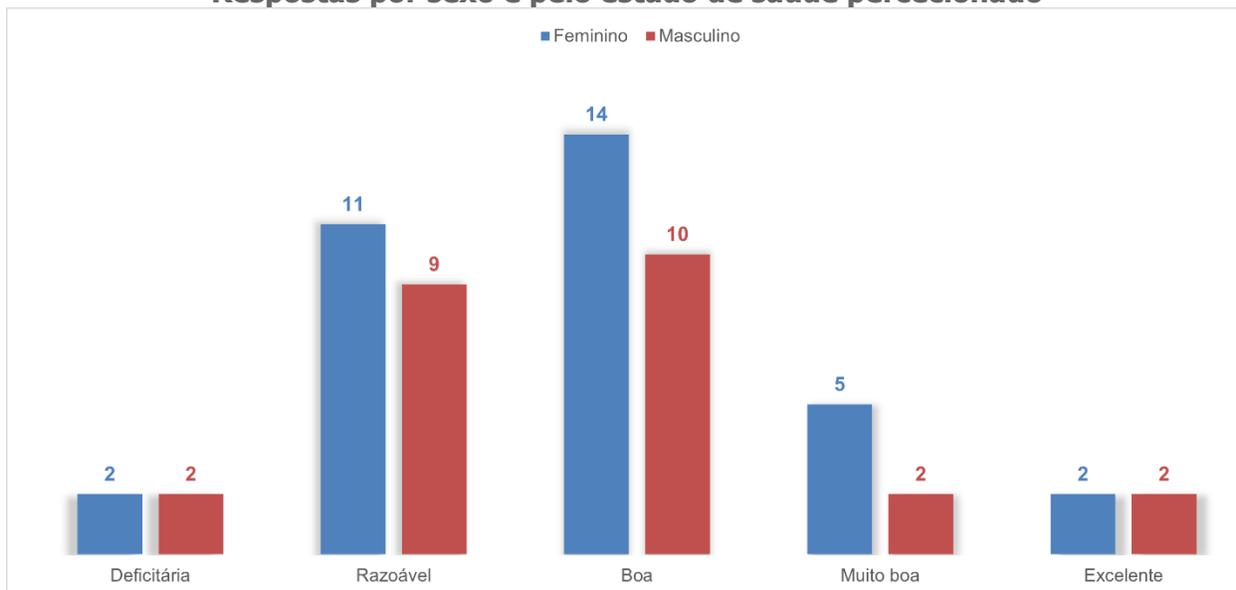


Gráfico A.28.

**Respostas por sexo e opiniões relativas à saúde e apoio social**

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Na minha vida quotidiana, tenho tempo para fazer as coisas de que realmente gosto.	2,97	2,92	2,95
Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.	2,09	2,08	2,08
Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).	3,59	3,72	3,64
Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.	3,47	3,72	3,58

Tabela A.6.

## Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade

Relativamente à opinião das pessoas inquiridas relativas a um conjunto de afirmações sobre os apoios que existem direcionados a uma melhor e mais eficaz articulação entre as suas vidas familiares e profissionais, verificamos, pela análise da tabela abaixo, que são positivas as respostas tanto da parte das mulheres como dos homens, demonstrando, em geral, a concordância com medidas fundamentais para a construção do caminho para a igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente ao nível da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

De destacar uma maior perceção por parte dos homens da necessidade de tornar mais acessíveis serviços de apoio aos/às filhos/as como “infantários e creches” e “serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes”. Também é de destacar a maior perceção das mulheres relativa à necessidade de “mudar as atitudes dos homens e dos rapazes em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que assumam igual responsabilidade na sua execução”. Havendo paridade na perceção de que idealmente homens e mulheres devem ter as mesmas oportunidades no trabalho, existindo uma pequena discrepância nas respostas relativamente a medidas de afirmação positiva, de forma que homens e mulheres ocupem postos de trabalho onde o seu sexo está menos representado, sendo que mulheres tendem a concordar mais com esta afirmação.

Positivamente verifica-se, em média, uma tendência para a discordância, tanto de homens como de mulheres, com a afirmação: “o ideal é que um dos membros do casal tenha uma atividade profissional menos absorvente para que possa estar mais tempo com as crianças e a fazer as tarefas domésticas”, bem como com a afirmação: “o ideal é que apenas um dos membros do casal exerça uma atividade profissional para que o outro se ocupe da casa e das crianças”.

## Respostas por sexo e opiniões relativas à conciliação trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
O ideal num casal é que cada pessoa tenha a sua atividade profissional e que partilhem as atividades domésticas e os cuidados às crianças.	4,74	4,40	4,59
O ideal é que um dos membros do casal tenha uma atividade profissional menos absorvente para que o outro possa estar mais tempo com as crianças e a fazer as tarefas domésticas.	3,09	3,04	3,07
O ideal é que apenas um dos membros do casal exerça uma atividade profissional para que o outro se ocupe da casa e das crianças.	1,65	1,88	1,75
É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).	3,97	4,16	4,05
É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.	4,50	4,64	4,56
É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).	4,24	4,28	4,25
É socialmente estratégico mudar as atitudes das mulheres e das raparigas em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que partilhem com mais facilidade.	4,29	3,64	4,02
É socialmente estratégico mudar as atitudes dos homens e dos rapazes em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que assumam igual responsabilidade na sua execução.	4,53	3,84	4,24
É socialmente estratégico implementar medidas de apoio às famílias vulneráveis, como as famílias monoparentais, famílias com pessoas com deficiência, idosas, dependentes ou com doença crónica.	4,65	4,16	4,44
O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,85	4,44	4,68
O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,79	4,48	4,66
O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.	4,91	4,64	4,80
É importante divulgar, em local apropriado e acessível, informação sobre a legislação e os direitos relativos à maternidade e paternidade (licenças parentais iniciais e exclusivas da mãe e do pai).	4,74	4,48	4,63
É importante haver mais oferta de serviços de apoio a pessoas idosas ou familiares com deficiência (p. ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).	4,82	4,64	4,75
É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.	4,91	4,60	4,78
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.	4,59	4,04	4,36
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por homens (p. ex.	4,41	4,24	4,34

<b>serviço de obras, bombeiras, polícia, limpeza pública, informática, oficinas, eletricidade, etc.).</b>			
<b>É socialmente estratégico os homens ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por mulheres (p. ex. jardim de infância, 1º ciclo de ensino básico, enfermagem, serviços domésticos, etc.).</b>	4,38	4,16	<b>4,29</b>

Tabela A.7.

Também no que toca às respostas relativas à implementação de práticas organizacionais potenciadoras de igualdade de género na autarquia, verificamos que as mulheres concordam bastante (valores mínimos perto de 4 numa escala entre 1 e 5) com todas as políticas, enquanto os homens concordam com todas, apresentando, no entanto, valores de concordância mais baixos. Ainda que, como vimos acima, os homens declarem concordar bastante com uma série de valores promotores da igualdade, os dados demonstram que esta concordância diminui quando se trata de práticas para a igualdade, como “incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei”, “possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação” ou “conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras”, frases onde a concordância é particularmente mais baixa e contrasta com a das mulheres.

### Respostas por sexo e opiniões relativas à implementação de práticas organizacionais na Autarquia

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Incentivar a apresentação de sugestões e avaliar a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras relativamente à conciliação trabalho-família.	4,50	4,04	4,31
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,62	4,60	4,61
Facilitar o acesso a equipamentos de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex. creche, jardim-de-infância, ATL, colónias de férias).	4,74	4,72	4,73
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	4,18	4,32	4,24
Conceder horários de trabalho flexíveis.	4,44	4,36	4,41
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	3,82	3,96	3,88
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	4,29	4,32	4,31
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	4,00	3,76	3,90
Prever a partilha do posto do trabalho.	4,12	3,68	3,93
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,71	4,36	4,56
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,59	4,08	4,37
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,68	4,36	4,54
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	4,47	4,12	4,32
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	4,00	3,52	3,80
Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	4,32	4,08	4,22
Facilitar o acesso a trabalhadores e trabalhadoras de serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência (p. ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).	4,65	4,48	4,58

Tabela A.8.

## Violência e assédio

Por último, relativamente à análise das respostas obtidas a este questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal que trabalha na autarquia, constatamos também muito positivamente que as opções “nunca” e “quase nunca” são as hipóteses de resposta selecionadas, quer pelas mulheres, quer pelos homens, relativamente à ocorrência de eventuais situações de violência e/ou de assédio no local de trabalho.

### Respostas por sexo relativas a violência e assédio no local de trabalho

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: foi alvo de insultos ou provocações verbais?	1,62	1,84	1,71
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,18	1,40	1,27
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	1,21	1,68	1,41
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	1,12	1,52	1,29

Tabela A.9.

## Vertente Externa

### Práticas e Competências em Igualdade

#### Iniciativas promotoras de Igualdade de Género e de Prevenção de Violência de Género

Verifica-se, positivamente, que o Município de Elvas **realizou iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção da Violência de Género**, pese embora não tenha sido possível apurar quais e para que públicos foram dirigidas.

No **Agrupamento de Escolas Nº1** foram realizadas **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género**, nomeadamente **campanhas de informação e divulgação sobre a Violência no Namoro**, que contaram com a participação de **156 alunas, 171 alunos e 4 mulheres**. Foram ainda **expostos panfletos** alusivos ao tema antes referido no espaço escolar.

No **Agrupamento de Escolas Nº2** foi realizada uma **iniciativa de promoção da Igualdade ou de prevenção da Violência de Género**, nomeadamente uma **ação de sensibilização sobre Violência no Namoro** que teve como **entidade promotora a Polícia de Segurança Pública (PSP)** e contou com a participação de **252 alunas e 238 alunos**.

No **Agrupamento de Escolas Nº 3** foi realizada uma **iniciativa de promoção da Igualdade ou de prevenção da Violência de Género**. A iniciativa resultou numa **ação de sensibilização sobre a temática da Igualdade de Género** no âmbito do Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar (PNPSE), que contou com a participação de 12 alunas, 16 alunos, 2 mulheres e 1 homem.

Na escola Secundária D. Sancho II foi desenvolvida, em 2019, uma ação de formação e sensibilização sobre Violência no Namoro. Integrada na Campanha *#NamorarMemeASerio*, e em articulação com a associação juvenil ARKUS, foi dinamizada uma ação onde participaram 54 estudantes, que contou com três momentos distintos: a apresentação de uma peça de teatro, pela Associação ARKUS, que espelhava a história de diferentes mulheres vítimas de violência doméstica; uma sessão informativa sobre a Violência no Namoro, coordenada pelo NAVVD - Núcleo de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica, e uma sessão interativa no âmbito do Projeto *Namorar com Fair Play*.

Quanto às **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género promovidas pelo Município**, pelas entidades do 3º Setor, 2 destas organizações indicaram que **já realizaram alguma ação, contudo, nenhuma das 2 as descreveu**.

## Formação

Tendo em conta os dados existentes até ao presente momento, verificamos positivamente no **Agrupamento de Escolas N°2** que **existem alguns/umas docentes**, do 1º CEB ao 3º CEB, que **frequentaram ações de formação certificadas em Género, Igualdade e Cidadania** sobre os Guiões “Educação, Género e Cidadania: uma estratégia para o mainstreaming de género no sistema educativo”. Não obstante, o número de docentes que frequentaram a formação supramencionada não se revela significativo no universo geral de docentes dos Agrupamentos de Escolas de Elvas. Considera-se, assim, importante criar estratégias de formação no âmbito das temáticas aqui em análise junto dos Centros de Formação dos Agrupamentos de Escolas, de forma a colmatar esta necessidade.

Sobre as **ações de formação certificadas para obtenção de Especialização em Igualdade de Género no 3º Setor**, registamos que **membros dos órgãos sociais de apenas 3 das 10 entidades do 3º setor auscultadas já as frequentaram**, sendo que houve o dobro de homens em relação ao número de mulheres a participarem. No que toca a **trabalhadores/as destas organizações**, a esmagadora maioria que frequentou estas ações de formação era do sexo feminino. Não foram identificadas as entidades que promoveram estas formações.

## Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género

O Município refere **não integrar redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência**, no entanto tem em funcionamento os seguintes Conselhos Municipais/Locais: Comissão de Proteção de Crianças e Jovens, Comissão Municipal de Proteção Civil, Conselho Local de Ação Social, Conselho Municipal de Educação, Conselho Municipal de Juventude e o Conselho Municipal de Segurança.

Os Agrupamentos de Escolas declaram que **não integram nenhuma rede de trabalho ou colaborativa em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência** e o mesmo se verifica por parte das organizações de 3º Setor.

Aponta-se como desejável a inclusão no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do concelho de Elvas de medidas promotoras de um maior envolvimento dos Agrupamentos de

 Escolas e das entidades do 3º setor em iniciativas em prol da Igualdade de Género e da prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica.

## Associativismo

### Caraterização do Associativismo

Responderam ao Questionário de Diagnóstico de Género no Associativismo um total de **10 entidades**: 3 IPSS, 1 Associação Desportiva, 5 Associações Culturais e Recreativas e 1 Entidade Privada de Utilidade Pública.

**Das organizações inquiridas, 7 contemplam nos seus Estatutos a Igualdade e a Não Discriminação.**

Quanto aos **públicos-alvo**, estes são bastante diversificados, dada a pluralidade de associações englobadas - destaque para a “família e comunidade em geral”, “crianças e jovens em geral” e “pessoas idosas”, sendo de ressaltar, que a maior parte dos públicos referidos no questionário estão representados em pelo menos uma associação. Registam-se listas de espera, também em diversos tipos de público, com maior ênfase para “crianças e jovens em geral” e “pessoas idosas”.

Relativamente à **composição por sexo dos órgãos sociais** destas 10 organizações, verifica-se que as **presidências são repartidas (4 mulheres e 6 homens) e os restantes elementos das direções são representados, sobretudo, por homens (9 do sexo feminino e 33 do sexo masculino). O mesmo se verifica nas assembleias gerais, ainda que aqui, a presidência seja quase exclusivamente de elementos do sexo masculino.** Situação distinta regista-se nos conselhos fiscais, já que há 7 presidentes homens para apenas 2 presidentes mulheres, verificando-se uma ligeira superioridade de homens nos restantes membros.

Ao nível de associados/as, 34% são mulheres, o que também revela uma maioria de homens, sendo de destacar que duas destas organizações possuem mais sócias que sócios e uma tem sócios exclusivamente do sexo masculino.

No que toca à **repartição de mulheres e de homens pelas funções que atualmente desempenham** nestas organizações, destaca-se a repartição em termos de género em Direções técnicas, sendo que nas equipas técnicas e nas equipas de auxiliares a presença de mulheres é significativamente mais acentuada, correspondendo a 81% em ambos os casos.

## Apoios e Benefícios ao Associativismo

No que concerne aos apoios ao associativismo, o Município **não tem nenhum critério especial de atribuição de apoio** a atividades pontuais ou regulares promotoras de igualdade de género, sendo que na **atribuição dos apoios também não existe nenhum critério de valorização das associações** onde haja paridade de género nos órgãos sociais.

## Educação

### Estrutura Educativa

O parque escolar da rede pública do município é constituído por 3 agrupamentos de escolas compostos por 12 jardins de infância, 12 escolas do 1.º ciclo do ensino básico, 3 escolas dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, 1 escola secundária. Estes agrupamentos estão estruturados da seguinte forma:

1. Agrupamento de Escolas N.º 1 de Elvas
  - Escola Básica nº 2 de Elvas
  - Escola Básica do 1.º ciclo de Alcáçova
  - Pré-escolar de Alcáçova
  - Escola Básica do 1.º ciclo e Jardim de Infância da Boa-fé
  - Escola Básica do 1.º ciclo e jardim de Infância das Fontainhas
  - Escola Básica do 1.º ciclo e Jardim de Infância da Raposeira
  
1. Agrupamento de Escolas N.º 2 de Elvas
  - Escola Básica Nº 1 de Elvas
  - Escola Básica do 1.º ciclo e jardim de infância da Calçadinha
  - Escola Básica do 1º ciclo e jardim de infância da Santa Luzia
  - Jardim-de-infância de Malvar
  - Jardim-de-infância do Revoltinho
  
1. Agrupamento de Escolas N.º 3 de Elvas
  - Escola Secundária D. Sancho II

- Escola Básica Integrada, 1.º, 2.º e 3.º ciclos e jardim de infância de Vila Boim
- Escola Básica do 1º ciclo de Barbacena
- Escola Básica do 1º ciclo e jardim de infância da Terrugem
- Escola Básica do 1.º ciclo e jardim de infância de Sta. Eulália
- Escola Básica do 1º ciclo e jardim de infância de S. Vicente
- Escola Básica do 1.º ciclo de Vila Fernando

O concelho tem também uma instituição de ensino superior integrada no Instituto Politécnico de Portalegre, a Escola Superior Agrária de Elvas. A oferta formativa é constituída por 3 licenciaturas - agronomia; cultura equina e enfermagem veterinária -, 2 mestrados – agricultura sustentável e planeamento, auditoria e fiscalização de espaços verdes – e 2 cursos de especialização tecnológicas – produção enológica e instalação e manutenção de espaços verdes.

A nível das IPSS, o parque escolar é constituído por 9 jardins de infância e um colégio que tem oferta de pré-escolar, 1º, 2º e 3º ciclos do ensino básico.

## Caraterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes

No Município de Elvas contamos com três Agrupamentos de Escolas. Assim, no âmbito do presente questionário de Diagnóstico de Género na Educação, os dados foram respondidos e, consequentemente, são analisados por Agrupamento de Escolas. Uma vez que se trata de três universos e comunidades educativas distintas entre si, importa realizar uma análise cuidada das diferentes realidades de cada um dos Agrupamentos de Escolas.

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido pela direção do **Agrupamento de Escolas Nº 1 de Elvas**, composto por 5 escolas, tomando sempre como período de referência o ano letivo transato de 2020/2021.

Começamos pela caraterização da comunidade educativa do agrupamento de escolas, apresentando o **número de docentes** que trabalha no Agrupamento de Escolas por nível de ensino e sexo. Verifica-se uma **clara predominância no número de mulheres docentes** e constata-se também que o número de docentes homens vai ganhando maior significado no

universo total de docentes à medida que aumenta o nível de ensino, chegando a atingir quase metade do total de docentes do 3º CEB.

**Tabela B.1.: Caraterização da comunidade educativa - Docentes**

Nível de Ensino	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Pré-Escolar	6	0
1º CEB	18	3
2º CEB	29	8
3º CEB	31	18
Ensino tecnológico, artístico e profissional	6	2

Ao nível do número de **não docentes** a trabalhar no Agrupamento de Escolas, por categoria profissional e sexo, verificamos uma **acentuada feminização** dos/as profissionais.

**Tabela B.2.: Caraterização da comunidade educativa – Não Docentes**

Categoria Profissional	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Assistente Operacional	17	4
Assistente Técnico/a	7	0
Técnico/a Superior	4	0

Esta acentuada feminização do setor do ensino é um dado generalizado na sociedade portuguesa, decorrente do facto de esta área de trabalho ser uma extensão do cuidar, tarefa tradicionalmente associada à esfera privada e, conseqüentemente, às mulheres.

Importa, porém, ressaltar que, no âmbito das **funções de direção/presidência, também se constata uma feminização dos cargos**, sendo que estes dados rumam a uma diferença dos dados generalizados na sociedade portuguesa onde as mulheres enfrentam a existência de “telhados de vidro” na ascensão a lugares de liderança.

**Tabela B.3.: Caracterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa**

Tipologia de Funções	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Diretor/Diretora	1	0
Restantes Membros da Direção	4	0
Presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	10	2
Presidente do Conselho Geral	1	0
Restantes Membros do Conselho Geral	17	3
Coordenadores/as de Departamentos	5	2

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido pela direção do **Agrupamento de Escolas Nº 2 de Elvas**, composto por 54 escolas, tomando sempre como período de referência o ano letivo transato de 2020/2021.

Começamos pela caracterização da comunidade educativa do Agrupamento de Escolas, apresentando o **número de docentes** que aí trabalha, por nível de ensino e sexo. Verifica-se uma **clara predominância no número de mulheres docentes**, constatando-se também que

o número de docentes homens vai ganhando maior significado no universo total de docentes à medida que aumenta o nível de ensino, não chegando, no entanto, a atingir 1/4 do total de docentes do 3º CEB.

**Tabela B.4.: Caracterização da comunidade educativa - Docentes**

Nível de Ensino	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Pré-Escolar	7	0
1º CEB	32	4
2º CEB	15	4
3º CEB	26	8

Ao nível do número de **não docentes** a trabalhar no Agrupamento de Escolas Nr. 2, por categoria profissional e sexo, verificamos uma **acentuada feminização** dos/as profissionais.

**Tabela B.5.: Caracterização da comunidade educativa – Não Docentes**

Categoria Profissional	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Assistente Operacional	17	6
Assistente Técnico/a	5	3
Técnico/a Superior	3	0

Esta acentuada feminização do setor do ensino é um dado generalizado na sociedade portuguesa, decorrente do facto de esta área de trabalho ser uma extensão do cuidar, tarefa tradicionalmente associada à esfera privada e, conseqüentemente, às mulheres.

Importa, porém, ressaltar que no âmbito das **funções de direção/presidência** também se constata uma feminização dos cargos – à exceção do cargo de Presidente do Conselho Geral -, sendo que estes dados rumam a uma diferença dos dados generalizados na sociedade portuguesa onde as mulheres enfrentam a existência de “telhados de vidro” na ascensão a lugares de liderança.

**Tabela B.6.: Caracterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa**

<b>Tipologia de Funções</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Diretor/Diretora	1	0
Restantes Membros da Direção	1	2
Presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	10	1
Presidente do Conselho Geral	0	1
Restantes Membros do Conselho Geral	12	5
Coordenadores/as de Departamentos	9	1

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido pela direção do **Agrupamento de Escolas Nº 3 de Elvas**, composto por 6 escolas, tomando sempre como período de referência o ano letivo transato de 2020/2021.

Começamos pela caracterização da comunidade educativa do agrupamento de escolas, apresentando o **número de docentes** que trabalha no Agrupamento de Escolas por nível de ensino e sexo. Verifica-se uma **clara predominância no número de mulheres docentes** e constata-se também que o número de docentes homens vai ganhando maior significado no universo total de docentes à medida que aumenta o nível de ensino, chegando a atingir 1/3 do total de docentes no ensino secundário.

**Tabela B.7.: Caraterização da comunidade educativa - Docentes**

Nível de Ensino	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Pré-Escolar	5	0
1º CEB	17	1
2º CEB	10	5
3º CEB	16	7
Secundário	64	36

Apesar de ser perceptível através da análise dos dados do questionário que existem cursos no âmbito do ensino profissional, não foram especificados dados relativamente à caraterização do pessoal docente neste nível de ensino.

Quanto ao número de **não docentes** a trabalhar no Agrupamento de Escolas, por categoria profissional e sexo, verificamos uma **acentuada feminização** dos/as profissionais.

**Tabela B.8.: Caraterização da comunidade educativa – Não Docentes**

Categoria Profissional	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Assistente Operacional	38	7
Assistente Técnico/a	11	0
Técnico/a Superior	2	0

Esta acentuada feminização do setor do ensino é um dado generalizado na sociedade portuguesa, decorrente do facto de esta área de trabalho ser uma extensão do cuidar, tarefa tradicionalmente associada à esfera privada e, conseqüentemente, às mulheres.

Importa, porém, ressaltar que no âmbito das **funções de direção/presidência também se constata uma feminização dos cargos**, sendo que estes dados rumam a uma diferença dos dados generalizados na sociedade portuguesa onde as mulheres enfrentam a existência de “telhados de vidro” na ascensão a lugares de liderança.

**Tabela B.9.: Caracterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa**

<b>Tipologia de Funções</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Diretor/Diretora	1	0
Restantes Membros da Direção	2	2
Presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	13	2
Presidente do Conselho Geral	1	0
Restantes Membros do Conselho Geral	21	9
Coordenadores/as de Departamentos	4	2

## Caraterização da Comunidade educativa – Estudantes

### Agrupamento de Escolas Nº 1 de Elvas

Na tabela abaixo apresenta-se o **número de estudantes** por nível de ensino e sexo, numa tentativa de se verificar se existem ou não tendências de feminização ou de masculinização nos diferentes níveis de ensino.

**Tabela B.10.: Caraterização da comunidade educativa - Estudantes**

Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Pré-Escolar	39	56
1º CEB	135	143
2º CEB	68	78
3º CEB	88	93
Ensino tecnológico, artístico e profissional	8	7

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de um equilíbrio no número de estudantes desde o pré-escolar até ao 3º CEB, registando-se uma **ligeiríssima preponderância de rapazes na Educação Pré-escolar** (+17 rapazes do que raparigas).

Apesar de ser perceptível através da análise dos dados do questionário, que existem cursos no âmbito do ensino tecnológico, artístico e profissional, não foram especificados dados relativamente à designação dos cursos e das áreas de formação.

### Agrupamento de Escolas Nº 2 de Elvas

Na tabela abaixo apresenta-se o número de estudantes por nível de ensino e sexo, numa tentativa de se verificar se existem ou não tendências de feminização ou de masculinização nos diferentes níveis de ensino.

**Tabela B.11.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes**

Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Pré-Escolar	47	68
1º CEB	150	190
2º CEB	88	101
3º CEB	148	156

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de um relativo equilíbrio no número de estudantes do sexo feminino e do sexo masculino desde o pré-escolar até ao 3º Ciclo do Ensino Básico (CEB), registando-se uma **preponderância significativa de rapazes no 1º CEB** (+40 rapazes do que raparigas).

### Agrupamento de Escolas Nº 3 de Elvas

Na tabela abaixo apresenta-se o **número de estudantes** por nível de ensino e sexo, numa tentativa de se verificar se existem ou não tendências de feminização ou de masculinização nos diferentes níveis de ensino.

**Tabela B.12.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes**

Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Pré-Escolar	32	39
1º CEB	82	100
2º CEB	49	50
3º CEB	76	64
Secundário	339	360

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de um equilíbrio face ao sexo no número de estudantes desde o pré-escolar até ao ensino secundário, registando-se uma **ligeira preponderância de rapazes no 1º Ciclo do Ensino Básico (CEB)** (+18 rapazes do que raparigas) e no **ensino secundário** (+21 rapazes do que raparigas).

Concentrando agora a análise por sexo nos/as estudantes do ensino secundário, apresentamos nas tabelas abaixo o número de estudantes nas modalidades de ensino regular, primeiro, e de ensino recorrente, depois, por Curso Científico-Humanístico e sexo.

**Tabela B.13.: Caracterização da comunidade educativa – Ensino Secundário Regular**

Curso Científico-Humanístico - ensino regular	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Ciências e Tecnologias	109	75
Ciências Socioeconómicas	42	49
Línguas e Humanidades	60	49
Artes Visuais	22	14

**Tabela B.14.: Caracterização da comunidade educativa – Ensino Secundário Recorrente**

Curso Científico-Humanístico - ensino recorrente	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Ciências e Tecnologias	2	2
Ciências Socioeconómicas	1	7
Línguas e Humanidades	7	3
Artes Visuais	0	0

Analisando as duas tabelas acima, ao nível do ensino regular, verifica-se um equilíbrio entre os sexos dos/as estudantes nos diferentes cursos Científico-Humanísticos, denotando-se uma **preponderância do número de raparigas face ao número de rapazes que frequentam os cursos de Ciências e Tecnologias (+34) e de Línguas e Humanidades (+11)**. Esta feminização verificada quanto às opções de formação em determinadas áreas científicas, apela ao estabelecimento de estratégias promotoras de igualdade de género nas opções de educação e

formação e, conseqüentemente, profissionais, no sentido de haver um maior equilíbrio entre sexos nas diversas áreas científicas e uma maior participação do sexo sub-representado.

Não obstante se ter verificado nas **Ciências e Tecnologias** e nas **Línguas e Humanidades esta tendência de feminização**, é de **registar positivamente o equilíbrio entre sexos** verificado na área científica de **Ciências Socioeconómicas**.

Percebamos agora quais os cursos profissionais que são oferecidos pelo Agrupamento de Escolas, bem como o número de estudantes por sexo em cada um deles.

**Tabela B.15.: Caracterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa**

<b>Cursos Profissionais</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
Operações Turísticas	31	20
Geriatría	33	4
Multimédia	4	20
Agropecuária	20	46
Instalações Eléctricas	0	19
Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	0	11
Instalador de Sistemas Térmicos e Energias Renováveis	1	23
Produção em Metalomecânica - Controle de Qualidade	0	5
Desporto	4	19

Observando os valores apresentados antes do número de raparigas e de rapazes que frequentam cada um dos  **cursos de formação profissional**  elencados, percebe-se  **uma clara concentração por sexo dos/as alunos/as dependendo das áreas de formação**  serem mais técnicas/tecnológicas – forte masculinização com uma representação minoritária de estudantes raparigas – ou serem relacionadas com as funções turísticas e de prestação de cuidados – forte feminização com participação minoritária de estudantes rapazes.

## Abandono Escolar Precoce

Tomando como período de referência o ano letivo passado de 2020/2021, no Agrupamento de Escolas N<sup>o</sup>1,  **registaram-se alguns casos de abandono escolar precoce, todos/as de etnia cigana. No 2<sup>o</sup> CEB verificaram-se 3 casos – 2 alunas e 1 aluno. No 3<sup>o</sup> CEB ocorreram igualmente 3 casos – 1 aluna e 2 alunos.**

No Agrupamento de Escolas N<sup>o</sup>2, tomando como período de referência o ano letivo passado de 2020/2021,  **não se registam casos de abandono escolar precoce.**

Por fim, no Agrupamento de Escolas N<sup>o</sup>3,  **regista-se um caso de abandono escolar precoce – um aluno do 3<sup>o</sup> CEB de etnia cigana.**

## Apoios e Benefícios para crianças e jovens

Às crianças em idade pré-escolar e do 1.<sup>o</sup> ciclo de ensino básico de famílias carenciadas, a autarquia fornece as refeições diárias e apoia financeiramente na aquisição de livros de fichas e material escolar.

O Município assegura a ocupação dos tempos livres das crianças do 1.<sup>o</sup> ciclo do ensino básico, durante o período de interrupção letiva. Também para as crianças entre os 6 e os 12 anos, de famílias mais carenciadas, são promovidas atividades para ocupação do período de interrupção letiva de verão, como férias na praia, na Pousada da Juventude de Almogrove e outras atividades lúdicas durante a estadia das crianças no Centro de Férias.

Para os/as estudantes do ensino superior, ou de cursos de especialização tecnológica, são atribuídas bolsas de estudo. A bolsa a atribuir tem o valor de 150,00€ mensais, durante 10 meses.

## Famílias com crianças e jovens

### Caraterização das famílias com crianças e jovens

Com o objetivo de traçarmos um quadro comparativo entre os papéis desempenhados pelas mulheres e homens no seio da família, e compreendermos a composição dos núcleos familiares no concelho, procuramos agora analisar a composição dos núcleos familiares monoparentais a residir em Elvas.

**Tabela B.16.: Proporção de Núcleos Familiares Monoparentais, por Tipo de Núcleo**

Tipo de Núcleo	N.º Total de Núcleos Monoparentais	Pai com Filhos/as	% de Núcleos Pais com Filhos/as	Mãe com Filhos/as	% de Núcleos Mães com Filhos/as
<b>Total</b>	1034	150	14,51	884	85,49

Fonte: Pordata, 2011

Em 2011, os núcleos monoparentais correspondiam a um total de 1034 agregados familiares. Dentro destes, podemos dizer que as mulheres assumem um papel de grande relevância, uma vez que o número de mães com filhos/as corresponde a 85,49% destes agregados. Este número reforça a tendência que acompanha todo o país e que revela uma clara predisposição para as mulheres ficarem responsáveis pelo cuidado aos/às filhos/as.

Outro indicador importante para a caraterização destes núcleos monoparentais, corresponde ao nível de escolaridade do pai ou da mãe. Ao analisar este indicador, percebemos que a maior concentração destes núcleos corresponde a famílias de mães com filhos/as que completaram apenas o 1.º ciclo do ensino básico, sendo um total de 242. Não obstante, o número de mães sozinhas com filhos/as a cargo que completou o 3.º ciclo do ensino básico e mesmo o secundário, é muito significativo, correspondendo a um total de 335 agregados familiares, em que 148 mães completaram o 3.º ciclo e 187 o ensino secundário. O número de mulheres com crianças a cargo que completou o ensino superior é também de destacar, sendo um total de 108 mulheres.

No caso das famílias de pais com crianças, e em linha com as famílias monoparentais lideradas por mulheres, a maioria dos homens também apenas completou o 1.º ciclo do ensino básico (44). De acrescentar que, entre o 2.º ciclo do ensino básico e o ensino secundário, a distribuição é bastante equitativa.

É ainda de relevância perceber que 95 destas mulheres não chegaram a completar nenhum nível de escolaridade, assim como 18 homens. Para tal, é importante perceber que a taxa de analfabetismo do concelho situava-se nos 8,2% (à data de 2011), sendo que o sexo feminino estava em desvantagem, com uma taxa de analfabetismo na ordem dos 10,3%, enquanto para os homens ficava nos 6%. Esta taxa, constatamos, positivamente, é inferior à média da região do Alto Alentejo (11%), pelo que além de Portalegre, Elvas é o concelho onde este valor é mais baixo.

**Tabela B.17.: Núcleos Familiares Monoparentais, por Nível de Escolaridade completo e por Sexo**

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>N.º Mães com Filhos/as</b>	<b>N.º Pais com Filhos/as</b>
Sem Nível de Escolaridade	95	18
Básico 1.º Ciclo	242	44
Básico 2.º Ciclo	95	22
Básico 3.º Ciclo	148	26
Secundário	187	23
Pós-Secundário	9	1
Superior	108	16

Fonte: Pordata, 2011

Outro indicador relevante para a análise reporta-se ao número de pessoas que beneficiam de Licença Parental Inicial, por parte da Segurança Social. Em 2020, num total de 342 beneficiários/as, 199 eram do sexo feminino e 143 do sexo masculino. Neste sentido, constatamos, que as mulheres tendem ainda a usufruir mais deste benefício, como forma de prestar os primeiros cuidados às crianças recém-nascidas.

**Tabela B.18.: Número de Beneficiários/as de Licença Parental Inicial da Segurança Social, por Sexo**

<b>Beneficiários/as</b>	<b>N.º de Homens Beneficiários</b>	<b>N.º de Mulheres Beneficiárias</b>	<b>Total</b>
Licença Parental Inicial	143	199	342

Fonte: Pordata, 2020

## **Apoios e Benefícios para famílias com crianças**

Destinado a agregados familiares mais carenciados e/ou numerosos, a CM de Elvas disponibiliza:

1. A entrega de um Kit para recém-nascidos/as - *Kit Bebê Mais*;
2. Transporte gratuito para uma ida à praia às famílias residentes no município de Elvas;
3. Desconto de 50% para famílias numerosas nos preços/taxas relativas a eventos promovidos pela autarquia e nos equipamentos públicos do Município;
4. Tarifas reduzidas no consumo de água.

## Minorias nacionais e étnicas

### Minorias nacionais

Procedemos agora à análise da existência de alunos/as pertencentes a minorias nacionais nos Agrupamentos de Escolas.

- Não se registam casos de alunos/as pertencentes a minorias nacionais no Agrupamento de Escolas N°1.
- Estudam no Agrupamento de Escolas N°2 alunos/as pertencentes a nacionalidades minoritárias, no entanto, estes dados não foram especificados no questionário.
- No Agrupamento de Escolas N°3 estudam vários/as alunos/as pertencentes a minorias nacionais. Então, oriundos/as do **Brasil**, estudam **4 alunas e 12 alunos**, oriundos/as de **Inglaterra** estudam **2 alunos**, oriundo da **Holanda** estuda **1 aluno**, oriundos/as da **Moldávia** estuda **1 aluna e 1 aluno**, oriundo de **Moçambique** estuda **1 aluno** e, por fim, oriundo da **Ucrânia** estuda **1 aluno**.

### Minorias étnicas

Passemos agora a analisar a existência de alunos/as pertencentes a minorias étnicas nos Agrupamentos de Escolas.

- Quanto à existência de estudantes pertencentes a origens étnicas minoritárias, temos **67 alunas e 50 alunos de etnia cigana no Agrupamento de Escolas N°1**.
- No Agrupamento de Escolas N°2 temos **51 alunas e 39 alunos de origem cigana**.
- Quanto à existência de estudantes pertencentes a origens étnicas minoritárias, no Agrupamento de Escolas N°3, temos **6 alunas e 12 alunos de etnia cigana**.

No Agrupamento de Escolas Nr. 3 **foi desenvolvido um projeto** no âmbito da Estratégia Nacional de Integração das Comunidades Ciganas (ENICC), do Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações ou do Programa Escolhas do Alto Comissariado para as Migrações (ACM). Este projeto visou a realização de ações de sensibilização, seminários, tertúlias sobre **Estereótipos e Papéis de Género**, durante o período de novembro de 2020 a maio de 2021,

no âmbito do Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar - PNPSE e contou com a participação de **2 alunas e 8 alunos de etnia cigana**. O Agrupamento de Escolas declara também que **integra uma rede de trabalho ou colaborativa em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência**.

**Uma das organizações de 3º Setor também desenvolveu um projeto no âmbito da Estratégia Nacional de Integração das Comunidades Ciganas (ENICC), do Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações ou do Programa Escolhas do Alto Comissariado para as Migrações (ACM), embora não tenha descrito a sua intervenção.**

Por sua vez, nos Agrupamentos de Escolas N°1 e N°2 e no Município de Elvas não foi possível, até ao momento, desenvolver nenhum projeto no âmbito desta Estratégia Nacional de Integração das Comunidades Ciganas (ENICC).

## **Apoios e Benefícios a minorias nacionais e étnicas**

Não foi averiguado qualquer registo de beneficiários/as de qualquer tipo de apoio às pessoas pertencentes a minorias nacionais e étnicas.

## **Pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes**

### **Caraterização da população e saúde**

O índice de envelhecimento do Município em 2020 situava-se nos 146,9%, o que significa que por cada 100 crianças até aos 14 anos a residir no concelho, existem cerca de 147 pessoas com mais de 65 anos. Este índice tem registado uma tendência crescente, já que em 2011, este índice era de 146,9%. Esta é uma tendência que está em linha com o resto do país, mas que é neste concelho particularmente relevante, pois para além do envelhecimento da população, pode ainda refletir a crescente desertificação do concelho. Contudo, é de destacar que Elvas apresenta um índice de envelhecimento abaixo da média da região do Alto Alentejo, que se situa nos 207,9%.

Para traçarmos agora uma análise da população sénior residente no concelho e compreendermos o tipo de dificuldades que mais afetam esta faixa etária, apresentamos uma tabela que reflete o tipo e o grau de dificuldade mais sentidos, que estão em estreita correlação com o avançar da idade.

**Tabela B.19.: População Residente por Tipo e Grau de Dificuldade Sentida, por Sexo**

Grau de Dificuldade Sentido	Ver		Ouvir		Andar ou Subir Degraus		Memória ou Concentração		Tomar banho ou vestir-se sozinho/a		Compreender os outros, ou fazer-se compreender	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Não tem dificuldade, ou tem pouca em efetuar a ação	9674	9972	9966	10717	9838	9999	10005	10528	10135	10707	10131	10888
Tem muita Dificuldade em efetuar a ação	812	1418	510	682	595	1268	432	754	263	511	320	437
Não consegue efetuar a ação	21	44	31	35	74	167	70	152	109	216	56	109

Fonte: INE, 2011

Observando a tabela imediatamente acima, podemos concluir que os problemas de saúde que afetam em maior grau a população do concelho dizem respeito a dificuldades de visão (um total de 2295 pessoas), de locomoção (2104) e de memória ou concentração (1408).

Não obstante, constatamos, que a maior franja da população não apresenta qualquer tipo de dificuldade, ou apresenta um grau baixo de dificuldade, não impeditiva da respetiva ação.

Cruzando estes dados com o respetivo sexo, percebemos que as mulheres tendem a sofrer maiores dificuldades do que os homens em realizar estas ações, uma diferença que em determinadas ações se apresenta quase no dobro. Esta diferença é mais expressiva nas dificuldades de visão e locomoção, relembrando, contudo, que a esperança média de vida é mais elevada entre as mulheres.

Por sua vez, entre as pessoas que não conseguem de todo efetuar a ação, as maiores dificuldades da população prendem-se com a autonomia para tomar banho e vestir-se, andar e problemas de memória ou concentração.

No que diz respeito ao número de beneficiários/as de subsídio por doença, verificou-se que estes/as ascendiam a um total de 1.380 pessoas, em 2020, sendo o sexo feminino aquele que mais beneficia deste apoio (um total de 825 beneficiárias).

**Tabela B.20.: Número de Beneficiários/as do Subsídio de Doença da Segurança Social, Total e por Sexo**

<b>Beneficiários/as</b>	<b>N.º de Homens Beneficiários</b>	<b>N.º de Mulheres Beneficiárias</b>	<b>Total</b>
Subsídio de Doença	555	825	1 380

Fonte: Pordata, 2020

Embora não possamos dizer que estes dados sejam consequência do indicador analisado em cima, no qual era apontada a mulher como a que detinha maiores dificuldades de saúde, verifica-se que, também neste caso, são as mulheres as maiores beneficiárias deste tipo de subsídio.

## Apoios e Benefícios

Mediante um cartão social/solidário - *Cartão da Idade de Ouro*, a população maior de 50 anos pode usufruir de descontos em taxas e licenças e na fatura da água, assim como na universidade sénior e em espetáculos promovidos pela autarquia. Pode ainda beneficiar de uma comparticipação em medicamentos, aceder ao programa *Câmara – Mão Amiga* para a execução de pequenos trabalhos de manutenção na habitação. Também o acesso aos museus e às piscinas municipais é gratuito.

Para a população com um grau de incapacidade superior a 60%, a Autarquia contribui em mais 5% na comparticipação de medicamentos para cidadãos/ãs com algum grau de incapacidade. Por sua vez, as pessoas com um grau de incapacidade superior a 90%, independentemente da idade e rendimento, usufruem dos mesmos benefícios conferidos pelo *Cartão da Idade de Ouro*.

## População em Risco de Pobreza e Exclusão Social

### Habitação Social

Não foram apurados dados relativos à habitação social no Município de Elvas, até ao momento da presente análise.

### Apoios e Benefícios

As famílias em situação de carência económica podem requerer o apoio à alimentação. Este apoio é prestado em géneros, sob a forma de um cabaz com bens alimentares, entregue mensalmente e consoante o número de elementos do agregado familiar.

No que concerne ao Rendimento Social de Inserção (RSI), verificou-se que, no final de 2020, estavam a ser acompanhados um total de 1 289 beneficiários/as, dos quais 663 eram do sexo feminino e 626 do sexo masculino. É ainda importante ressaltar que o número de beneficiários/as do RSI sofreu uma redução acentuada, face a 2011, altura em que o número de beneficiários/as residentes no concelho ascendia a 2 749.

**Tabela B.21.: Número de Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção**

<b>Beneficiários/as</b>	<b>N.º de Homens Beneficiários</b>	<b>N.º de Mulheres Beneficiárias</b>	<b>Total</b>
Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção	626	663	1 289

Fonte: Pordata, 2020

## Mercado de Trabalho

### População empregada

A taxa de emprego do concelho de Elvas situava-se, em 2011, nos 42,6%. Sendo que a taxa de emprego nacional, à mesma data, estava nos 49,4%, verifica-se que Elvas apresentava uma taxa de emprego relativamente baixa em relação à realidade nacional. Discriminando esta taxa por sexo vemos que havia mais homens empregados (47,1%) do que mulheres (38,5%).

Dentro destas mulheres trabalhadoras, averiguou-se, segundo os Censos, que 47,4% era a percentagem de população empregada do sexo feminino, considerando o total da população empregada, deste Município.

Por sua vez, 126 era o número de mulheres empregadoras, em 2019, no Município de Elvas.

### Remuneração e ganho

Antes de mais, cabe-nos esclarecer a diferença entre remuneração e ganho para um melhor entendimento: “**remuneração**” refere-se ao montante bruto que cada pessoa recebe em dinheiro e/ou em géneros, referente apenas às horas de trabalho efetivamente realizadas e “**ganho**” trata-se do montante bruto que cada pessoa recebe em dinheiro e/ou em géneros referente às horas de trabalho efetuadas, acrescentando os possíveis subsídios a que a pessoa trabalhadora possa estar sujeita (subsídio de férias, alimentação, etc.) e todas as horas suplementares ou extraordinárias que tenha laborado.

Assim, desdobrando os ganhos médios mensais auferidos por sexo vemos que os homens ganham mais do que as mulheres, respetivamente, 929,6€ e 846,6€, havendo uma **disparidade de 8,6%**.

De seguida apresentamos uma tabela com os ganhos médios dos/as trabalhadores/as por **nível de escolaridade**, discriminados por sexo, com a finalidade de analisar estes dados.

**Tabela B.22.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo (em Euros)**

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Inferior ao básico/1º Ciclo	764,5	600,0
Básico/1º Ciclo	862,5	742,0
Básico/ 2º Ciclo	874,7	764,2
Básico/ 3º Ciclo	893,1	766,9
Secundário e pós-secundário	979,0	825,0
Superior	1.466,0	1.218,1
Total	929,6	846,6

Fonte: Pordata, 2019

Ao analisar a tabela acima, percebemos que, seja qual for o nível de habilitação que o homem possua, este auferir maiores ganhos médios do que a mulher - o mesmo acontece em relação ao nível de qualificação, a analisar em seguida - e a diferença entre sexos destes ganhos afigura-se significativa em todos os casos.

No que concerne à tabela seguinte, referente aos ganhos médios mensais auferidos por homens e mulheres trabalhadores/as, em Elvas, tendo por base o seu **nível de qualificação**, fica espelhada a realidade deste concelho e o que temos vindo a analisar até agora.

**Tabela B.23.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo de Elvas (em Euros)**

Nível de Qualificação	Homens	Mulheres
Quadros superiores	1615,6	1327,8
Quadros médios	1410,9	1232,2
Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1255,1	1107,8
Profissionais altamente qualificados	1130,2	1022,5
Profissionais qualificados	867,0	785,7
Profissionais semiquualificados	842,1	765,8
Profissionais não qualificados	786,4	697,4
Praticantes e aprendizes	773,2	716,7
Total	929,6	846,6

Fonte: Pordata, 2019

Através de uma análise vertical à tabela acima, observam-se claramente as disparidades que se fazem sentir neste concelho. Por exemplo, verifica-se que no caso dos/as profissionais não qualificados/as a disparidade dos seus ganhos é de 11,3%, enquanto a disparidade referente aos quadros superiores já é de 17,8%, devido ao grande fosso salarial que se sente entre homens e mulheres consoante subimos nos níveis das qualificações profissionais.

Por sua vez, no que concerne à **remuneração base média mensal** verificou-se que esta é, significativamente, mais vantajosa para os homens (770,1€) do que para as mulheres (732,4€).

**Tabela B.24.: Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo**

<b>Setor de atividade económica</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	778,9	731,7
Indústria, construção, energia e água	742,8	790,3
Indústrias transformadoras	785,5	754,6
Construção	697,4	918,2
Serviços	776,8	728,5
Total	770,1	732,4

Fonte: Pordata, 2019

Apesar de ser o sexo masculino a conseguir vantagem no que concerne à remuneração base média mensal, encontramos alguns setores de atividade económica nos quais é o sexo feminino a auferir maiores remunerações, como os exemplos da “Indústria, construção, energia e água” e o da “construção”.

## População Desempregada

Em Elvas, a **taxa de desemprego** era de 18,4%, em 2011, sendo mais elevada no sexo feminino (19,5%) do que no sexo masculino (17,4%). À mesma data, 2011, a taxa nacional encontrava-se nos 13,5%, significando isto que a taxa deste Município se encontrava significativamente acima da média no que concerne ao desemprego em Portugal.

Ao **nível das pessoas desempregadas**, verificou-se que existiam, em 2011, 923 homens desempregados e 954 mulheres desempregadas neste Município.

Segundo dados do Instituto do Emprego e Formação Profissional, em março de 2022, cerca de 502 mulheres e 389 homens encontravam-se desempregados/as em Elvas, havendo no total 891 pessoas nesta situação. Estes dados podem apresentar-se de duas formas: procura do 1º emprego e procura de novo emprego, tal como explicitamos na tabela seguinte.

**Tabela B.25.: População desempregada, por tipo de desemprego (à procura do 1.º emprego/procura de novo emprego) e por sexo, segundo os Censos**

<b>Tipo de Desemprego</b>	<b>Homens Desempregados</b>	<b>Mulheres Desempregadas</b>
À procura do 1º emprego	184	262
Procura de novo emprego	739	692
Total	923	954

Fonte: Pordata, 2011

Assim, analisando os dados apresentados na tabela acima, vemos que há mais população do sexo feminino à procura do 1º emprego, com uma margem significativa, e mais população do sexo masculino à procura de novo emprego.

Cruzando e analisando as categorias “**nível de escolaridade**”, “sexo” e “desemprego”, são as mulheres que possuem o secundário que estão em maior número em situação de desemprego, apresentando uma taxa de mais de 50% dos casos, porém, no que concerne ao sexo masculino, verifica-se que, de entre os homens desempregados, os que apresentam maior relevância estatística são os que possuem o 3º ciclo.

**Tabela B.26.: Pessoas desempregadas por nível de escolaridade completo e por sexo, segundo os Censos**

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>Homens Desempregados</b>	<b>Mulheres Desempregadas</b>
Sem nível de escolaridade	46	62
Básico 1º Ciclo	192	151
Básico 2º Ciclo	156	102
Básico 3º Ciclo	255	213
Secundário	201	288
Médio	16	14
Superior	57	124
Total	923	954

Fonte: Pordata, 2011

No ano de 2021, a média anual de pessoas desempregadas inscritas nos centros de emprego e formação profissional e residentes no Município situava-se nos 426,2 no caso dos homens e nos 586,7 no caso das mulheres. Neste sentido, existia um maior número de pessoas do sexo feminino inscritas nos centros de emprego e formação profissional.

Analisando agora a população inativa, verificamos que, por cada 100 pessoas em idade ativa, residem no concelho cerca de 40 pessoas que, seja por idade ou outras circunstâncias impeditivas, não trabalham, o que representa ainda um grau relativo de dependência. Nesta abordagem podemos verificar ainda que são as mulheres que se encontram em maior número (44,5%) dentro da população inativa.

**Tabela B.27.: Taxa de Inatividade da População Residente**

<b>Inatividade</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Taxa de Inatividade (%)	40,4	36,0	44,5

Fonte: Pordata, 2011

## **Apoios e Benefícios a pessoas desempregadas**

Elvas, até ao momento desta análise, declarou não ter registo de pessoas desempregadas a requerer qualquer tipo de apoio.

Os/as residentes, com idades entre os 27 e os 67 anos em situação de carência económica e/ou desempregados/as inscritos/as no Instituto de Emprego e Formação Profissional, podem beneficiar de uma bolsa mensal no valor de 300,00€, mediante a disponibilização de 5 horas diárias para participarem em atividades definidas pela autarquia. Também para os/as jovens entre os 18 e 26 anos desempregados/as ou à procura do primeiro emprego, é disponibilizado um programa semelhante.

## Violência

### Casos de violência reportados

No ano de 2020 e de 2021 (até final de outubro), **não houve situações de violência doméstica** que tenham sido denunciadas ao Município.

De maio de 2019 até maio de 2021, a APAV recebeu 3 pedidos de apoio de residentes em Elvas. Não foi, contudo, possível fazer uma análise mais aprofundada e caracterizar estas vítimas, uma vez que os dados apurados não estão desagregados ao nível dos municípios.

Quanto aos casos reportados e apoiados pelo Núcleo de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica de Portalegre (NAVDD), de 2020 ao primeiro trimestre de 2021, foram acompanhadas uma média de 9 vítimas de violência doméstica por trimestre, residentes em Elvas. De resto, entre os sete Municípios onde o NAVVD atua, Elvas encontra-se em segundo lugar quanto ao número de vítimas de violência doméstica sinalizadas.

Na tabela seguinte, podemos observar mais detalhadamente o número de casos acompanhados pelo NAVVD em Elvas, por trimestre. Estes números parecem manter uma constância, o que pode denotar o trâmite dos casos a cada trimestre e não revelar, necessariamente, novos casos. Não nos foi possível apurar o número exato de novos casos, nem proceder a uma discriminação do tipo de violência, devido aos dados disponibilizados pelo NAVVD se reportarem ao conjunto dos 7 Municípios.

**Tabela B.28.: Número de Vítimas de Violência Residentes em Elvas acompanhadas pelo NAVVD, de 2020 ao 1.º trimestre de 2021**

Período	N.º de Casos de Vítimas de Violência em Acompanhamento
1.º Trimestre de 2020	11
2.º Trimestre de 2020	10
3.º Trimestre de 2020	9
4º Trimestre de 2020	9
1.º Trimestre de 2021	6

Fonte: NAVVD, 2020/2021

Referenciando-nos, por sua vez, aos últimos 3 anos letivos, constatamos que **não se verificaram situações de violência** que tenham sido denunciadas aos Agrupamentos de Escolas N.º1 e N.º2.

Não obstante, constatamos que se **verificou um número significativo de situações de violência** denunciadas ao Agrupamento de Escolas N.º3, nomeadamente: uma situação de violência no namoro entre casal de estudantes (rapariga e rapaz), um caso de violência doméstica no agregado familiar do/a estudante, um caso de casamento infantil, precoce ou forçado, um caso de *bullying* e, por fim, uma situação de *Cyberbullying*.

## Respostas das Escolas

O Agrupamento de Escolas N.º3 declara ainda que **foram adotadas as seguintes medidas de ação para acompanhar/dar apoio a estas situações**: resolução interna com recursos da escola, sinalização para a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ), encaminhamento para a estrutura local da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD) e apresentação de queixa-crime.

## Respostas Municipais em Caso de Violência

Em concordância com o facto de não ter havido qualquer reporte de violência nos serviços deste Município, não foram registados, até ao momento, apoios disponibilizados pelo Município a este grupo-alvo específico.

Porém, existe **uma estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica** a funcionar semanalmente.

## Desporto

### Desporto Escolar

#### Agrupamento de Escolas Nº1

No âmbito **do Desporto Escolar**, verifica-se uma **forte masculinização** das modalidades **Futsal** nos vários níveis de ensino, não contando com a participação de nenhuma aluna do sexo feminino. Na modalidade de **Padel** percebe-se uma **masculinização no 2º CEB** e, inversamente, uma **feminização no 3º CEB**. Observa-se também uma **feminização na modalidade de Patinagem**, nos diferentes níveis de ensino – 1º CEB (+1), 2º CEB (+3), 3º CEB (+5). Nas restantes modalidades conta-se que existe um equilíbrio entre o número de participantes do sexo feminino e do sexo masculino.

Tabela B.29.: Desporto Escolar

Modalidades Desportivas	Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Patinagem	1ºCEB	1	0
Outra	1ºCEB	3	3
Patinagem	2ºCEB	8	5
Badminton	2ºCEB	4	3
Futsal	2ºCEB	0	20
Padel	2ºCEB	0	10
Patinagem	3ºCEB	12	7
Futsal	3ºCEB	0	19

Badminton	3ºCEB	7	4
Padel	3ºCEB	5	0
Outra	3ºCEB	1	2

### Agrupamento de Escolas N°2

No âmbito **do Desporto Escolar**, verifica-se uma **forte feminização** da modalidade de **Voleibol**, não contando com a participação de estudantes do sexo masculino. Por outro lado, a modalidade de **Futsal apresenta uma clara masculinização**, não contando, também, com a participação de estudantes do sexo feminino. Esta segregação profunda entre modalidades por sexo verifica-se no âmbito do 3º CEB, o que apela ao estabelecimento de estratégias promotoras de igualdade de género nas opções de modalidades desportivas, no sentido de haver um maior equilíbrio entre sexos nas diversas modalidades e uma maior participação do sexo sub-representado.

Não obstante esta realidade existente no 3º CEB, as **modalidades desportivas no 2º CEB apresentam a existência de um equilíbrio entre o número de estudantes do sexo feminino e do sexo masculino.**

**Tabela B.30.: Desporto Escolar**

Modalidades Desportivas	Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Badminton	2ºCEB	7	6
Ténis	2ºCEB	7	6
Futsal	3ºCEB	0	15
Voleibol	3ºCEB	15	0

### **Agrupamento de Escolas N.º3**

No âmbito **do Desporto Escolar**, é perceptível através da análise dos dados do questionário, que existem ofertas escolares neste âmbito, no entanto, não foram especificados dados relativamente à caracterização por sexo e ciclo de ensino da participação dos/as estudantes nas diferentes modalidades

## **Desporto Federado**

Relativamente ao **Desporto Federado** existente no concelho, não há indicação de quaisquer crianças, jovens ou pessoas adultas praticantes registados em qualquer modalidade desportiva.

## **Desporto no Associativismo**

No que concerne ao Associativismo, quanto à **prática de modalidades desportivas**, verifica-se pela análise das respostas que existem **4 organizações que promovem e dinamizam essa prática**, nomeadamente:

- Futebol: praticado por 15 homens, não federados;
- Futsal: praticado por 17 homens (identificou-se o mesmo número de atletas de forma não federada e federada);
- Bilhar: praticado por 4 rapazes e 6 homens de forma não federada;
- Pesca: praticado por 6 rapazes e 12 homens, todos não federados.

## **Desporto para pessoas Idosas**

Elvas dispõe de uma **Universidade Sénior e/ou algum programa de atividades socioeducativas para a promoção do envelhecimento ativo e saudável**, nomeadamente promovendo a **prática regular de exercício físico** das pessoas idosas. Apesar de este se ter notado como um dado positivo, não foi possível averiguar quantos/as idosos/as se encontram inscritos/as nestes programas.

Aos/Às seniores de Elvas são ainda proporcionados momentos de convívio, como a realização do Festival da Idade de Ouro e passeios.

## **Desporto para Crianças e Jovens**

O Município, até ao momento, declarou não promover a prática regular de exercício físico das crianças e jovens.

## Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor

### Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Elvas, 15 pessoas que trabalham em entidades do Terceiro Setor responderam ao questionário de diagnóstico de necessidades que lhes era dirigido. Destas, a larga maioria são mulheres (13), situação facilmente entendível visto estarmos a auscultar pessoas que trabalham essencialmente em lares, centros de dia, apoio domiciliário a pessoas idosas, creches, ..., ou seja, pessoas que executam tarefas relacionadas com o cuidar, com as tarefas que comumente são atribuídas às mulheres na esfera privada.

Quanto às idades dos/as respondentes, verificamos entre as mulheres uma repartição equilibrada pelos diferentes grupos etários, sendo o dos 30 aos 39 anos de idade aquele que reúne o maior número de respostas (7). Por sua vez, 3 mulheres têm idades compreendidas entre os 40-49 anos e outras 3 mulheres entre os 50-59 anos. Os 2 homens têm entre 60 e 69 anos.

A nacionalidade de todas as pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo a sua origem étnica maioritariamente a caucasiana, existindo apenas uma mulher de origem indo-europeia. De registar que se verifica que 1 mulher e 1 homem não sabem e/ou não respondem à questão da origem étnica.

Relativamente ao nível de escolaridade das pessoas auscultadas, constatamos que a resposta com maior significado estatístico é a de 6 mulheres e 1 homem detentores de licenciatura ou bacharelato. De registar também que 3 das mulheres e 1 homem concluíram o ensino secundário e 3 mulheres possuem mestrado, enquanto 1 mulher tem o ensino pós-secundário.

Sobre a composição dos agregados familiares dos/as respondentes, verificamos que a maioria das mulheres (9) e os 2 homens são casados/as ou vivem em união de facto, 2 mulheres são separadas, divorciadas ou viúvas e outras 2 são solteiras. A maior parte dos/as respondentes (6) indica que o seu agregado familiar é do tipo “nuclear com filhos/as” (7 mulheres e 1 homem), sendo que o valor que se segue em termos de significância estatística é o de 4 mulheres que indicam a tipologia “monoparental” e ainda 2 mulheres e 1 homem que vivem numa família “nuclear sem filhos/as”.

Debruçando-nos agora no número de filhos/as que as pessoas auscultadas têm, a maior parte dos/as respondentes têm filhos/as (11 mulheres e 2 homens). Entre estes/as, e reportando-nos agora nascimento ou adoção do/a filho/a mais novo/a, gozaram de licença parental inicial apenas

6 mulheres, sendo que usufruíram em média desta licença durante 101 dias. Entre as pessoas que declararam não ter gozado a licença parental inicial a maioria evoca razões profissionais (3 mulheres e 1 homem).

Verificamos pela análise dos resultados que existe uma maioria de inquiridos/as que tem descendentes a cargo (11 mulheres). Agora quanto aos/às ascendentes a cargo, é possível aferir pela análise que a maioria não os/as tem, sendo que se constata que existe apenas 1 mulher que tem mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo.

### Número de respostas por sexo

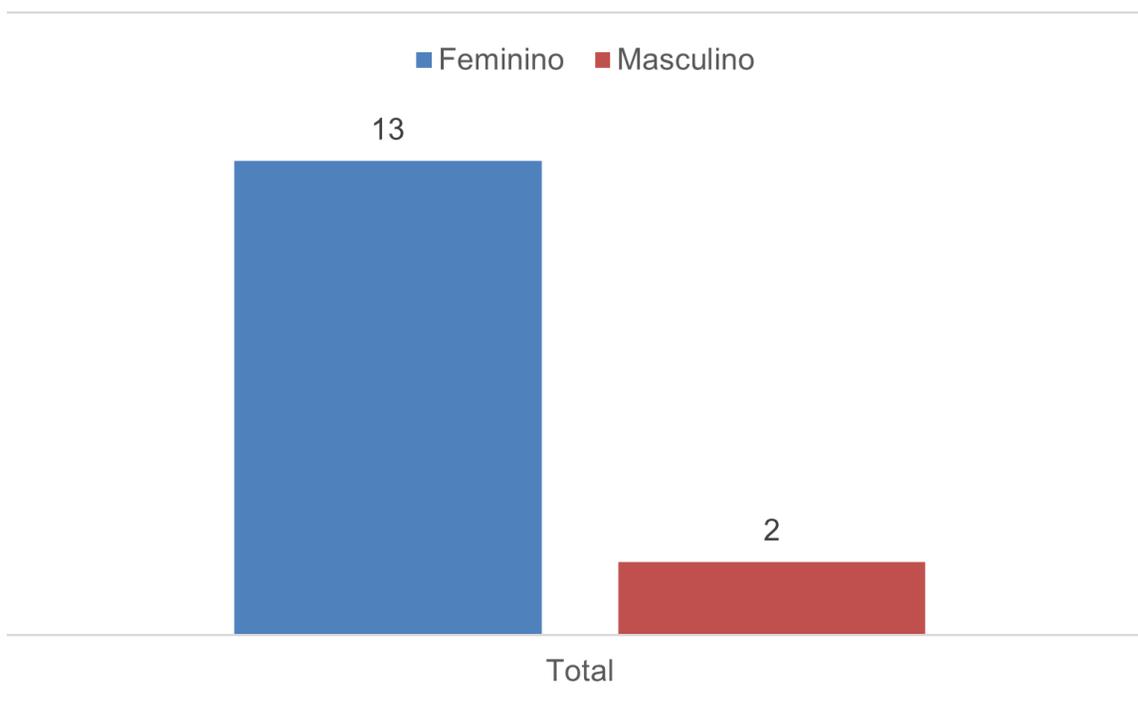


Gráfico C.1.

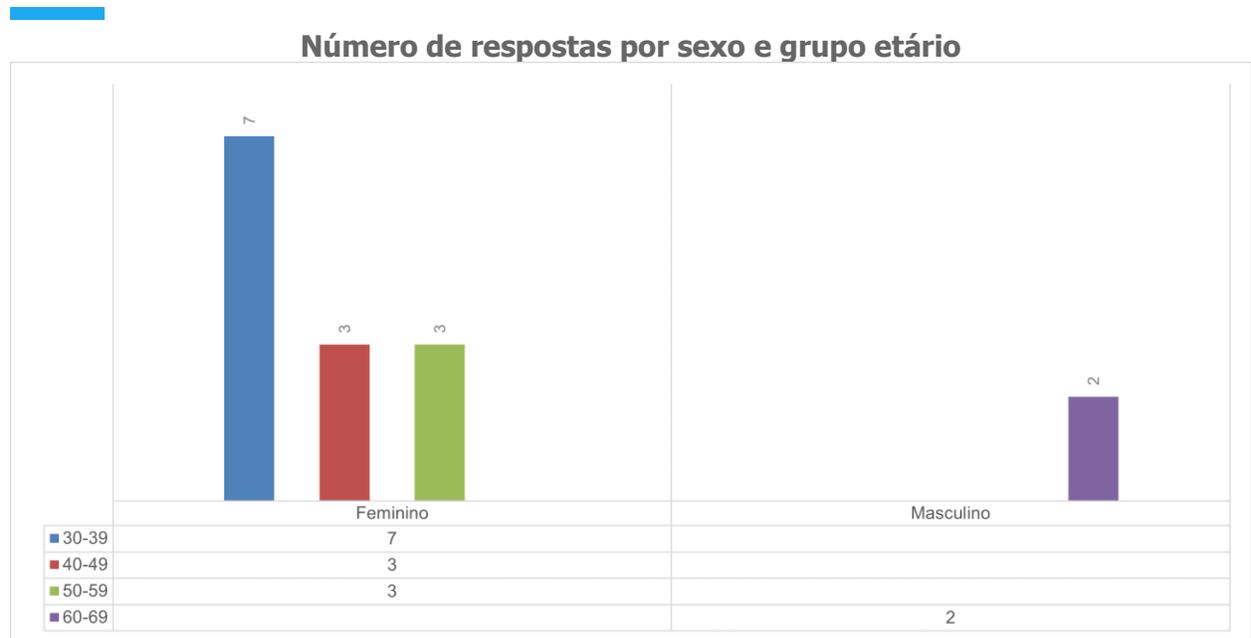


Gráfico C.2.

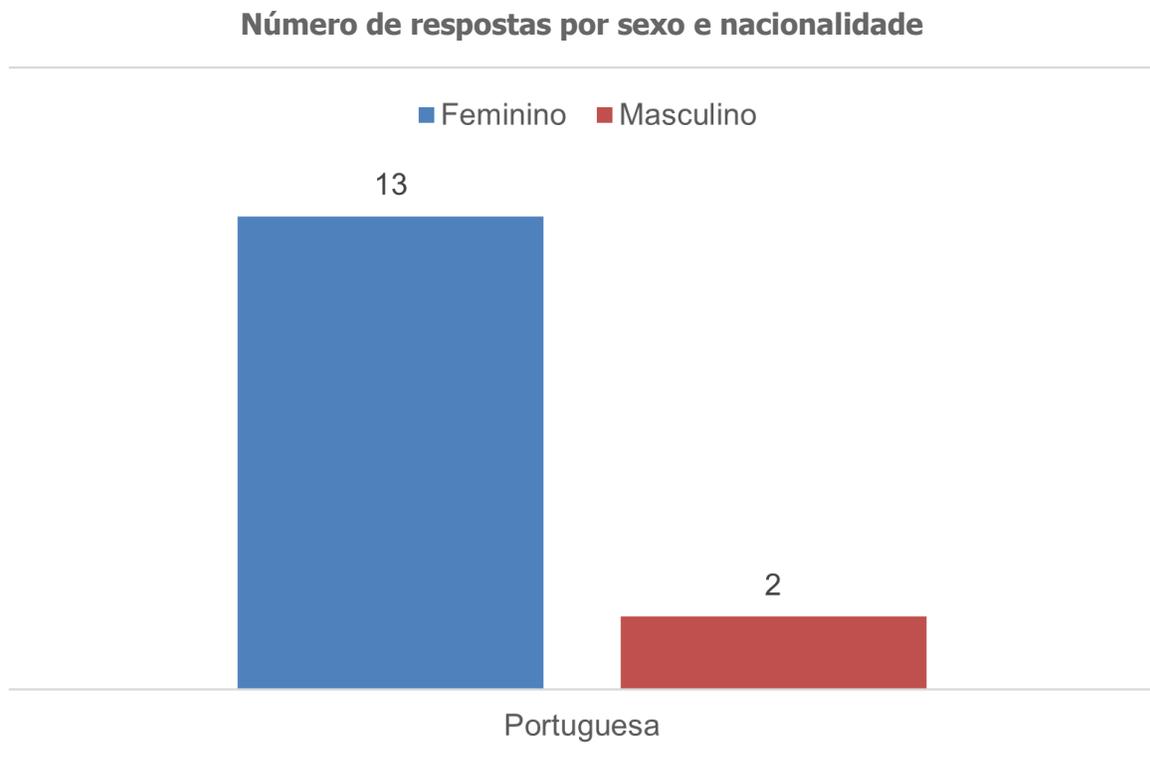


Gráfico C.3.

### Número de respostas por sexo e origem étnica

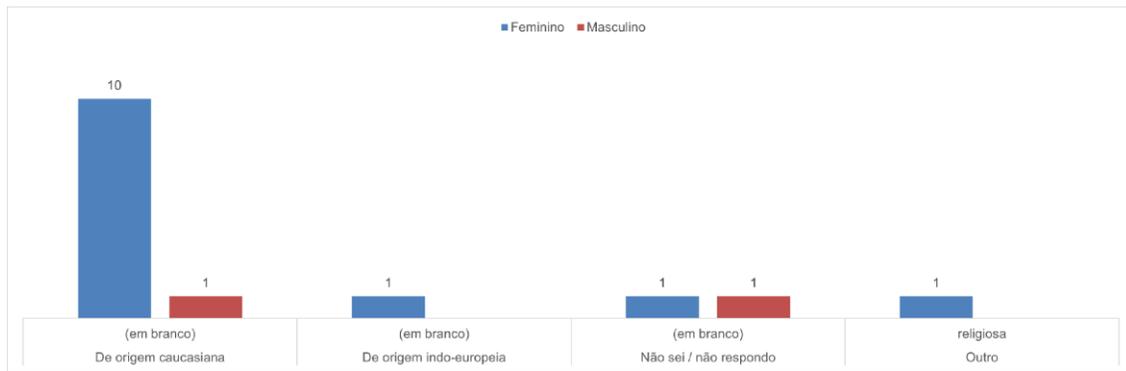


Gráfico C.4.

### Número de respostas por sexo e nível de escolaridade

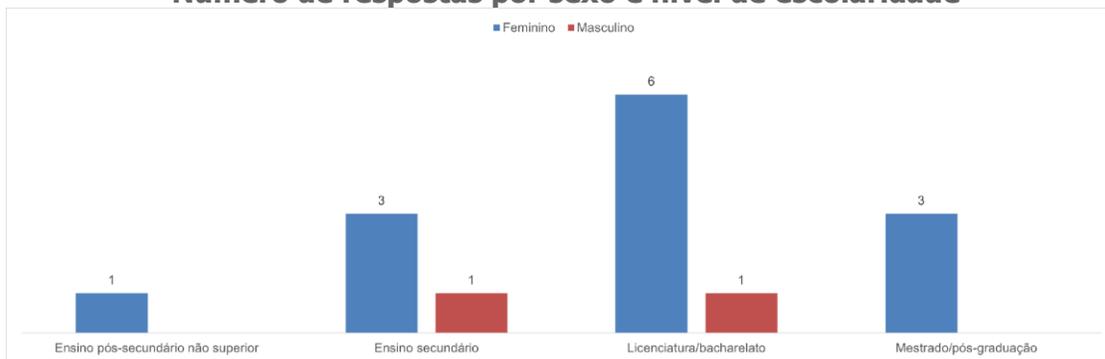


Gráfico C.5.

### Número de respostas por sexo e estado civil

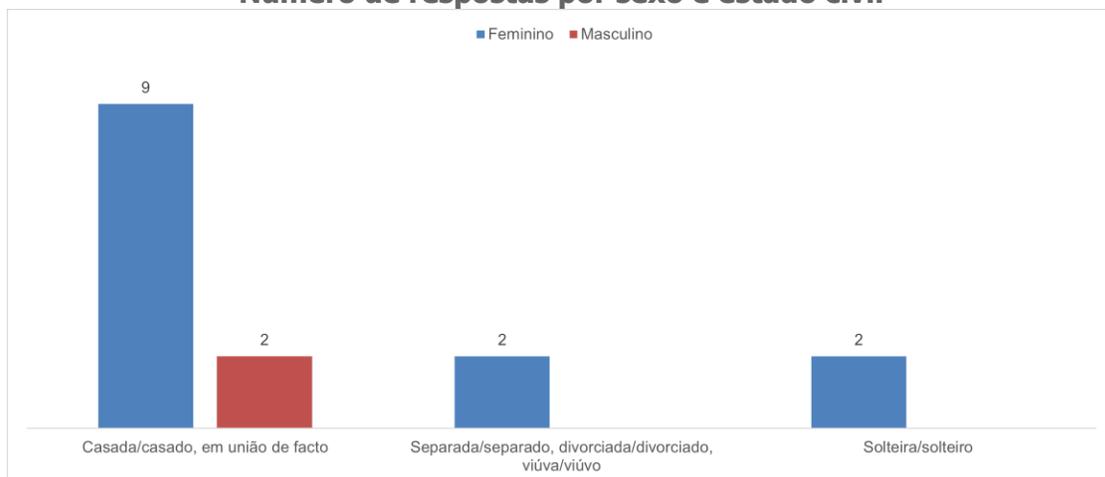


Gráfico C.6.

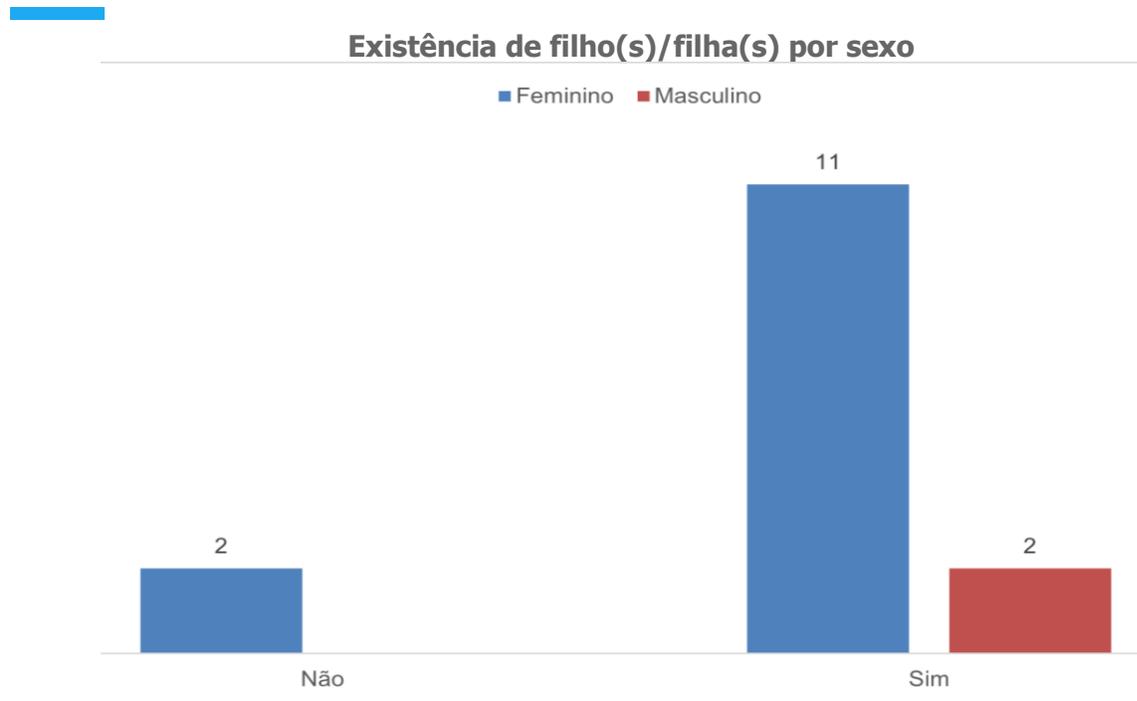


Gráfico C.7.

**Se tem filhos/as, gozo da licença parental inicial pelo nascimento ou adoção da/o filha/filho mais novo/a**

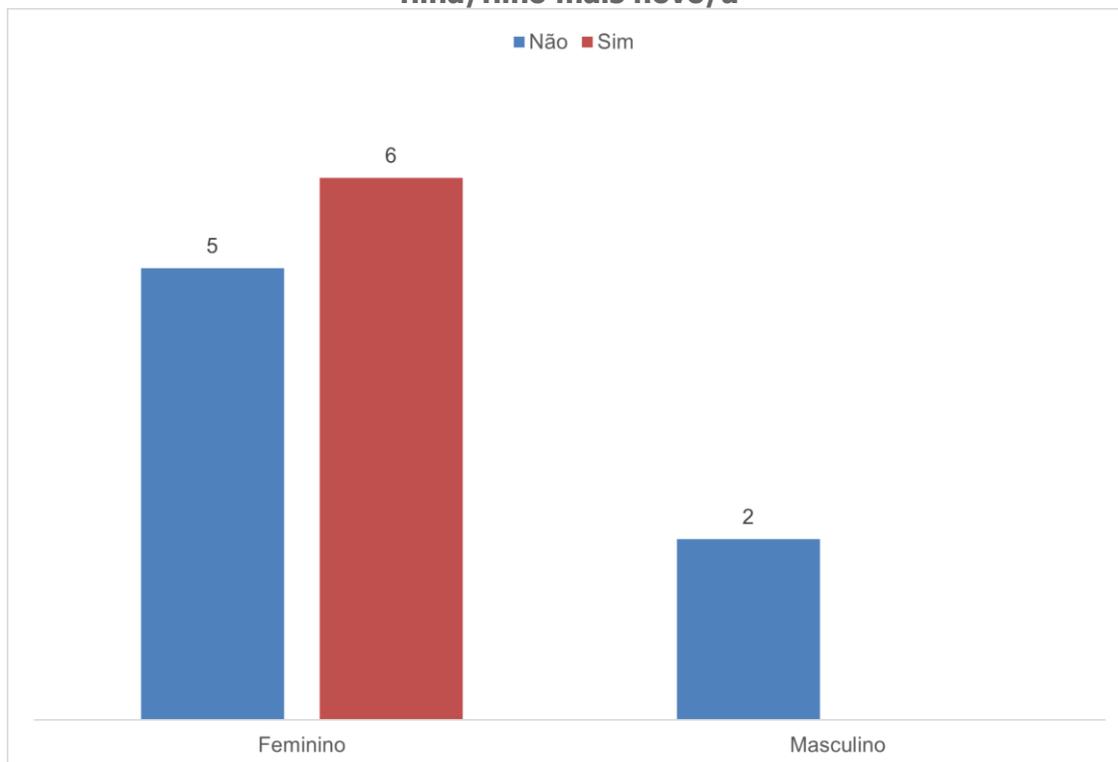


Gráfico C.8.

### Se gozou a licença parental inicial, os dias que a usufruiu em média

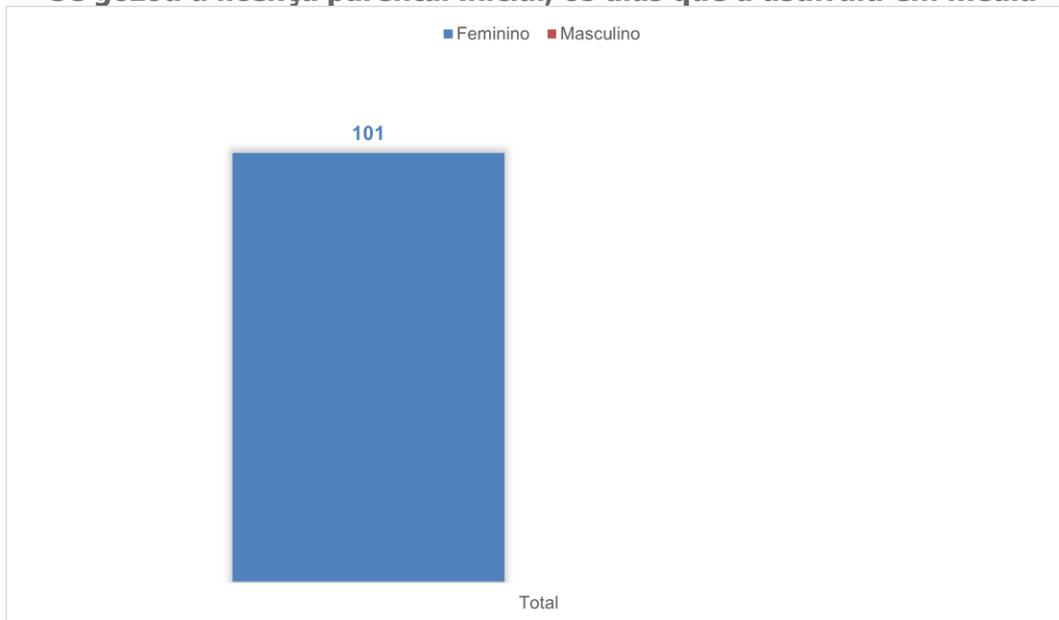


Gráfico C.9.

### Se não gozou a licença parental inicial, por que motivo não o fez

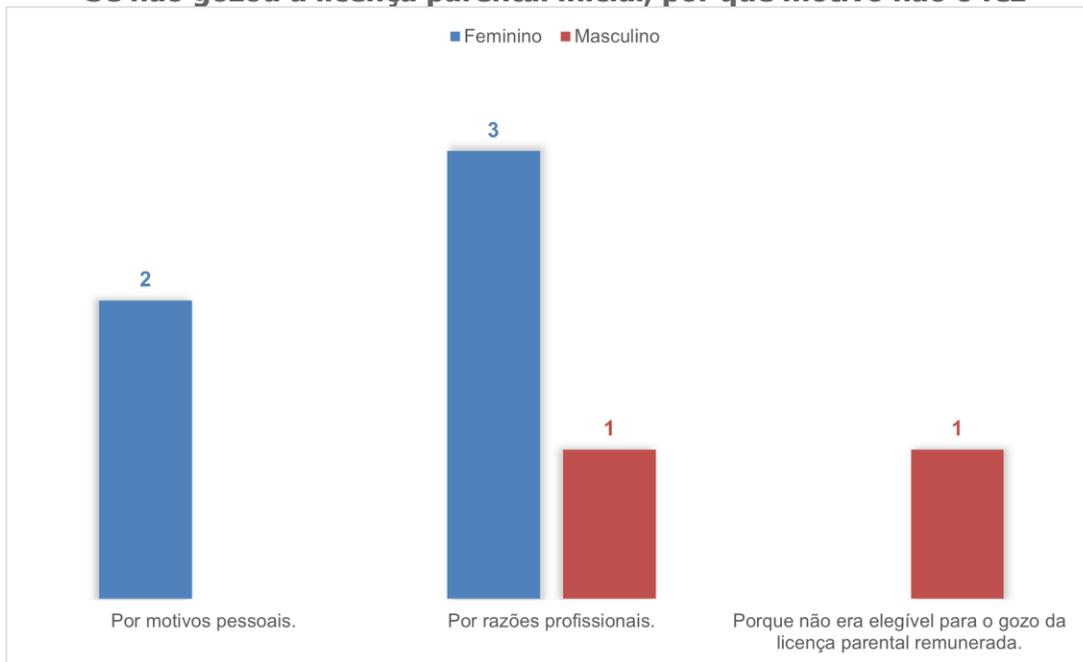


Gráfico C.10.



### Composição do agregado familiar

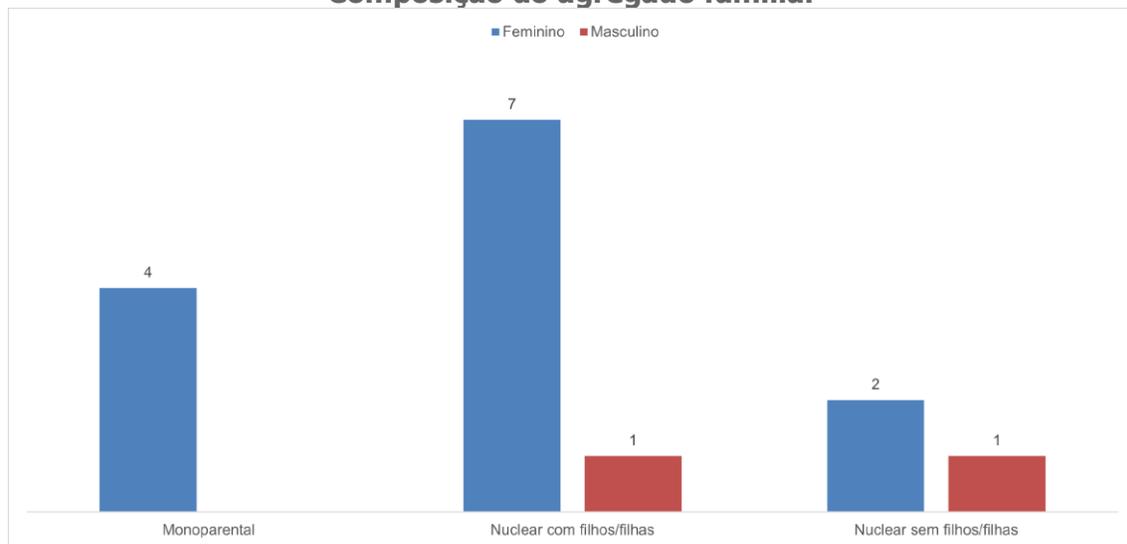


Gráfico C.11.

### Existência de dependentes a cargo

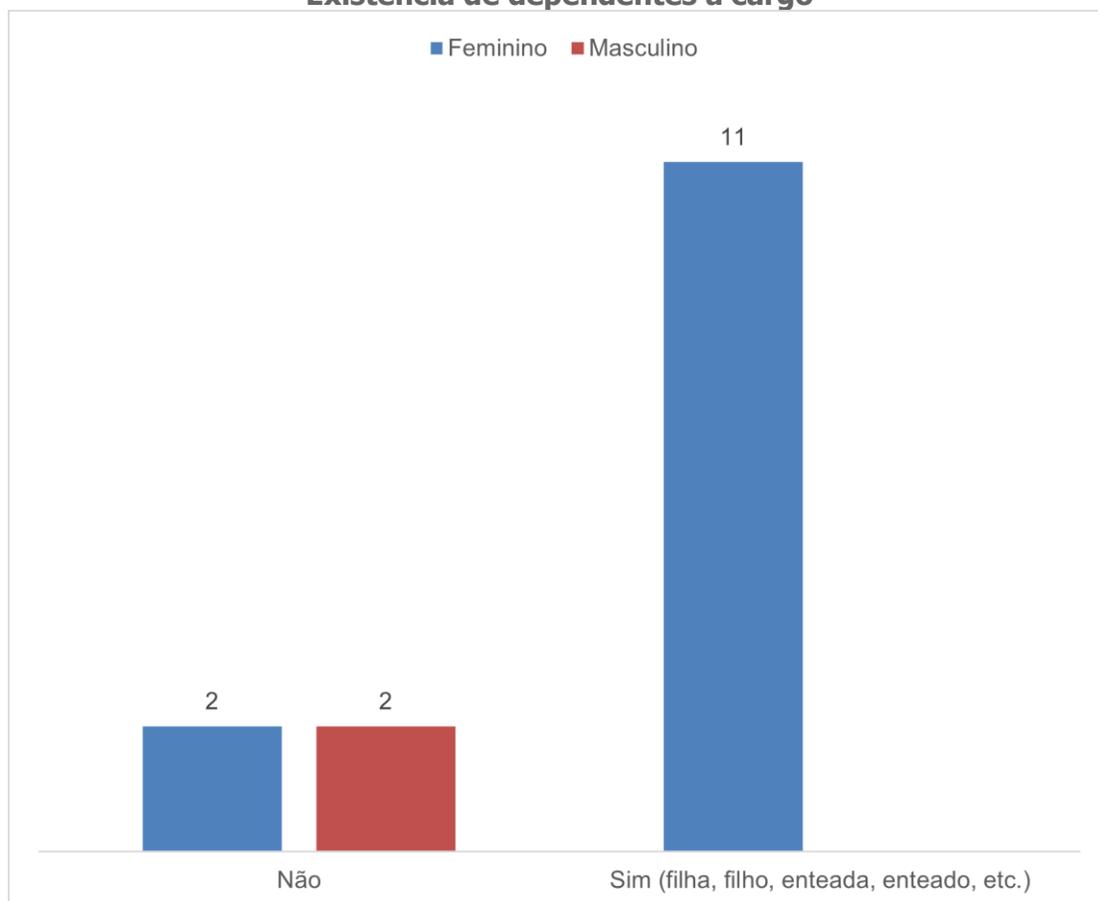


Gráfico C.12.

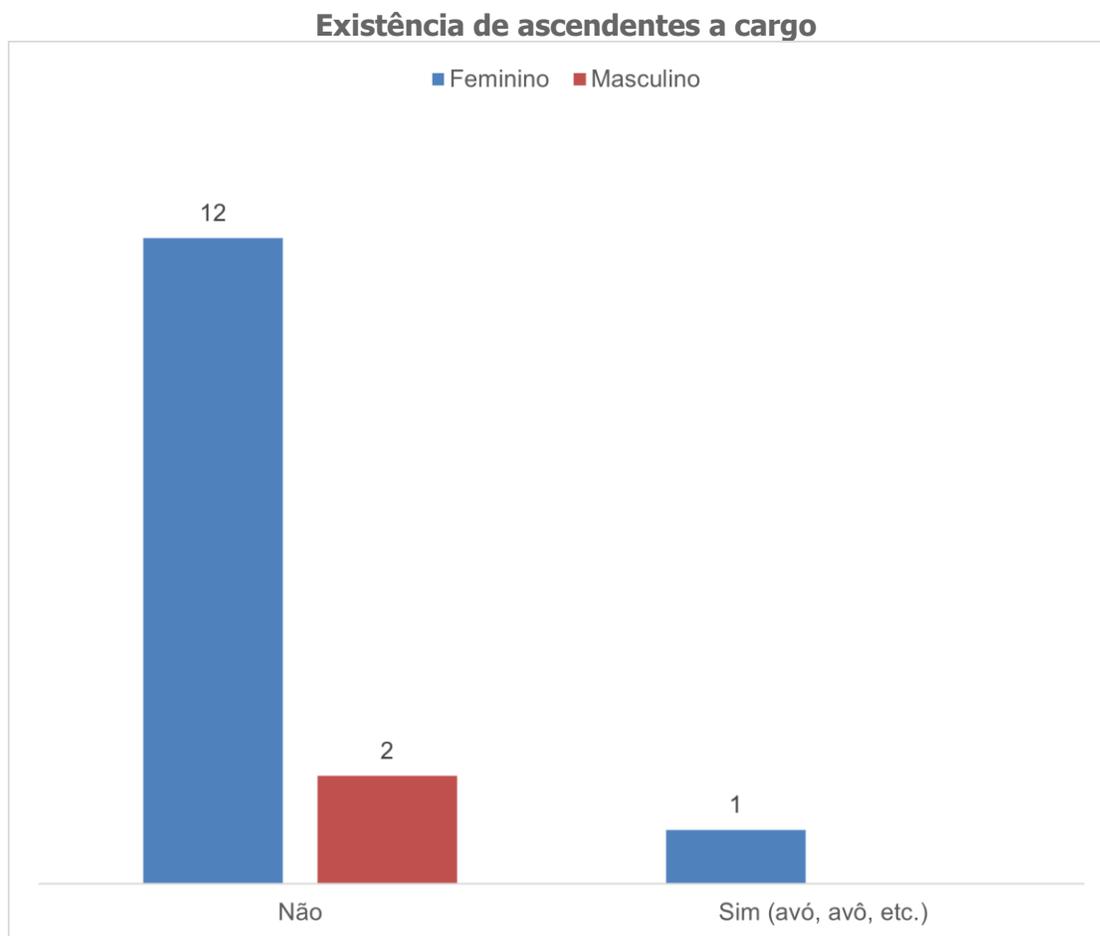


Gráfico C.13.

## Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes

Façamos nesta parte uma caracterização socioprofissional das pessoas que voluntariamente responderam ao inquérito por questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal do 3º Setor. Existe uma distribuição equitativa entre o número de profissionais pertencentes à equipa técnica que responderam ao inquérito (5 mulheres e 1 homem) e o número de diretores/as técnicos/as (4 mulheres e 1 homem). Responderam também 1 mulher administrativa e 1 auxiliar.

Em termos de vínculo à entidade do 3º setor, a maioria das pessoas inquiridas tem um contrato de trabalho por tempo indeterminado (7 mulheres e 2 homens), ou seja, e como se diz numa linguagem do dia-a-dia, são efetivas.

Quanto ao tipo de horário de trabalho praticado, verifica-se que o valor com maior significado estatístico (7 mulheres) é o do horário rígido, segue-se o horário flexível (4 mulheres) e o horário

por turnos (1 mulher e 1 homem). Ainda 1 mulher tem isenção de horário e 1 homem jornada contínua.

Relativamente à frequência de formação profissional interna, podemos verificar que 5 mulheres não participaram em nenhuma ação de formação, enquanto 8 tiveram entre 8 a 24 horas de formação. No caso dos homens, 1 completou 6 horas de formação interna e 1 assistiu a 80 horas.

Já quanto à frequência de formação profissional externa, analisando as respostas obtidas, percebe-se que a maioria das mulheres e 1 homem não participaram no ano passado neste tipo de formação (8), enquanto as outras 5 frequentaram entre 20 a 50 horas. Um dos homens respondentes participou em 100 horas de formação profissional externa.

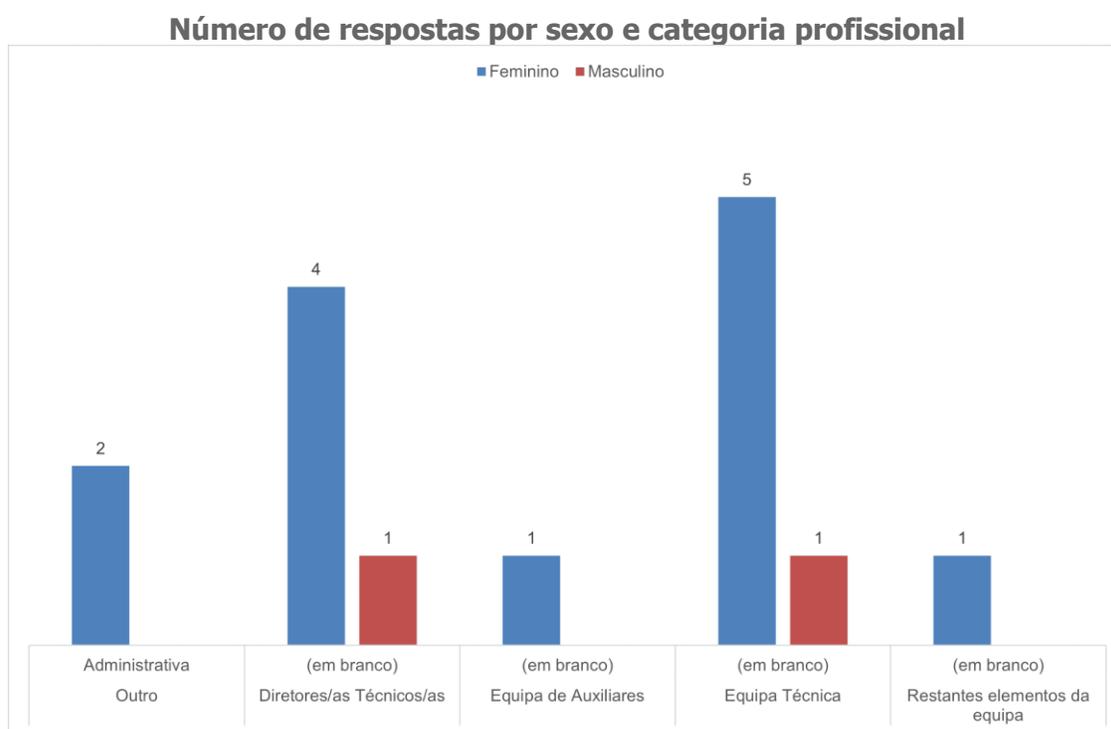


Gráfico C.14.



### Número de respostas por sexo e por tipo de contrato de trabalho

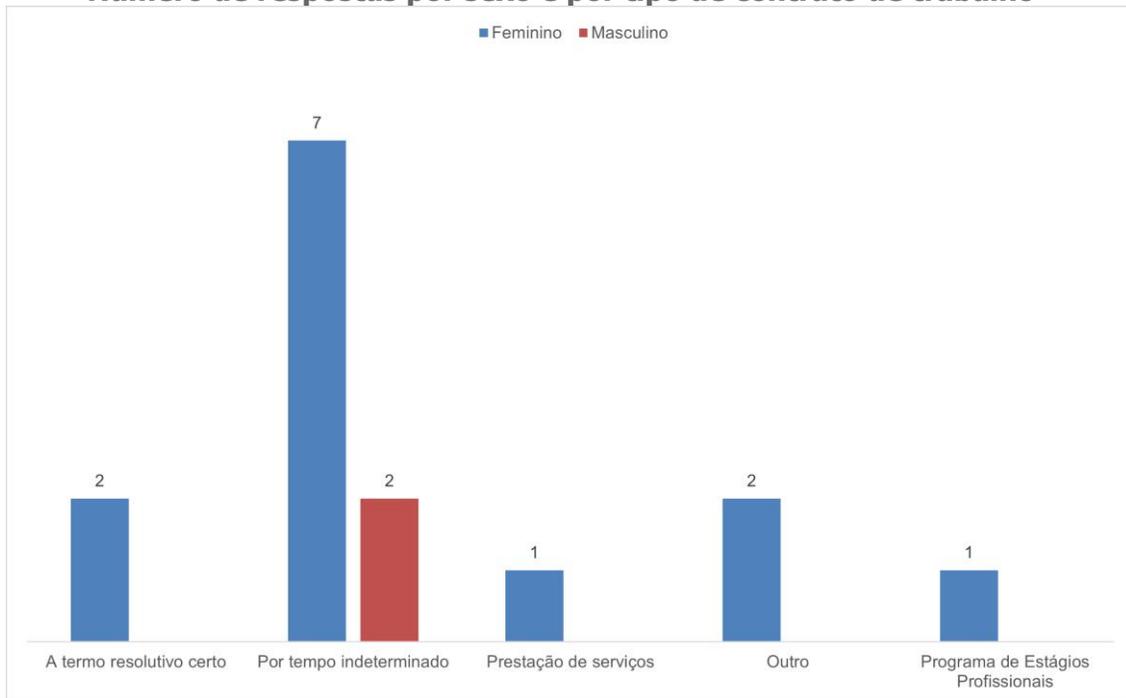


Gráfico C.15.

### Número de respostas por sexo e tipo de horário de trabalho

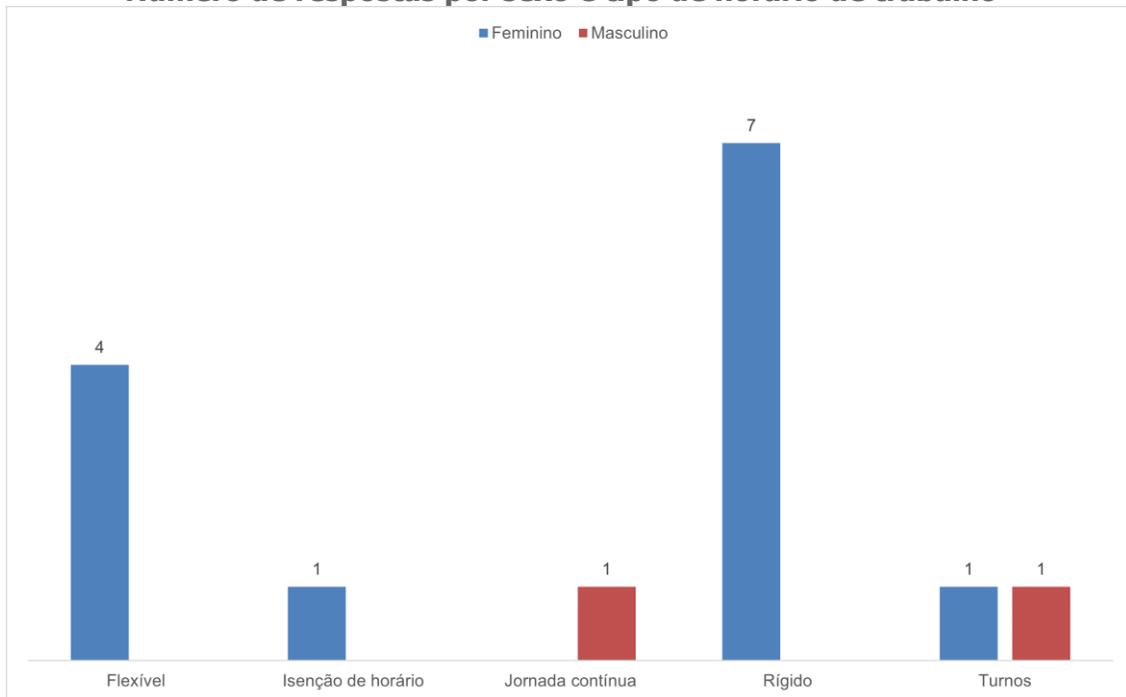


Gráfico C.16.

**Número de respostas por sexo e por número de horas de formação interna frequentadas nos últimos 12 meses**

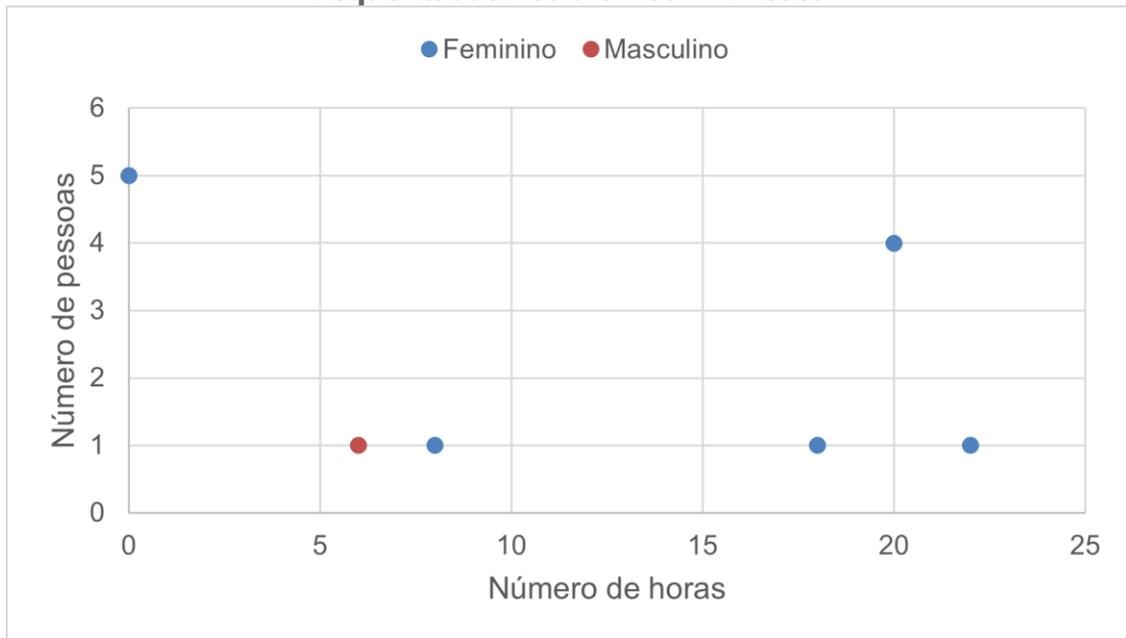


Gráfico C.17.

**Número de respostas por sexo e por número de horas de formação externa frequentadas nos últimos 12 meses**

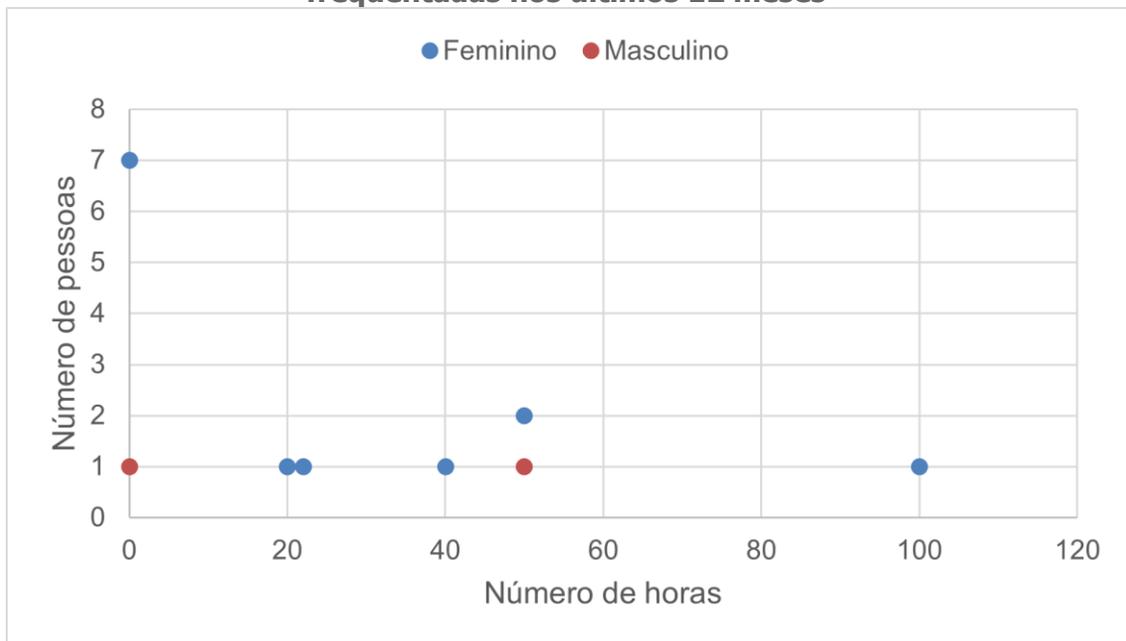


Gráfico C.18.

## Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa

Quando questionados/as sobre o modo como se sentem relativamente à sua remuneração base atual, verificamos que, numa escala de 0 a 10, a maioria avalia a sua satisfação entre os valores 3 e 5 (9 mulheres e 1 homem), o que denota alguma dificuldade para viverem com o salário que auferem. É interessante verificar que o valor máximo atribuído pelas mulheres é o 7, enquanto 1 homem avalia com nível 10.

Por sua vez, verificamos que os homens sentem a sua situação de emprego como mais estável do que as mulheres respondentes. Assim sendo, eles avaliam com 7 e com 10, numa escala de 0 a 10, a sua situação de emprego atual, enquanto elas se distribuem maioritariamente na escala de resposta entre o 5 e o 9 (11 mulheres). De ressaltar ainda que existem 2 mulheres que avaliam em polos opostos, uma a nível 0 e outra com 10.

Relativamente ao modo como os/as respondentes desenvolvem a sua jornada de trabalho, percebemos pela análise das respostas obtidas que é, para todos/as, tendencialmente em equipa.

### Respostas por sexo à questão: Qual a opção que melhor reflete aquilo que sente sobre a sua remuneração base atual?

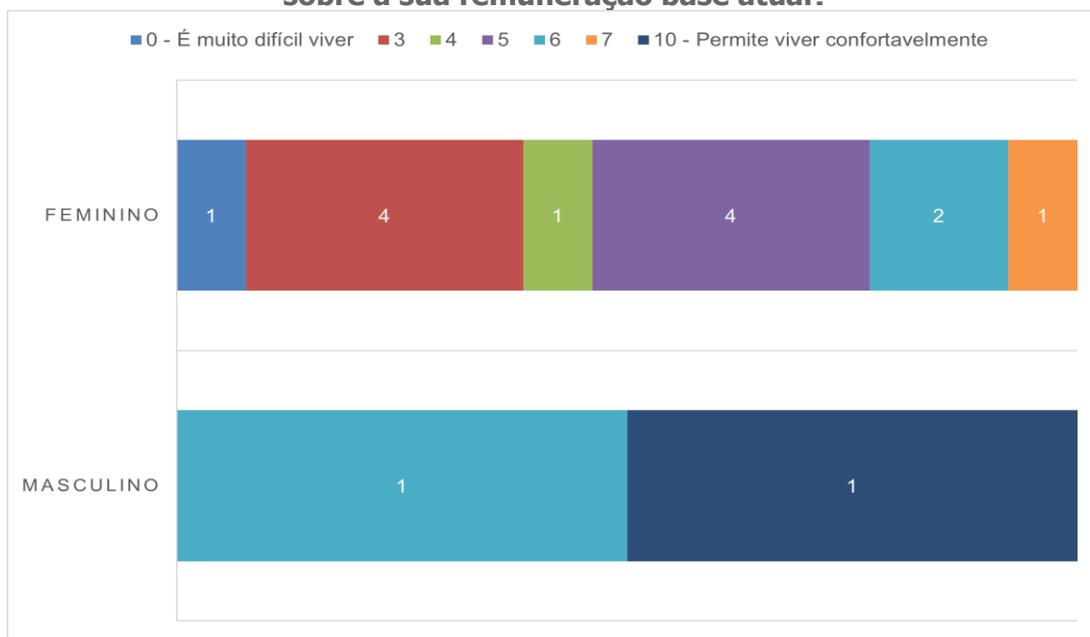


Gráfico C.19.

### Respostas por sexo à frase: Sente a sua situação de emprego atual como...

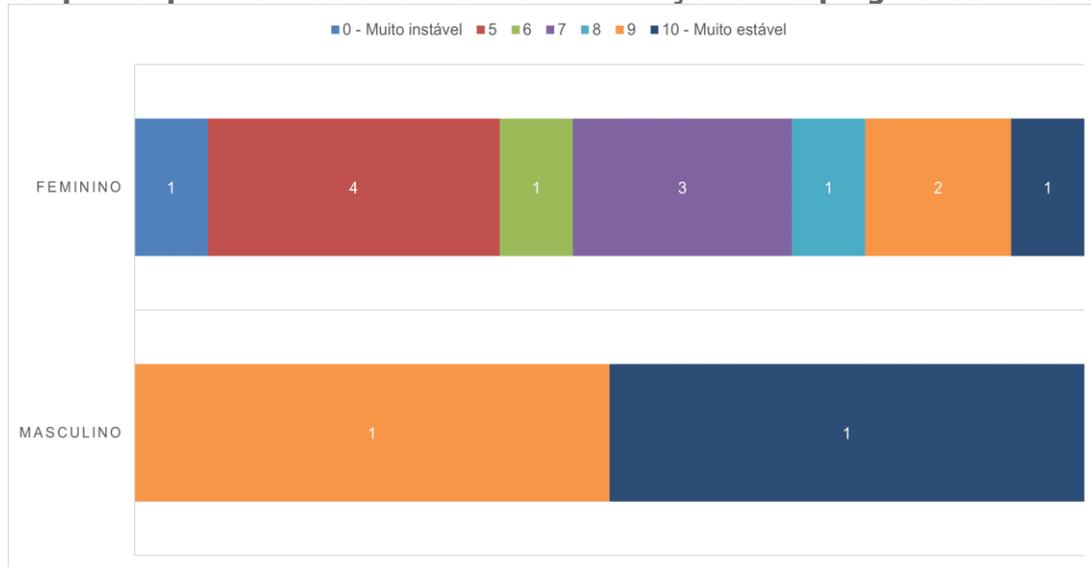


Gráfico C.20.

### Respostas por sexo à frase: Na maior parte do tempo desenvolve a sua jornada de trabalho...



Gráfico C.21.

## Experiência, liderança, horário semanal e faltas

Verificamos que a maioria dos/as respondentes exerce formalmente funções de chefia ou coordenação, o que corresponde a um total de 7 mulheres e 1 homem. Em consonância, também 3 mulheres e 1 homem entre os/as inquiridos/as exerce estas funções, mas informalmente. Quanto ao tempo de experiência, os 2 homens têm entre 35 e 39 anos de experiência, enquanto nas mulheres a resposta distribui-se equilibradamente entre os diferentes escalões, embora possamos dizer que grande parte tem entre os 5 e os 14 anos de experiência (7).

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, constatamos que as mulheres trabalham em média mais horas diariamente do que os homens. Assim, enquanto fazem uma jornada de trabalho em média de 39,2 horas, os homens fazem 35,5 horas.

### Respostas por sexo e pelo exercício atual de funções de chefia/coordenação

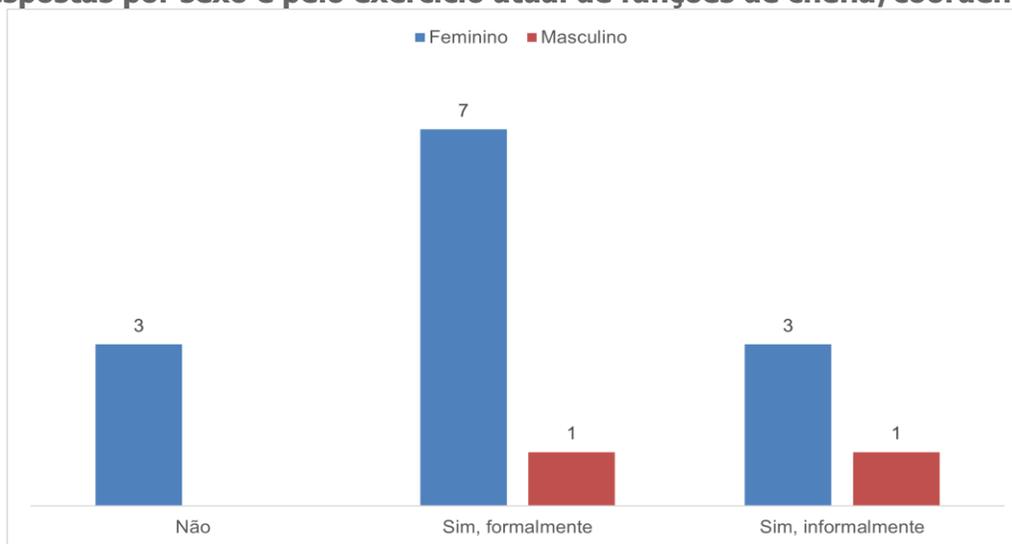


Gráfico C.22.

### Respostas por sexo e por escalões de tempo de experiência profissional (em anos)

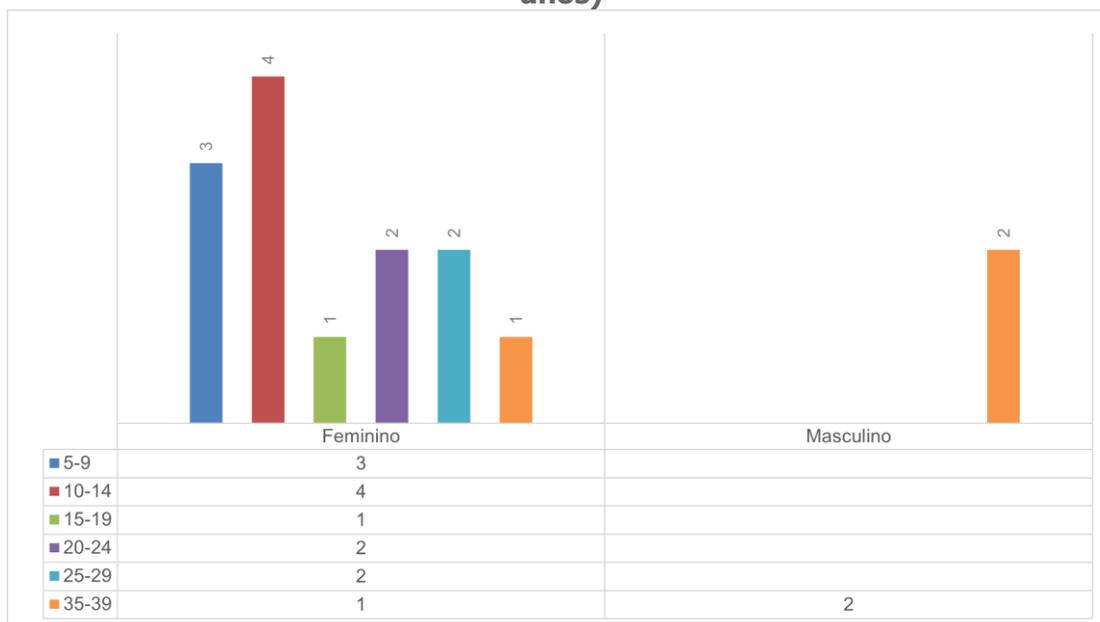


Gráfico C.23.

### Respostas por sexo e por média de horas trabalhadas por semana

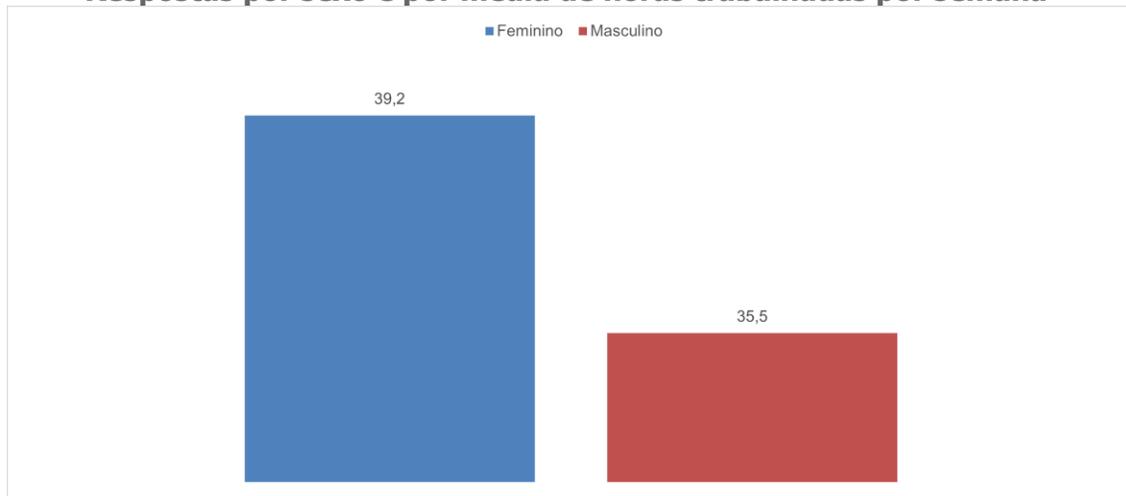


Gráfico C.24.

Para finalizar a caracterização socioprofissional das pessoas respondentes, concentremo-nos na ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses. Como podemos aferir, apenas 2 mulheres faltaram no período em análise, sendo que o fizeram por motivo de "doença".

### Respostas por sexo e pela ocorrência ou não de faltas nos últimos 12 meses

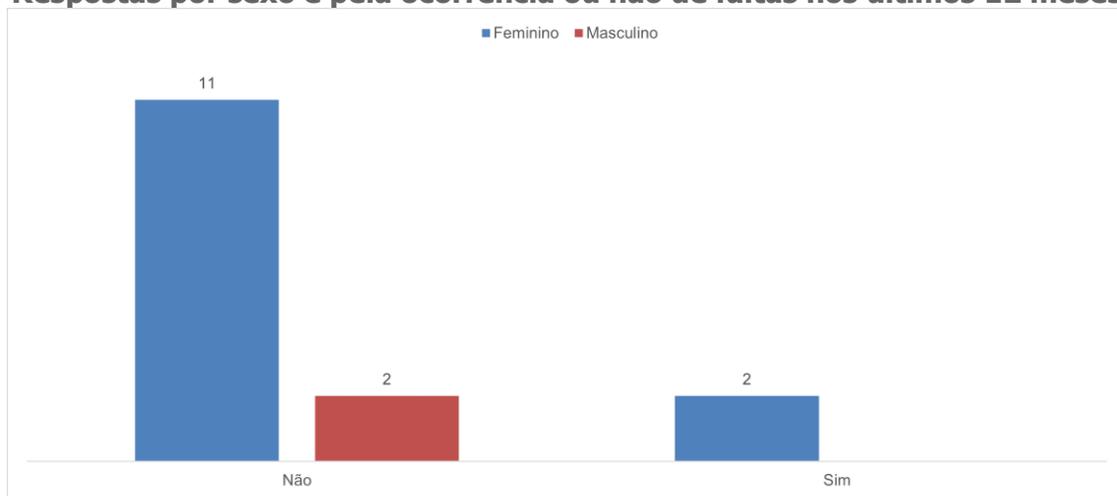


Gráfico C.25.

### Respostas por sexo e pelos motivos das faltas dos últimos 12 meses

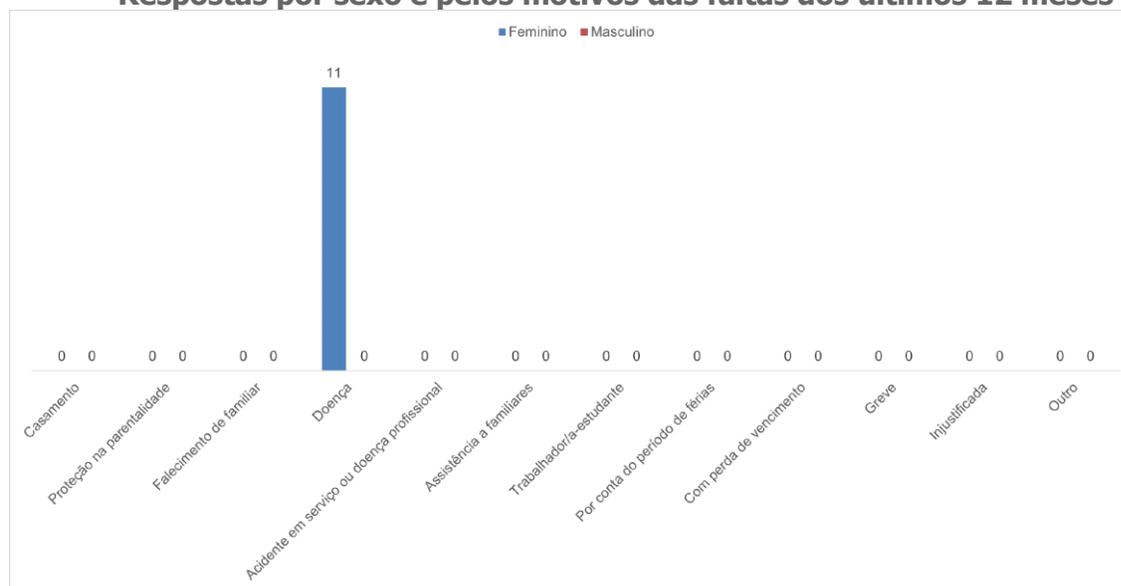


Gráfico C.26.

## Usos do tempo

Analisando agora o modo como os homens e as mulheres respondentes utilizam, em média, as 24 horas de um dia “normal” de semana, verificamos que, de um modo geral, neste território, os homens dedicam em média mais tempo do que as mulheres à maioria das tarefas, nomeadamente:

- no trabalho remunerado gastam em média 11,5h/dia, sendo que as mulheres em média trabalham de forma remunerada 8,25h/dia;
- no estudo/formação, na prestação de cuidados a outras pessoas com as quais não coabitam, no cuidado a animais domésticos, na preparação de refeições, na prática de desporto/atividade física, em convívio/saídas, na internet e a ler, os homens despendem sempre em média mais tempo que as mulheres.

Por seu turno, as mulheres gastam mais tempo que os homens em atividades relacionadas com as tarefas domésticas, onde despendem em média diariamente 1,96 horas, enquanto os homens gastam 1,5h/dia; e nos cuidados a crianças, jovens ou outros/as dependentes (1,77h/dia para 1,50h/dia gastas pelos homens).

## Respostas por sexo e pelos diferentes usos do tempo

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	8,27	11,50	8,70
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	1,77	8,25	2,63
A dormir	6,85	7,00	6,87
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	1,19	1,50	1,23
A preparar refeições	1,73	2,50	1,83
A comer/tomar refeições	1,12	2,75	1,33
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	0,88	1,00	0,90
A fazer compras (diárias)	0,77	1,50	0,87
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	0,42	1,00	0,50
No trajeto para levar/acompanhar outra(s) pessoa(s) a serviços como infantário, escola, centro de dia, centro de saúde (somar todos os trajetos num dia "normal")	0,50	0,25	0,47
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, familiares, amigos, amigas)	0,31	0,75	0,37
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	1,96	1,50	1,90
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	1,77	1,50	1,73
Na prestação de cuidados a outra(s) pessoa(s) que não reside(em) na mesma casa (não incluir ações como voluntariado)	0,23	1,25	0,37
No cuidado a animais domésticos (incluindo levá-los à rua)	0,23	0,75	0,30
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	0,62	0,75	0,63
A praticar desporto/fazer a atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,31	0,75	0,37
Em convívio/saídas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,38	1,00	0,47
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	0,73	1,25	0,80
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	0,69	1,00	0,73
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogues) sem ser estudar	0,38	0,50	0,40
Noutras atividades não referidas anteriormente.	0,19	0,75	0,27

Tabela C.4.

No seguimento da análise das respostas já apresentada acima, onde as mulheres dedicam em média mais tempo às tarefas domésticas do que os homens, analisamos agora as respostas quanto à distribuição destas pelos diferentes membros do agregado familiar. Com efeito, verificamos pela leitura do gráfico abaixo que a tarefa que as mulheres mais realizam sozinhas prende-se com o “cuidar da roupa” (10 mulheres fazem-no sozinhas).

Positivamente registamos que a tarefa “limpar a casa”, embora seja realizada para 3 das respondentes de forma individual, 4 mulheres fazem-no com o/a cônjuge, 3 com os/as filhos/as e 2 dividem a tarefa com todo o agregado. Também a “preparação de refeições” é maioritariamente dividida entre os elementos da família destas mulheres (8), seja com o/a cônjuge, os/as descendentes ou todo o agregado, apesar de 5 continuarem a fazê-lo sozinhas.

Por sua vez, os homens respondentes afirmam que o “limpar a casa”, o “cuidar da roupa” e o “preparar refeições” é realizado em conjunto com o/a cônjuge. De destacar ainda que um dos homens presta sozinho cuidados a dependentes e às crianças.

**Respostas por sexo e pelas diferentes tarefas domésticas e de cuidado**



Gráfico C.27.

Quando questionadas as pessoas relativamente à sua situação de articulação da vida profissional com a vida familiar, percebemos que, no geral, para as mulheres não se verificam situações conflituantes entre estas duas esferas das suas vidas. Já para os homens, o trabalho interfere na sua vida familiar. Assim, numa escala de 1 a 5, em que 1 é discordo totalmente e 5 é concordo totalmente, os homens inquiridos avaliam entre 4,5 e 5 as primeiras quatro afirmações.

### Respostas por sexo e opiniões relativas ao conflito trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	3,08	5,00	3,33
O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	2,77	4,50	3,00
Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	3,00	5,00	3,27
Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	3,08	5,00	3,33
Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	2,38	3,00	2,47
Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1,54	3,00	1,73
A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1,77	3,00	1,93
As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1,46	3,00	1,67
Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.	2,92	3,50	3,00
O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.	1,69	3,00	1,87

Tabela C.2.

## Saúde e bem-estar

Agora quanto à perceção que os/as respondentes têm do seu estado geral de saúde, verificamos pela análise que, tanto as mulheres como os homens, entendem essencialmente que têm, pelo menos, um nível razoável de saúde, havendo apenas 1 mulher inquirida que percebe a sua saúde como deficitária.

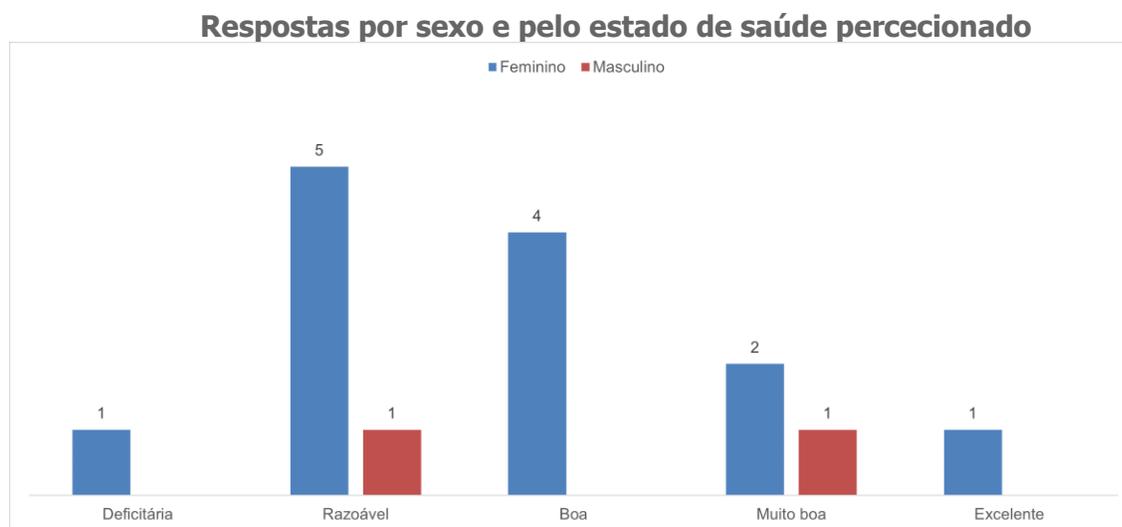


Gráfico C.28.

## Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade

Quando questionadas as pessoas quanto à sua opinião relativamente a um conjunto de afirmações atinentes aos apoios que existem para uma melhor e mais eficaz articulação entre as suas vidas familiares e profissionais, verificamos, pela análise da tabela abaixo, que, no geral, são positivas as respostas das mulheres e dos homens, ou seja, que existe facilidade e apoios para que a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional seja uma efetiva realidade. A única clivagem de destaque, tem haver com o facto de as mulheres afirmarem terem menos tempo para fazerem o que gostam.

Salientar também a resposta mais negativa entre as mulheres do que entre os homens quanto à utilização do horário normal de trabalho para tratar de assuntos pessoais/familiares.

### Respostas por sexo e opiniões relativas à saúde e apoio social

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
<b>Na minha vida quotidiana, tenho tempo parar fazer as coisas de que realmente gosto.</b>	2,77	4,50	<b>3,00</b>
<b>Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.</b>	1,85	3,00	<b>2,00</b>
<b>Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).</b>	3,62	5,00	<b>3,80</b>
<b>Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.</b>	3,54	4,00	<b>3,60</b>

Tabela C.3.

Ao analisar o nível de concordância das pessoas respondentes face a afirmações atinentes a questões de conciliação da vida familiar com a vida profissional, constatamos positivamente que existe uma tendência de resposta, tanto por parte das mulheres como dos homens, de anuência com os valores da igualdade de género, partilha de tarefas e articulação trabalho-família. De destacar que os homens apresentam geralmente um nível de concordância máximo (5), sendo maior do que o das mulheres. Não obstante, convém destacar, que as mulheres estão claramente em desacordo com a terceira afirmação, enquanto os homens estão num nível intermédio. Por sua vez a segunda afirmação, revela uma concordância média por parte das mulheres (3,54), enquanto os homens concordam totalmente com a possibilidade de um dos membros do casal ter uma atividade que permita dedicar mais tempo aos/às descendentes e às tarefas domésticas.

## Respostas por sexo e opiniões relativas à conciliação trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
O ideal num casal é que cada pessoa tenha a sua atividade profissional e que partilhem as atividades domésticas e os cuidados às crianças.	4,92	5,00	4,93
O ideal é que um dos membros do casal tenha uma atividade profissional menos absorvente para que o outro possa estar mais tempo com as crianças e a fazer as tarefas domésticas.	3,54	5,00	3,73
O ideal é que apenas um dos membros do casal exerça uma atividade profissional para que o outro se ocupe da casa e das crianças.	1,85	3,00	2,00
É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).	3,62	5,00	3,80
É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.	4,23	5,00	4,33
É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).	4,23	5,00	4,33
É socialmente estratégico mudar as atitudes das mulheres e das raparigas em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que partilhem com mais facilidade.	3,77	5,00	3,93
É socialmente estratégico mudar as atitudes dos homens e dos rapazes em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que assumam igual responsabilidade na sua execução.	4,08	5,00	4,20
É socialmente estratégico implementar medidas de apoio às famílias vulneráveis, como as famílias monoparentais, famílias com pessoas com deficiência, idosas, dependentes ou com doença crónica.	4,15	5,00	4,27
O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,69	5,00	4,73
O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,69	5,00	4,73
O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.	4,92	5,00	4,93
É importante divulgar, em local apropriado e acessível, informação sobre a legislação e os direitos relativos à maternidade e paternidade (licenças parentais iniciais e exclusivas da mãe e do pai).	4,23	5,00	4,33
É importante haver mais oferta de serviços de apoio a pessoas idosas ou familiares com deficiência (p. ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).	4,62	5,00	4,67

<b>É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.</b>	4,69	5,00	<b>4,73</b>
<b>É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.</b>	4,15	5,00	<b>4,27</b>
<b>É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por homens (p. ex. serviço de obras, bombeiras, polícia, limpeza pública, informática, oficinas, eletricidade, etc.).</b>	4,15	5,00	<b>4,27</b>
<b>É socialmente estratégico os homens ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por mulheres (p. ex. jardim de infância, 1º ciclo de ensino básico, enfermagem, serviços domésticos, etc.).</b>	4,15	5,00	<b>4,27</b>

Tabela C.4.

Também ao analisar-se as respostas obtidas às afirmações relativas à implementação de práticas organizacionais potenciadoras de igualdade de género nas diferentes entidades empregadoras do terceiro setor, verificamos muito positivamente que, tanto as mulheres como os homens, concordam bastante (valores mínimos de 3,54 numa escala entre 1 e 5) com as frases igualitárias enunciadas na tabela abaixo. Também aqui os homens revelam níveis mais altos de concordância, havendo diversas afirmações que chegam a concordar totalmente (nível 5).

### Respostas por sexo e opiniões relativas à implementação de práticas organizacionais nas respetivas entidades empregadoras

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Incentivar a apresentação de sugestões e avaliar a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras relativamente à conciliação trabalho-família.	4,23	5,00	4,33
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,46	4,50	4,47
Facilitar o acesso a equipamentos de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex. creche, jardim-de-infância, ATL, colónias de férias).	4,15	5,00	4,27
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	4,00	4,50	4,07
Conceder horários de trabalho flexíveis.	3,85	5,00	4,00
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	3,69	5,00	3,87
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	3,77	5,00	3,93
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	3,69	4,50	3,80
Prever a partilha do posto do trabalho.	3,62	4,00	3,67
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,00	5,00	4,13
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,08	5,00	4,20
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,00	5,00	4,13
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	3,77	5,00	3,93
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	3,54	4,00	3,60
Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	3,54	5,00	3,73
Facilitar o acesso a trabalhadores e trabalhadoras de serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência (p. ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).	4,00	4,50	4,07

Tabela C.5.

## Violência e assédio

Por último, relativamente à análise das respostas obtidas a este questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal que trabalha em entidades do terceiro setor, constatamos também muito positivamente que as opções “nunca” e “quase nunca” são as hipóteses de resposta selecionadas, quer pelas mulheres, quer pelos homens, relativamente à ocorrência de eventuais situações de violência e/ou de assédio no local de trabalho.

### Respostas por sexo relativas a violência e assédio no local de trabalho

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: foi alvo de insultos ou provocações verbais?	1,46	1,00	1,40
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,15	1,00	1,13
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	1,31	2,00	1,40
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	1,23	1,00	1,20

Tabela C.6.

## Conclusões

Após a realização do exercício de Diagnóstico de Género levado a cabo no Município de Elvas podemos concluir que a câmara municipal e o seu território dispõem de alguma consciência e sensibilização para a importância da igualdade e da não discriminação, no sentido em que têm já medidas avulsas de promoção de igualdade implementadas.

Com vista a um processo de melhoria, será, pois, necessário desenvolver toda uma estratégia articulada e integrada, tanto a nível interno, como a nível externo, que efetive a igualdade de género, envolvendo os vários atores locais e regionais que almejem o alcance do mesmo objetivo.

A título de exemplo, poderia(m):

- ser pensado um conjunto de medidas a incorporar o Planeamento Estratégico da Autarquia com vista a uma maior e mais efetiva igualdade e não discriminação entre todas as pessoas;
- serem os dados tratados com desagregação por sexo de forma sistemática;
- serem desenvolvidas ações de promoção e sensibilização para a igualdade e a não discriminação dirigidas a diversos públicos-alvo;
- ser reforçadas medidas atinentes à articulação do Município com as entidades do Associativismo, tendo em vista a adoção por parte das últimas de princípios e práticas de igualdade e não discriminação;
- ser proporcionada formação em igualdade e não discriminação a públicos estratégicos do território;
- ser potenciada a articulação entre parceiros locais e regionais com vista a uma efetiva igualdade e não discriminação;
- ser incrementada a prática de atividade física e exercício desportivo, essencialmente entre as meninas/mulheres.

## Equipa da Associação [igualdade.pt](http://igualdade.pt)

- **Bruna Tapada**, presidente da direção, é a coordenadora de projetos da Associação [igualdade.pt](http://igualdade.pt).

Licenciada em Sociologia e pós-graduada em Gestão de Projetos em Parceria pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, desde 2005. Está atualmente a fazer doutoramento em Estudos de Género na Universidade de Lisboa e na Nova Universidade de Lisboa, tendo como área de investigação as questões da territorialização das políticas públicas de igualdade de género.

Em 2016/2017, frequentou com sucesso um curso de formação especializado sobre igualdade de género no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (45 horas).

Em 2018, participou com êxito num curso para executivos "Auditorias de género e planos para a igualdade nas empresas e organizações" no Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (51 horas).

Tem também formação especializada nas seguintes áreas: técnica de apoio à vítima; violência contra mulheres, de género e doméstica; mutilações genitais femininas; avaliação de impactos sociais; monitorização e avaliação de projetos sociais; diagnóstico e avaliação de cursos/projetos de formação.

Enquanto formadora, detém o certificado de competências profissional EDF 59352/2005 DN, é formadora especializada em igualdade de género desde 2006 e, desde 2016, também formadora certificada de professores/as na área da Sociologia pelo "Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua".

Tem 16 anos de experiência a trabalhar como técnica/coordenadora e formadora em projetos de igualdade de género. Com mais de 400 horas de formação ministrada em igualdade de género direcionada a vários públicos-alvo, realizou também diagnósticos de perceções e práticas de igualdade de género, com base nos quais definiu planos para a igualdade de género, tendo trabalhado com mais de 50 municípios portugueses.

- **Afonso Pacheco** é técnico de IT na Associação [igualdade.pt](http://igualdade.pt), sendo responsável pela implementação, gestão e manutenção da infraestrutura tecnológica da Associação, bem como administrador das suas plataformas na web e na nuvem. Também é responsável pelo desenvolvimento dos quatro jogos educativos online criados no âmbito do projeto "Colourful Children" e do jogo digital online desenvolvido sob no campo de ação do projeto "menin@s".

É formador certificado desde 2004, tendo desenvolvido um estágio em formação e design de conteúdos e-learning.

Tem um curso de nível 4 "Formação de Agentes para Apoio a PME: implementação de negócios eletrónicos, e-marketing e sistemas de segurança". Como trabalho final do curso desenvolveu uma "ferramenta online para apoiar a implementação de e-business".

Também completou um curso de nível 4 de "Técnico de Instalação e Manutenção de Redes e Sistemas Informáticos" após uma formação de "Técnico de Informática de Gestão" (nível 3).

Frequentou a licenciatura em Informática e Engenharia de Computadores no Instituto Superior Técnico da Universidade de Lisboa (Taguspark).

- **Daniela Saraiva** é técnica de projetos na Associação igualdade.pt.

Licenciada em Ciências da Educação pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, frequentou unidades curriculares como Administração e Gestão da Educação e da Formação e Intervenção Socioeducativa com Crianças, Jovens e Família, e estudou o enquadramento normativo-legal e de investigação da intervenção socioeducativa. Possui Certificado de Competências Pedagógicas F686959/2019.

Complementarmente ao percurso académico, profissionalmente colaborou num projeto de Ocupação de Tempos Livres promovido pela Associação de Pais e Encarregados/as de Educação da Escola Básica de São Domingos e foi voluntária no Projeto Brincar de Rua que permite às crianças a oportunidade de crescer enquanto se brinca na rua em comunidade.

Realizou um estágio profissional em Coordenação Pedagógica na Obra de Santa Zita, na delegação sediada na Covilhã, onde desenvolveu competências técnico-profissionais no âmbito da elaboração de projetos educativos e de promoção da relação família-escola.

Participou no Desafio 25<25 promovido pela Fundação Calouste Gulbenkian, Ashoka Portugal e Academias Gulbenkian Conhecimento, onde foi reconhecida com o prémio de ideia e jovem transformadora com o projeto CrerSer. Foi ainda cofundadora da Associação juvenil Interrogação enquanto projeto de intervenção social e cultural no distrito de Castelo Branco, onde assume funções no âmbito do Departamento de Sessões Escolares.

Atualmente encontra-se a concluir o mestrado em Empreendedorismo e Inovação Social na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade da Beira Interior, estando a desenvolver a sua dissertação focando principalmente a sua investigação no âmbito da avaliação de projetos sociais. Concomitantemente, está também a finalizar o mestrado em Educação

Especial – Domínio Cognitivo e Motor na Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Castelo Branco, tendo como tema central do projeto de investigação a Comunicação Acessível.

- **Filipe Piteira**, prestador de serviços da Associação igualdade.pt, é licenciado e mestre em Sociologia pela Universidade de Évora. Desde 2019 que desempenha funções como elemento da equipa técnica do Centro de Apoio à Vida Independente da APPACDM de Évora, enquanto sociólogo. Colaborou anteriormente com várias universidades e centros de investigação, nomeadamente, no Centro de Estudos de Sociologia da Universidade Nova de Lisboa (CESNOVA), no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS) e Centre Universitaire de Recherches sur l'Action Publique et le Politique (CURAPP), enquanto bolseiro de investigação, em diversas áreas como inserção profissional, pobreza e desigualdades sociais, etc.

- **Neuza Sá**, prestadora de serviços da Associação igualdade.pt, é licenciada em Sociologia e pós-graduada em Comunidades e Dinâmicas Sociais pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, desde 2014.

Habilitada como formadora com o certificado de competências pedagógicas n.º F715661, desde 2021.

- **Pedro Fidalgo**, prestador de serviços da Associação igualdade.pt, é sociólogo e Investigador Júnior no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra desde 2019, no âmbito de projetos de investigação. Atualmente colabora com o projeto REPLAY - As abordagens à paz e a (re)produção da violência em Moçambique. Licenciado em Sociologia pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (2019) e aluno do mestrado em Relações Internacionais - Estudos da Paz, Segurança e Desenvolvimento na FEUC. Foi vencedor do prémio FEUC Exemplar 1º ciclo no ano letivo de 2018/2019. Os seus interesses de investigação incluem teoria e estudos queer, estudos da paz e da violência, direitos, violências e resistências LGBTQIA+, e empresas sociais.

- **Sofia Moreira** é técnica de projetos na Associação igualdade.pt.

É licenciada em Sociologia e mestre em Sociologia: Exclusões e Políticas Sociais, pela Universidade da Beira Interior. Desde cedo foi notório o interesse pela área do género e sexualidade e era essa que viria a ser a área de estudo na dissertação de mestrado.

Em 2014 frequentou um workshop sobre violência de género e em 2017 concluiu a ação de formação de especialização em igualdade de género. Depois disso, terminou com sucesso as formações em tráfico de seres humanos; mutilação genital feminina; avaliação e gestão de risco em violência doméstica; géneros e sexualidades em contextos de intervenção social; acolhimento de pessoas LGBTI+ e ferramentas de prevenção e combate à violência contra crianças e jovens LGBTI+.

Possui Certificado de Competências Pedagógicas e certificação para ministrar formação em igualdade de género. Tal como possui formação em técnica de apoio à vítima.

- **Maria Reis**, contando com toda uma vida de experiência na área da direção comercial do setor editorial, apoia a igualdade.pt ao nível da representação institucional e relações externas da Associação.