

Diagnóstico de Género Relatório Avis

Brune Alessandra Tapada
abril 122


Igualdade.pt
Associação Igualdade.pt
NIPC 513 662 120
Tv Alto do Monho, 1
2585-897 Ramalhal

Conteúdo

Introdução	5
Enquadramento Teórico	6
Enquadramento Europeu	6
Enquadramento Nacional.....	8
Enquadramento Local	10
Metodologia de Diagnóstico de Género.....	12
Vertente Interna	16
Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora.....	17
Força de Trabalho da Autarquia	19
Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade.....	21
Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico	24
Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes	24
Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes.....	31
Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação	31
Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa.....	35
Experiência, liderança, horário semanal e faltas	36
Ambiente e Condições de Trabalho.....	40
Autoeficácia e Relação com o Trabalho.....	42
Satisfação com o Trabalho	42
Usos do tempo	43
Saúde e bem-estar	46
Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade	47
Violência e assédio.....	50

Vertente Externa	52
Práticas e Competências em Igualdade	52
Iniciativas promotoras de Igualdade de Género e de Prevenção de Violência de Género	52
Formação	53
Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género	54
Associativismo	55
Caraterização do Associativismo	55
Apoios e Benefícios	56
Educação	57
Estrutura Educativa	57
Caraterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes	58
Caraterização da Comunidade educativa – Estudantes	60
Abandono Escolar Precoce	61
Apoios e Benefícios para crianças e jovens	61
Famílias com crianças e jovens	63
Caraterização das famílias com crianças e jovens	63
Apoios e Benefícios para famílias com crianças e jovens	66
Minorias nacionais e étnicas	67
Minorias nacionais	67
Minorias étnicas	67
Apoios e Benefícios a minorias nacionais e étnicas	68
Pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes	69
Caraterização da população e saúde	69
Apoios e Benefícios	71

População em Risco de Pobreza e Exclusão Social.....	72
Habitação Social	72
Apoios e Benefícios.....	72
Mercado de Trabalho	74
População empregada	74
Remuneração e ganho	74
População Desempregada.....	77
Apoios e Benefícios a pessoas desempregadas.....	80
Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica	81
Casos de violência reportados	81
Respostas Municipais em Caso de Violência	81
Desporto	82
Desporto Escolar	82
Desporto Federado	82
Desporto no Associativismo.....	83
Desporto para pessoas Idosas	83
Desporto para Crianças e Jovens	83
Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor	84
Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes	84
Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes.....	91
Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa.....	95
Experiência, liderança, horário semanal e faltas	97
Usos do tempo	100
Saúde e bem-estar.....	103

Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade	104
Violência e assédio.....	108
Conclusões	110
Equipa da Associação igualdade.pt	111

Introdução

O presente relatório de Diagnóstico de Género do concelho de Avis 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 conceitual 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, consequentemente, 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, relembrando: 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 (NAVD) 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 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 Avis.

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.	2	1	50%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	8	10	80%
1.2) ENTIDADE EMPREGADORA		Mulheres	Homens	
Ind. 3	Diretores/as Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	0	0	
Ind. 4	Diretores/as de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	0	1	
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau).	1	0	
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	0	0	
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.	2621,67	2996,21	12,50
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de técnico superior.	1367,25	1423,59	3,96
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	919,28	887,98	-3,52
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	648,17	715,57	9,42
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	0	0	
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	0	1497,75	0,00
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, em:			
	Gabinete Municipal de Protecção Civil	0	2	
	Gabinete Técnico Florestal	0	4	
	Gabinete de Informação e Comunicação	2	3	
	Gabinete de Apoio Jurídico	0	1	
	Departamento de Obras, Urbanismo e Serviços Urbanos	14	67	
	Divisão de Administração Geral	16	8	
	Divisão de Desenvolvimento Sócio-Cultural e Turismo	38	19	
	Unidade de Desenvolvimento Económico, Qualidade e Ambiente	1	4	
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).	7	9	

Relativamente à composição do Executivo Municipal e da Assembleia Municipal, percebe-se a existência de taxas de feminização elevadas, claramente acima dos valores mínimos comumente verificados nestes órgãos camarários.

Relativamente aos diferenciais de ganhos médios mensais entre mulheres e homens, percebemos pela análise dos valores apresentados acima que as mulheres, nas mesmas categorias profissionais, ganham menos que os homens, pese embora seja uma diferença menor do que a comumente verificada no panorama geral nacional.

Por último, e relativamente a esta tabela, analisamos na repartição de trabalhadores/as por sexo pelos/as diferentes divisões/secções/departamentos/serviços que existe uma forte segregação horizontal, estando as mulheres essencialmente presentes na área de Desenvolvimento Sociocultural e Turismo e os homens esmagadoramente a trabalharem nas Obras, Urbanismo e Serviços Urbanos.

Força de Trabalho da Autarquia

No município de Avis contabilizaram-se 158 trabalhadores/as, no final de 2019 -, 91 do sexo masculino e 67 do sexo feminino, ou seja, apresentava uma taxa de feminização de 42%. Se olharmos para a dispersão de género pelas diversas carreiras, sobressalta, desde logo, a masculinização nos assistentes operacionais, pois 80% são homens. Em sentido inverso, encontram-se as carreiras de assistente técnico/a e técnico/a superior, que apresentam um número superior de mulheres, com 41% e 71% respetivamente. De referir ainda que 151 dos/as 158 trabalhadores/as possui CTFP por tempo indeterminado.

Em termos de distribuição etária, registe-se que 18% dos/as trabalhadores/as possui até 40 anos, sobressaindo uma dispersão relativamente homogénea pelos diversos escalões etários. Focando na antiguidade destes/as trabalhadores/as, saliente-se que até aos 24 anos de serviço, nos diversos níveis apresentados, registando-se uma repartição relativamente paritária entre homens e mulheres.

No que diz respeito aos níveis de escolaridade dos recursos humanos, em consonância com a forte representação de assistentes operacionais, destaque para os/as 76 trabalhadores/as com escolaridade até ao 9.º ano, essencialmente do sexo masculino, contando apenas com 16 mulheres. Já com o ensino secundário concluído há 35 trabalhadores/as, sendo que 54% são do sexo feminino e, com algum grau de ensino superior, 69% são mulheres. Note-se que não há nenhum/a trabalhador/a estrangeiro/a, nem ninguém com algum tipo de deficiência nos quadros do município.

A contagem de horas de trabalho extraordinário (diurno) revela uma forte tendência para a masculinização, uma vez que das 4708 horas registadas em 2019, 4202 foram realizadas por trabalhadores do sexo masculino, ou seja, 89%. O mesmo sucede com as horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados. No total registaram-se 5938 e 4782 foram realizadas por homens, correspondendo a 81%.

O balanço social de 2019 do município de Avis não apresenta a contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, não sendo, portanto, possível analisar.

Existem, na Autarquia, 10 trabalhadoras e 12 trabalhadores com flexibilização do horário de trabalho, nomeadamente com jornada contínua, existindo paridade de género neste ponto.

No ano de 2020, nenhum trabalhador ou trabalhadora teve filhos/as ou gozou da licença parental. Uma trabalhadora gozou de licença de amamentação/aleitação. Os dados não permitem a comparação entre géneros.

No que toca à relação das pessoas trabalhadoras com sindicatos, 29 trabalhadoras são sindicalizadas face a 42 homens, o que revela uma maior sindicalização por parte dos trabalhadores do sexo masculino na Autarquia, estando, no entanto, próximo da paridade. Quanto à pertença à Comissão de Trabalhadores/as, participam 2 trabalhadoras do sexo feminino e

apenas 1 trabalhador do sexo masculino. Quanto à Comissão de Segurança e Higiene não existe participação por parte de nenhum/a trabalhador/a.

Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade

No que toca ao **Planeamento Estratégico** para a Igualdade, dos oito indicadores de boas práticas a este nível a Autarquia incorporou 5, revelado uma boa capacidade de incorporação de boas práticas nesta dimensão.

A Autarquia faz menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover ao nível dos seus instrumentos de Planeamento Estratégico, alocando verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito 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 foram definidos objetivos explícitos e mensuráveis que visam a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Para além disso, todos os instrumentos da entidade, designadamente os diagnósticos e relatórios, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo.

A Autarquia ainda não dispõe de 1) um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços, bem como 2) 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. De resto, a Autarquia ainda não dispõe de 3) procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, podendo estas constituir linhas 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 14 nas suas políticas. O que demonstra alguma capacidade de incorporação de políticas para a Igualdade a este nível, existindo espaço para o seu alargamento. 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, e a candidatura e seleção de homens onde mulheres para funções onde estejam em sub-representação é encorajada.

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. A autarquia aponta ainda 1) não incentivar a 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 e os dados relativos à frequência de ações de formação são tratados por sexo.

Quanto ao envolvimento de trabalhadores/as na definição de políticas para a Igualdade, estes/as 2) não são incentivados/as a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens e 3) estas questões não são tidas em conta quando se avalia a satisfação de trabalhadores/as. No entanto, 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.

Relativamente à conciliação da vida pessoal e profissional, a Autarquia possibilita horários de trabalho flexíveis a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Não foram até ao momento implementadas 4) medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais e a Autarquia 5) não divulga os recursos existentes na sua área geográfica e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família.

No atinente 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. No entanto, 6) não incentiva os homens ao gozo do período de licença de uso exclusivo do pai ou a partilhar com a mãe a licença parental.

Ao nível da **Comunicação e Imagem**, a Autarquia incorporou apenas 1 das boas práticas inquiridas. De destacar que a Autarquia reporta que 1) não utiliza a linguagem inclusiva para a Comunicação Externa e para a Comunicação Interna, que 2) não utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, nem 3) divulga, em local apropriado, 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. Está, no entanto, comprometida com a utilização de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades.

No respeitante à **Diversidade, Inclusão e Não Discriminação**, dos 20 indicadores inquiridos, as políticas da Autarquia estão em conformidade com 9 indicadores de boas práticas. O que revela uma incorporação de boas práticas neste ponto com bastante margem de progressão.

Princípios igualitários no que toca à Diversidade, Inclusão e Não Discriminação 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 adotados no acesso ao emprego e traduzem-se em iniciativas concretas de promoção da Igualdade, ao nível das atividades de Avis. É apenas de destacar que 1) as instalações da Autarquia não são adaptadas às necessidades de pessoas de grupos minoritários ou socialmente vulneráveis, o que pode ter um especial impacto nas pessoas com deficiência, pessoas transgénero e pessoas idosas.

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性os e iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação.

No entanto, a entidade 2) não promove junto dos meios de comunicação social locais o debate público sobre as questões da igualdade de género e da não discriminação. Tem uma incipiente vertente de desenvolvimento ou apoio a iniciativas de ação social com vista à promoção da igualdade ou da saúde.

De um modo geral, a Igualdade entre mulheres e homens é incorporada como princípio pela Autarquia, traduzindo-se em iniciativas concretas ao nível do Planeamento Estratégico, da Gestão de Recursos Humanos e das políticas para a Diversidade, Inclusão e Não Discriminação existindo espaço para o seu alargamento e consolidação, nomeadamente ao nível das boas práticas que foram salientadas ao longo deste ponto do relatório. Existe, no entanto, uma frágil incorporação de boas práticas para a Igualdade ao nível da Comunicação e Imagem da Autarquia que deve ser trabalhada.

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 179 pessoas trabalhadoras no município, responderam a este instrumento de auscultação 77, o que equivale a uma taxa de resposta de 43%.

Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Avis, 77 pessoas que trabalham na Autarquia responderam ao questionário de diagnóstico de necessidades que lhes era dirigido. Destas, a maioria são homens (41), contrariando a tendência verificada nas respostas obtidas nos outros municípios da CIMAA.

Quanto às idades dos/as respondentes, verificamos entre os homens uma repartição equilibrada pelos diferentes grupos etários. Por outro lado, entre as mulheres observa-se uma preponderância de respostas no grupo etário entre os 40 e os 49 anos de idade (26).

A nacionalidade de todas as pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo a sua origem étnica maioritariamente a caucasiana. De registar que se verifica que 7 homens e 1 mulher 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 13 homens detentores do ensino secundário. Sendo que a segunda resposta com maior significado estatístico é a de 12 homens licenciados e/ou com bacharelato.

Sobre a composição dos agregados familiares dos/as respondentes, verificamos que existe uma repartição equitativa das mulheres e dos homens casados/as ou a viverem em união de facto e serem solteiros/as. Regista-se ainda que apenas mulheres se anunciam separadas, divorciadas e/ou viúvas. A maior parte dos/as respondentes (43) indica que o seu agregado familiar é do tipo “nuclear com filhos/as”, sendo que o valor que se segue em termos de significância estatística é o de 13 pessoas que indicam a tipologia “nuclear sem filhos/as” e o de outras 11 pessoas que assinalaram que vivem sozinhas.

Debruçando-nos agora no número de filhos/as que as pessoas auscultadas têm, a maior parte dos respondentes têm filhos/as (56), sendo que 14 homens e 7 mulheres não têm filhos/as. Dos/as que têm filhos/as, e reportando-se ao nascimento ou adoção do/a filho/a mais novo/a, a

maioria das mulheres declara que gozou a licença parental inicial (28) e verifica-se que nos homens existe um equilíbrio entre os que declararam o gozo da licença parental inicial e os que declararam que não gozaram a licença parental inicial, sendo que as mulheres usufruíram em média desta licença durante 115 dias e os homens durante 14 dias. Dos 14 homens e da mulher que declararam não ter gozado a licença parental inicial, a maioria indica que se prende com o facto de não serem à data elegíveis para o gozo desta licença remunerada.

Verificamos pela análise dos resultados que existe uma maior preponderância de inquiridos/as que têm descendentes a cargo (23 mulheres e 21 homens têm filhos/as a cargo, 1 homem tem um/a neto/a ou sobrinho/a) do que os/as que não têm (13 mulheres e 19 homens). Agora quanto aos/às ascendentes a cargo, é possível aferir pela análise que a maioria não os/as tem, sendo que se constata que existem 3 mulheres e 3 homens que têm mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo e por fim, 1 que tem avó/avô a cargo.

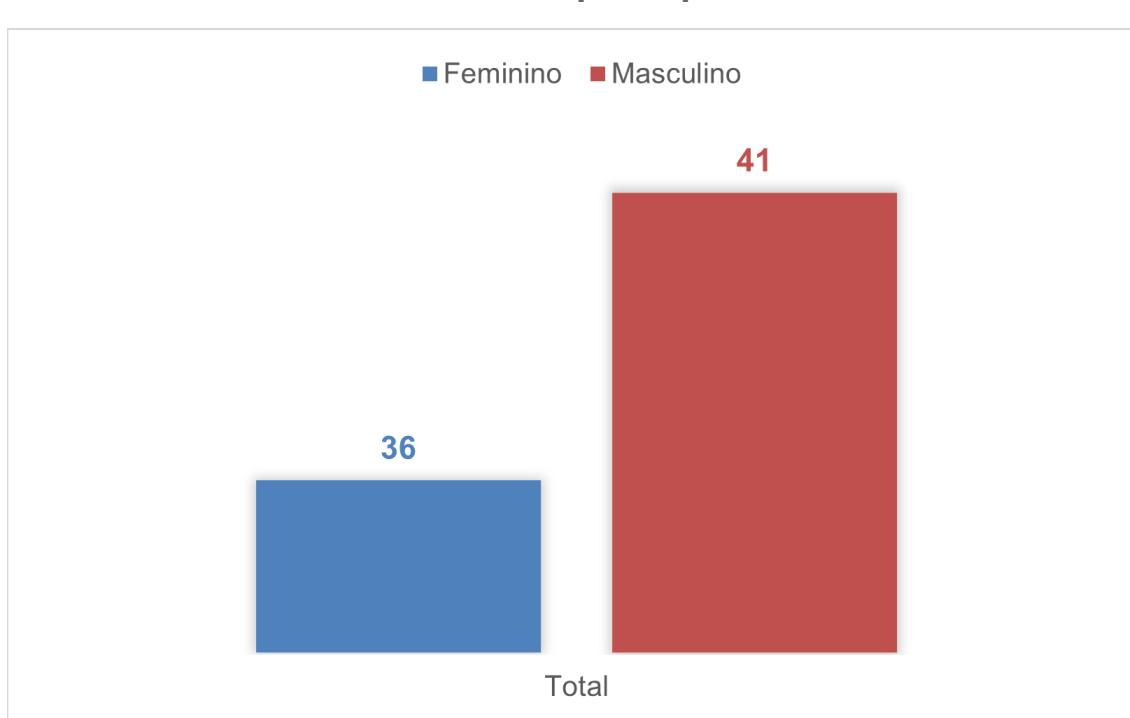


Gráfico A.1.

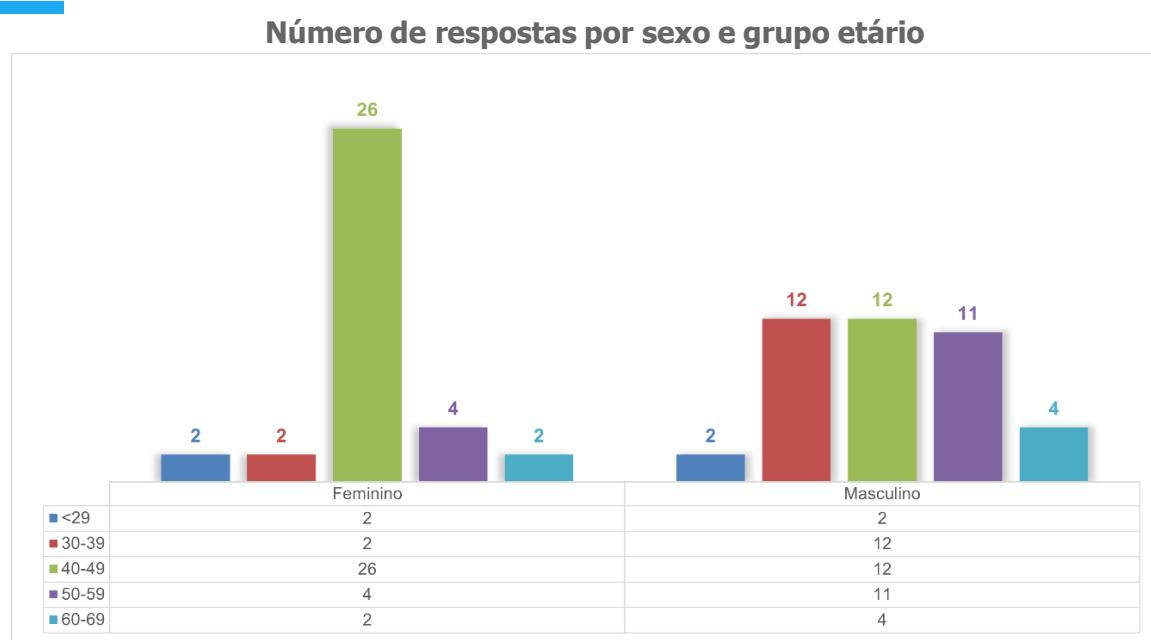


Gráfico A.2.

Número de respostas por sexo e nacionalidade

■ Feminino ■ Masculino

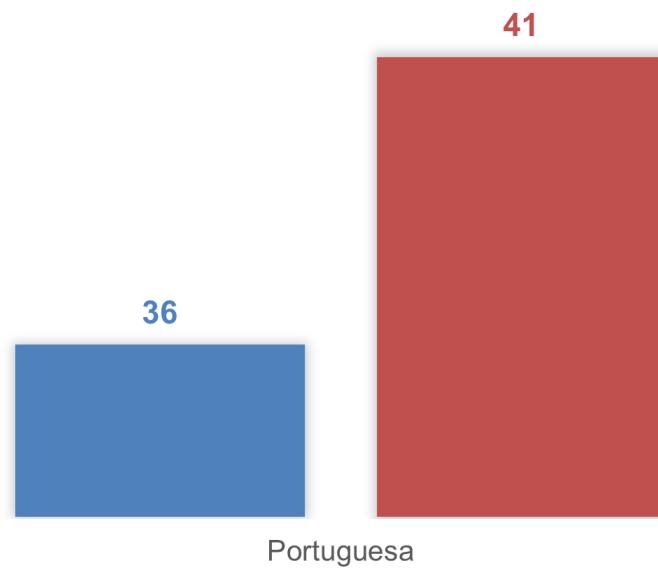


Gráfico A.3.

Número de respostas por sexo e origem étnica

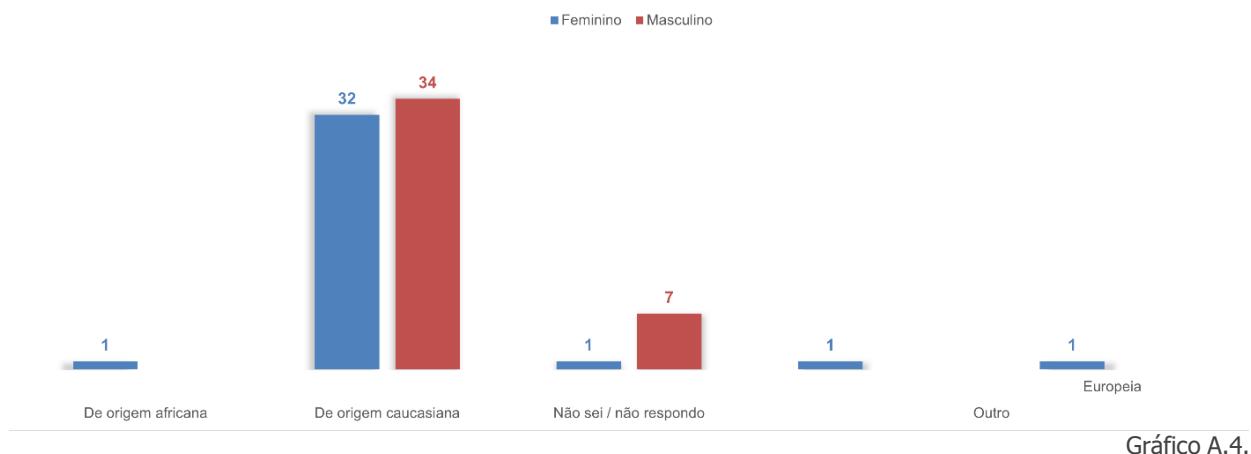


Gráfico A.4.

Número de respostas por sexo e nível de escolaridade

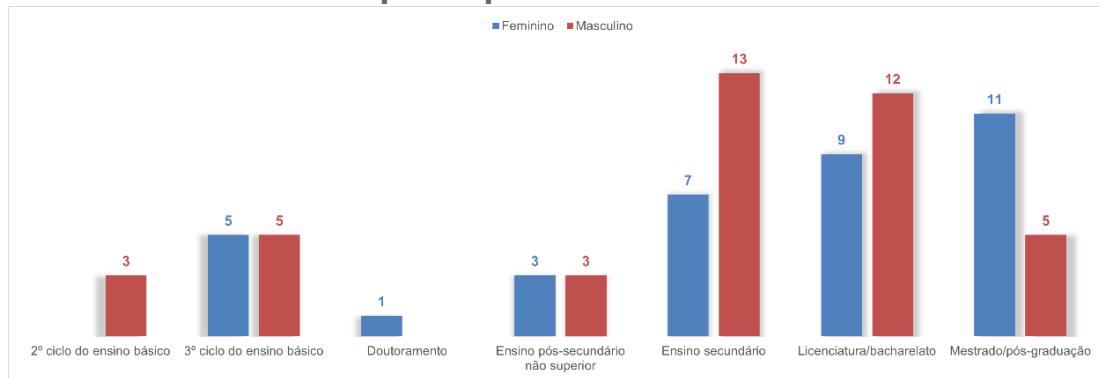


Gráfico A.5.

Número de respostas por sexo e estado civil

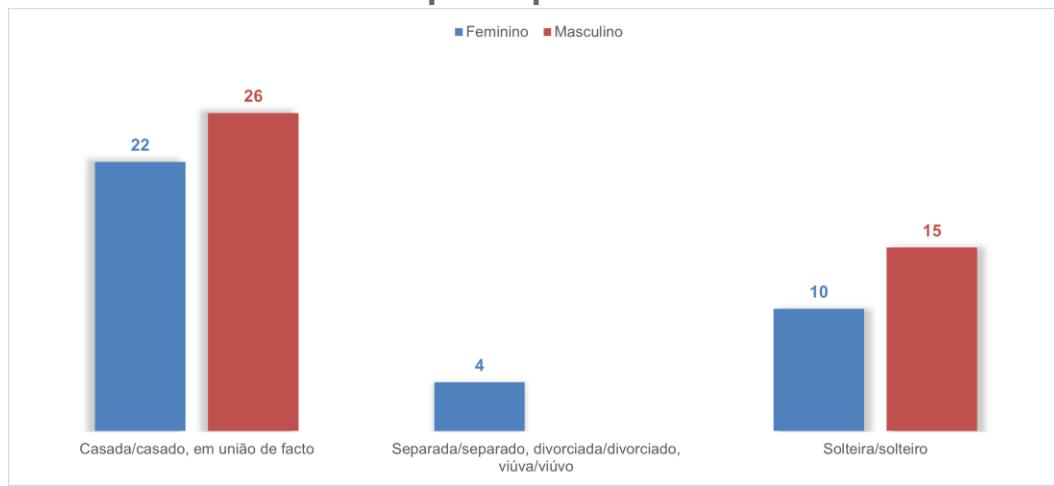


Gráfico A.6.

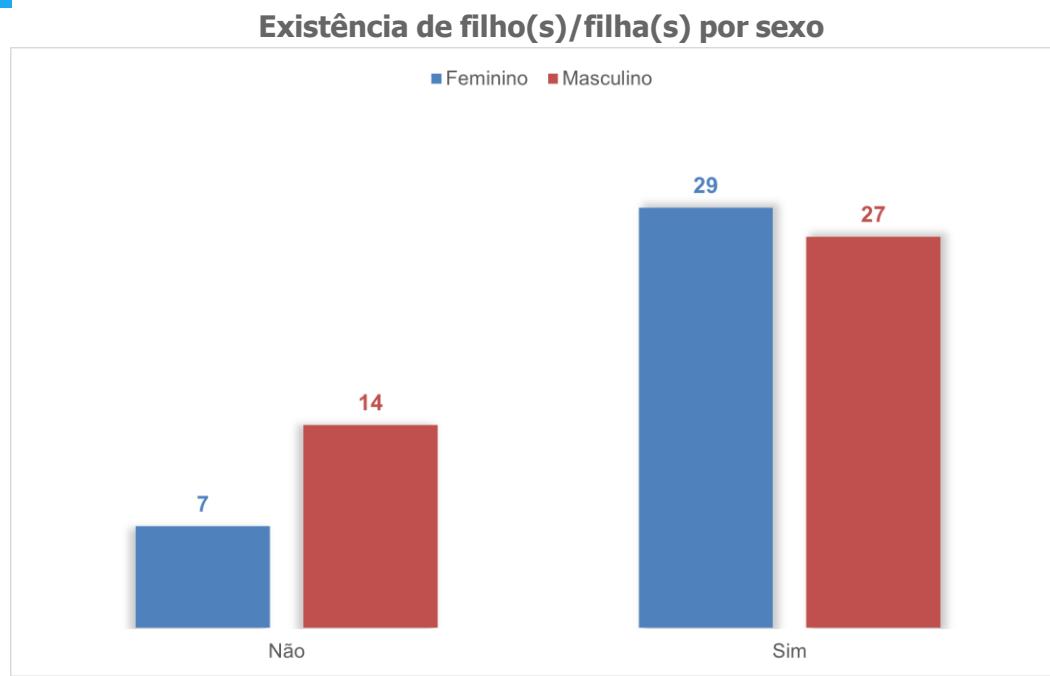


Gráfico A.7.

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

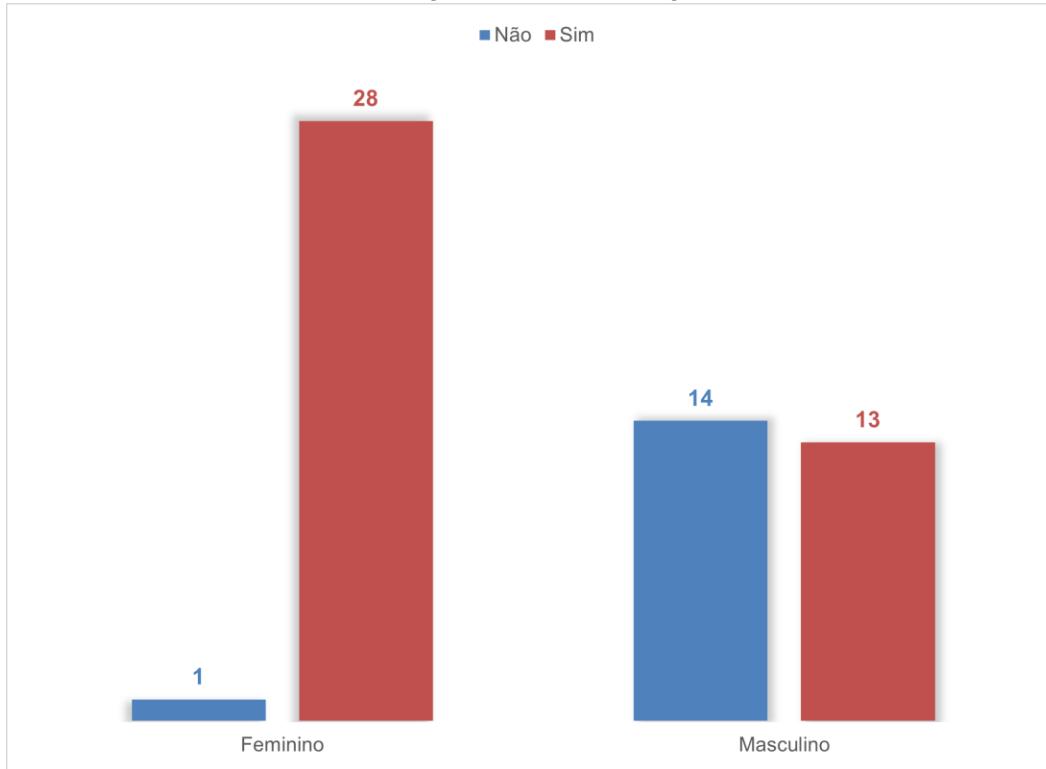


Gráfico A.8.

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

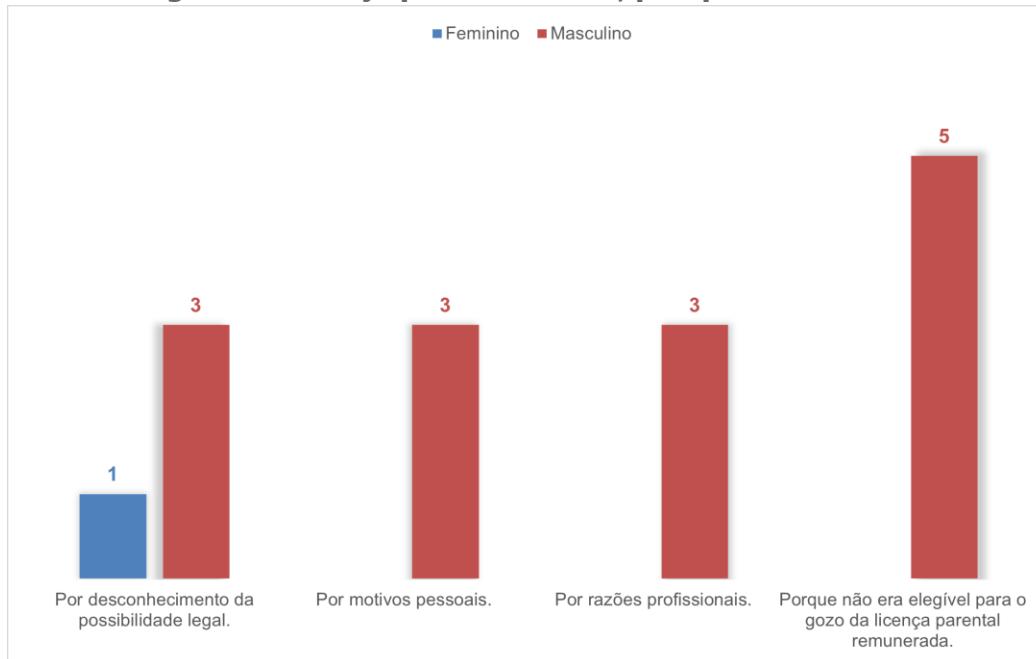


Gráfico A.10.

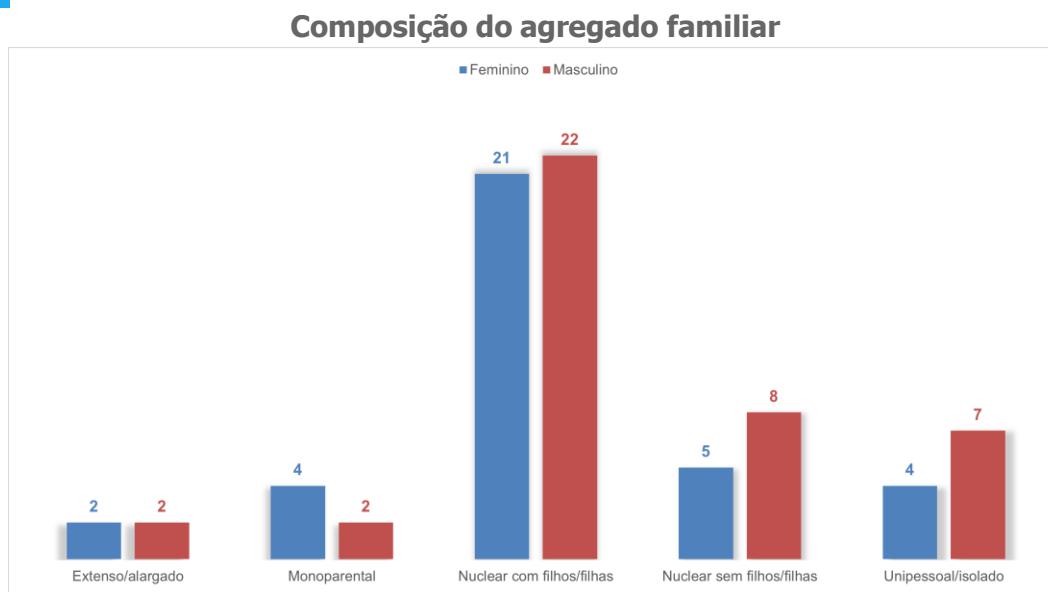


Gráfico A.11.

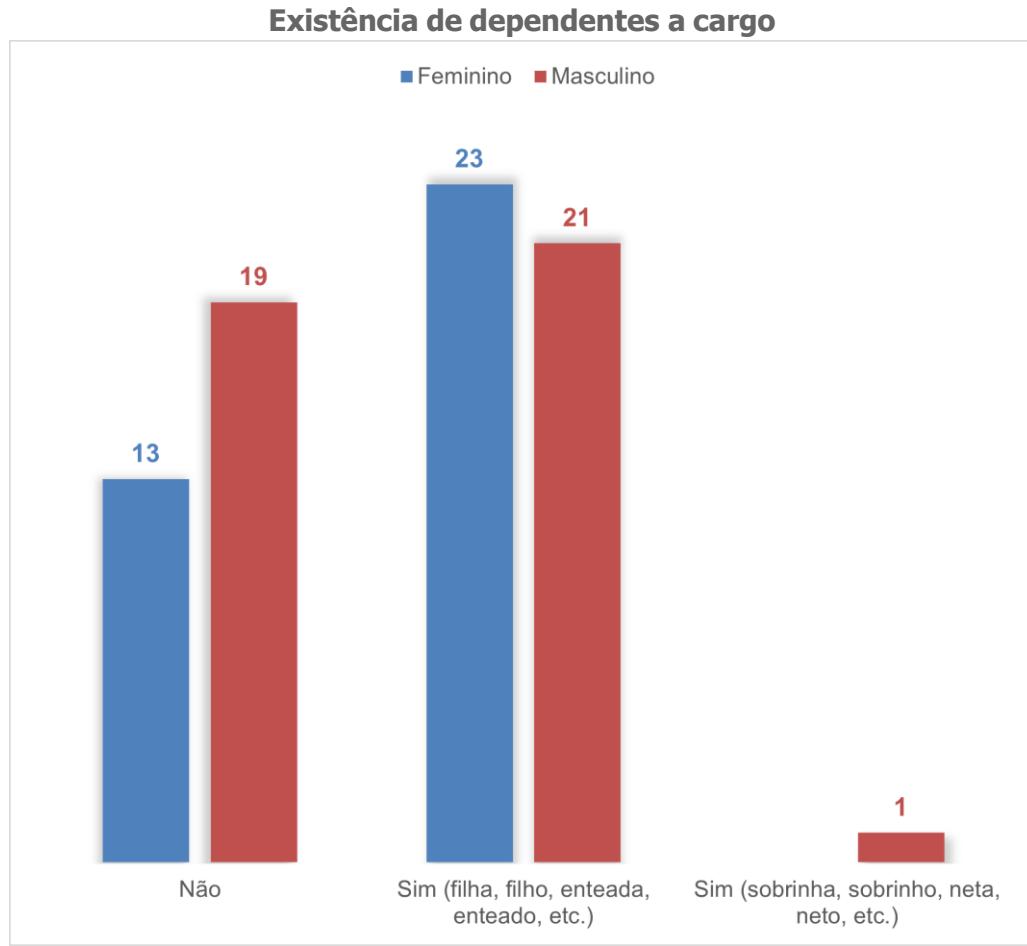


Gráfico A.12.

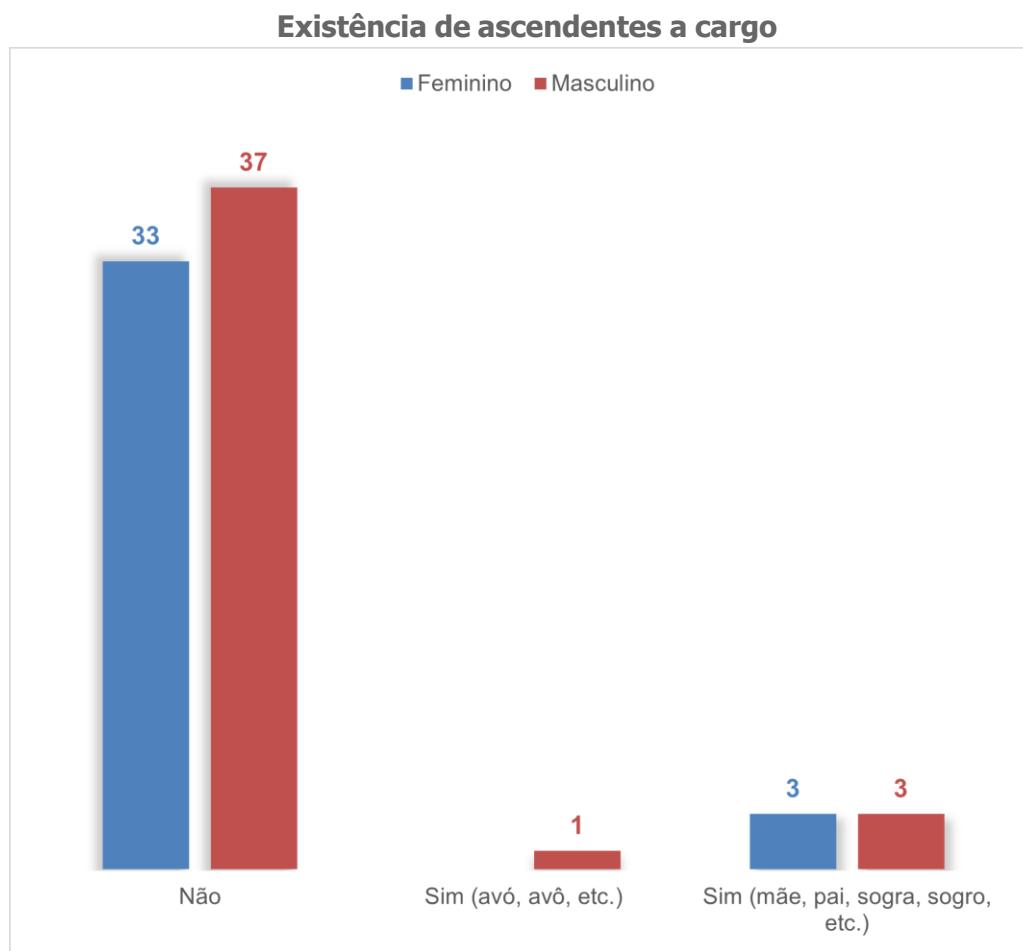


Gráfico A.13.

Caracterização 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 Avis.

Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação

A distribuição de homens e mulheres por categorias profissionais revela que, ainda que haja uma maior percentagem de homens (70%) na categoria profissional de assistente operacional face às mulheres, esta diferença atenua-se na categoria profissional de técnico/a superior ou equiparado, onde se encontram 50% das mulheres respondentes e $\approx 34\%$ dos homens. Mesmo a diferença

não sendo significativa, esta realidade parece contrariar 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”. Verifica-se um equilíbrio entre respondentes que declaram trabalhar com um contrato a termo resolutivo certo e com contrato resolutivo incerto (2 homens e 1 mulher). Um homem e uma mulher declaram trabalhar por nomeação e dois homens trabalham em regime de prestação de serviços, vulgo “recibos verdes”.

A maioria dos/das trabalhadores/as trabalha num horário rígido (51), enquanto um número também significativo trabalha com horários flexíveis ou jornada contínua (15+7). Apenas se verifica discrepâncias em termos de género quanto ao tipo de horário de trabalho praticado na jornada contínua (6 homens e 1 mulher).

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. O mesmo se verifica quanto à frequência de formação profissional externa.

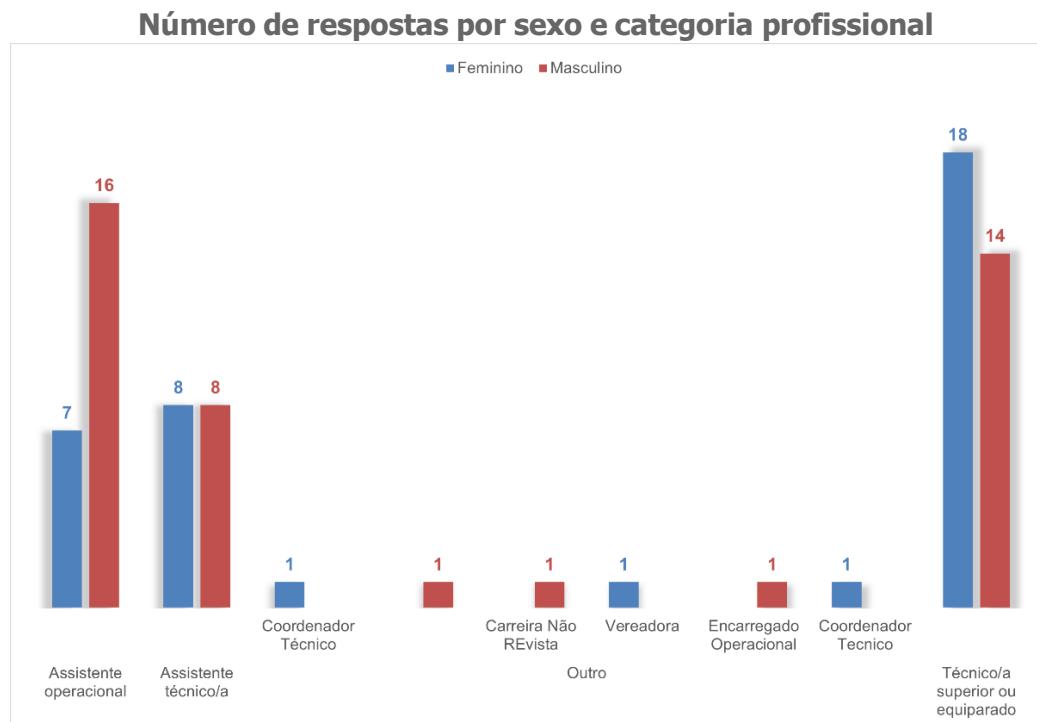


Gráfico A.14.

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

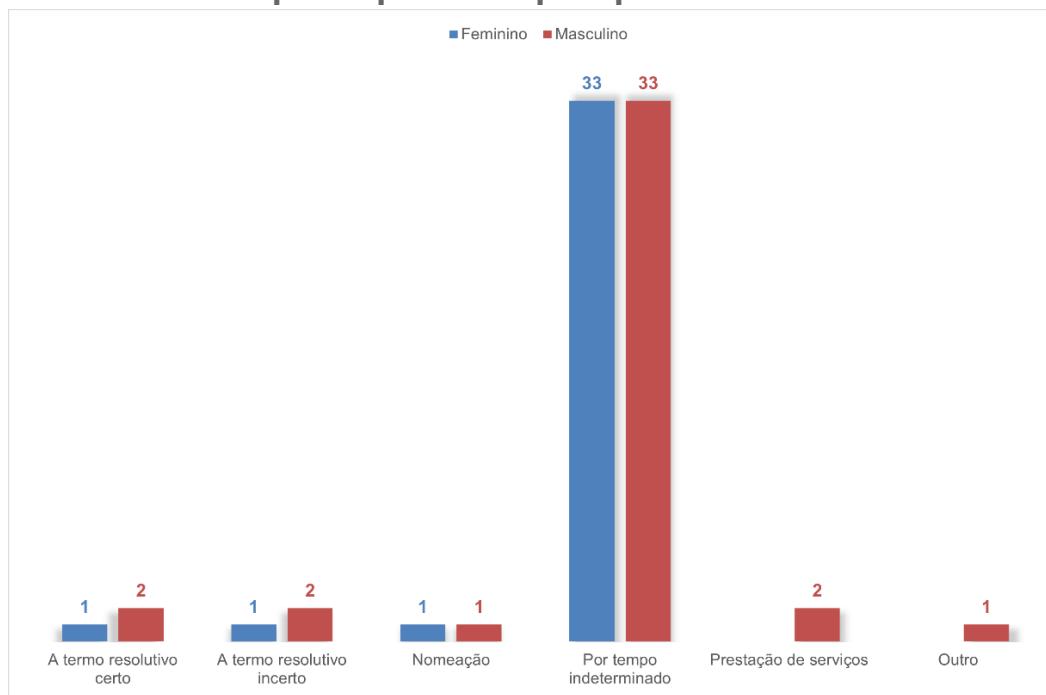


Gráfico A.15.

Número de respostas por sexo e tipo de horário de trabalho

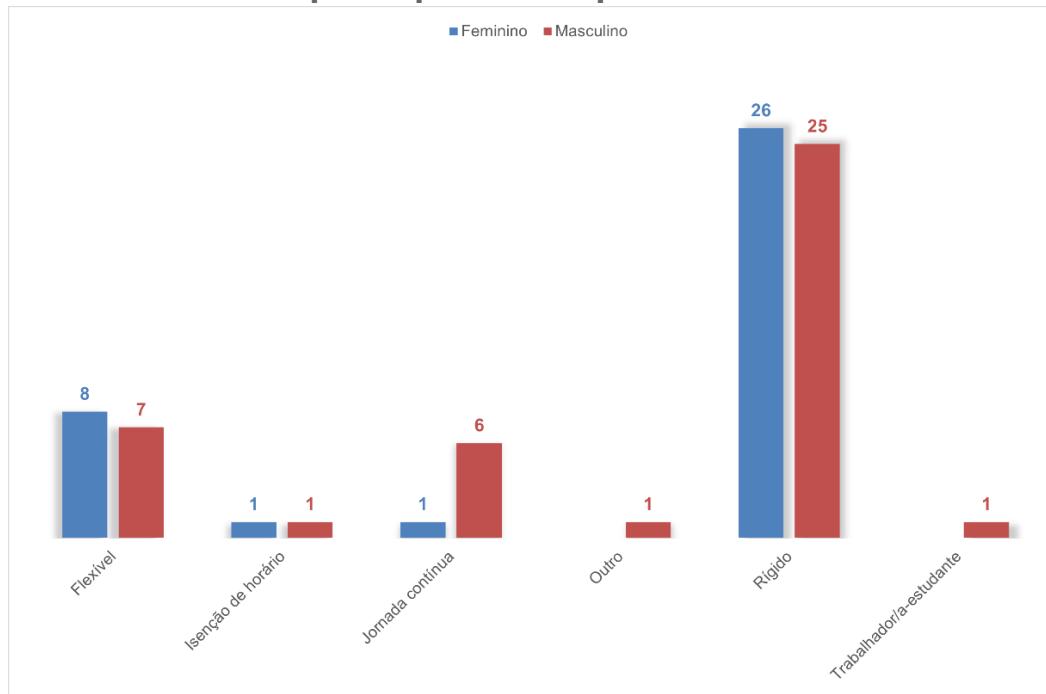


Gráfico A.16.

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

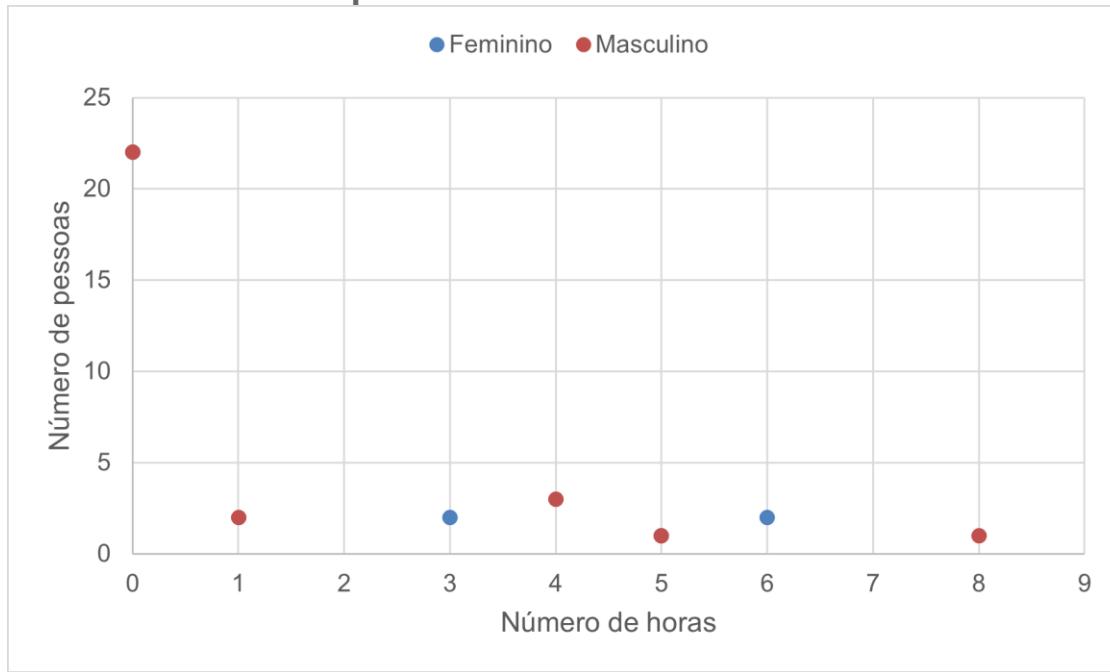


Gráfico A.17.

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

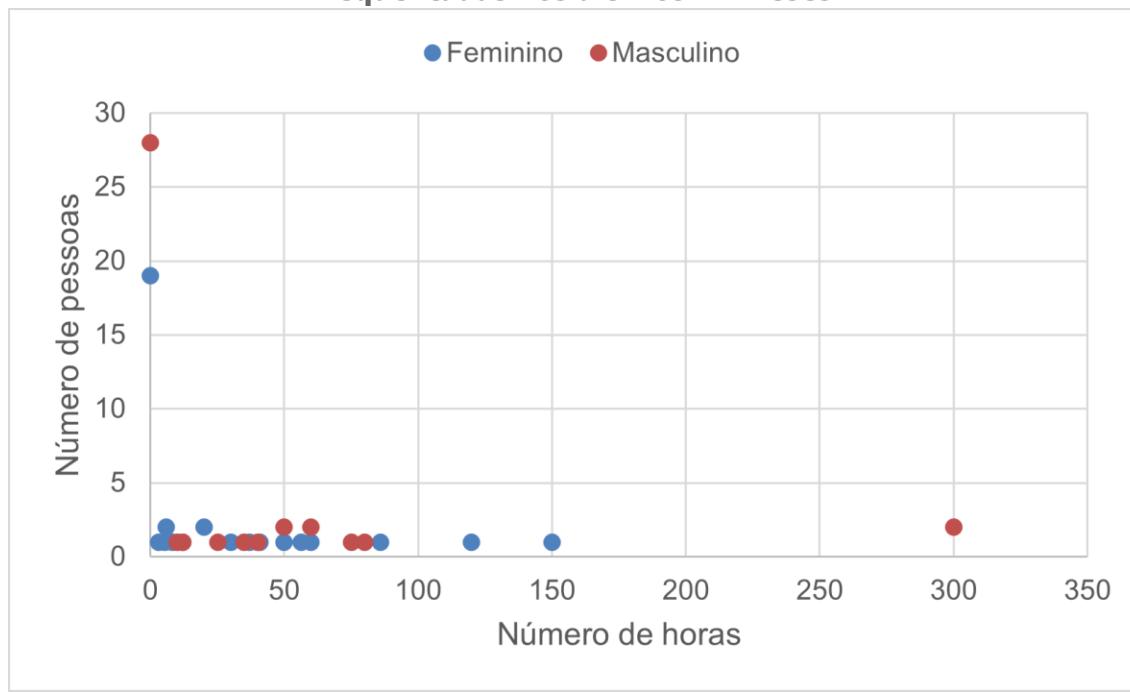


Gráfico A.18.

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 5, e nos homens é o 0. Assim sendo, é de salientar que em ambos os géneros existe um maior número de trabalhadores/as que optam por escalões mais baixos de satisfação (<5), não estando assim satisfeitos/as a este nível.

No que toca à percepção dos/das trabalhadores/as sobre a estabilidade da sua situação atual de emprego existiu uma tendência por parte dos homens para optar por níveis mais altos de estabilidade, enquanto as mulheres reportaram uma distribuição menos homogénea, com 6 mulheres a classificarem a sua situação de emprego como muito instável (2).

Quanto às circunstâncias durante a jornada de trabalho, existe uma ligeiríssima preponderância de mulheres que respondem quanto à realização do trabalho ser essencialmente em equipa, face aos homens.

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...

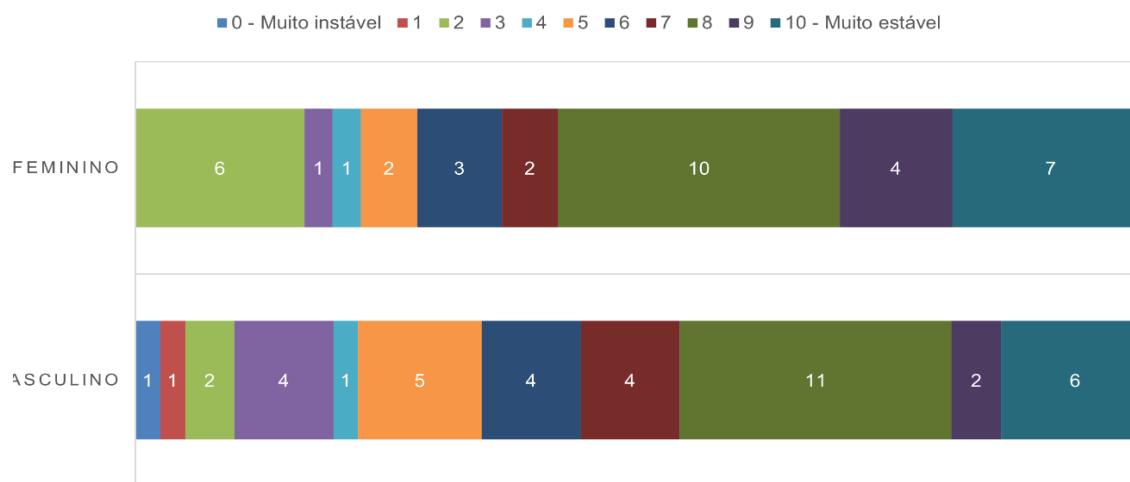


Gráfico A.20.

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, podemos verificar que o escalão em que se encontram mais trabalhadores é de 11 a 20 anos.

Quanto ao exercício de funções de chefia/coordenação, existe uma maior percentagem de homens que exerce este tipo de funções, quer formal, como informalmente, $\approx 24\%$, face a uma percentagem menor de mulheres $\approx 19\%$. Estes dados, apesar de deterem pouca significância

estatística, 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 ligeira discrepância de género. Assim sendo, as trabalhadoras do sexo feminino declararam trabalhar abaixo do horário normal de trabalho de 35 horas semanais, reportando um valor em média de 33,7 horas semanais. Já os trabalhadores do sexo masculino reportaram um valor em média acima do horário normal de trabalho, no valor de 35,8 horas semanais.

No que toca à ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses, existe um equilíbrio entre homens e mulheres, ainda que percentualmente as mulheres tenham faltado mais. O motivo com maior significado estatístico, quer entre homens como entre mulheres, é por período de férias. No entanto, é de realçar que o segundo motivo com maior significado estatístico entre homens é por greve, e por outro lado, entre mulheres é para prestar assistência a familiares.

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

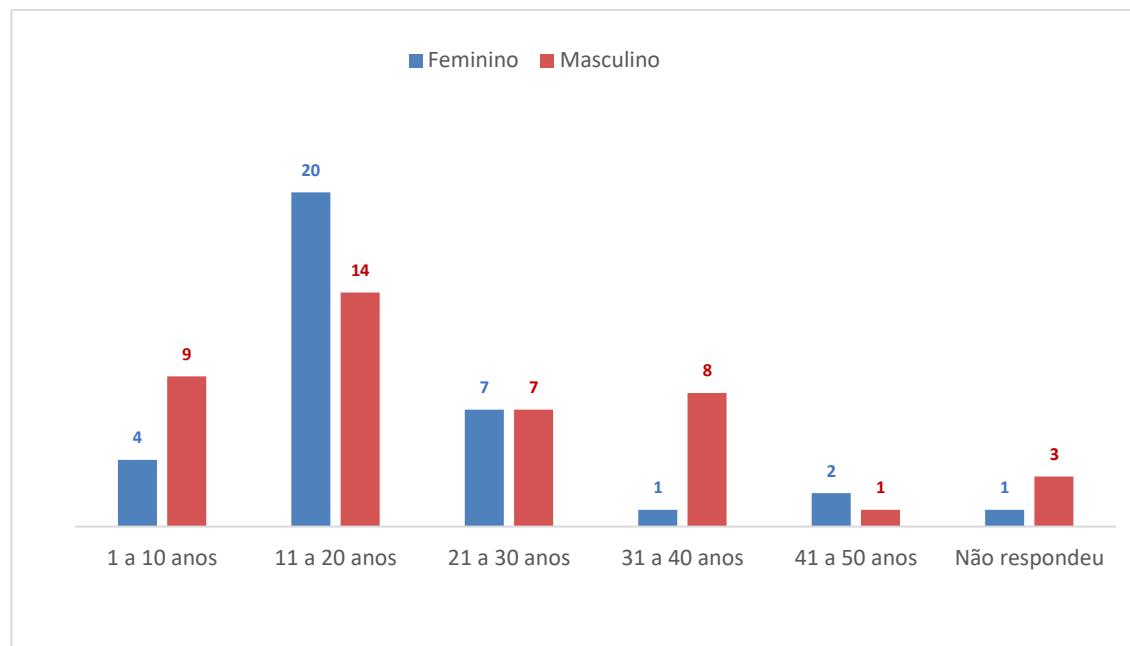


Gráfico A.22.

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

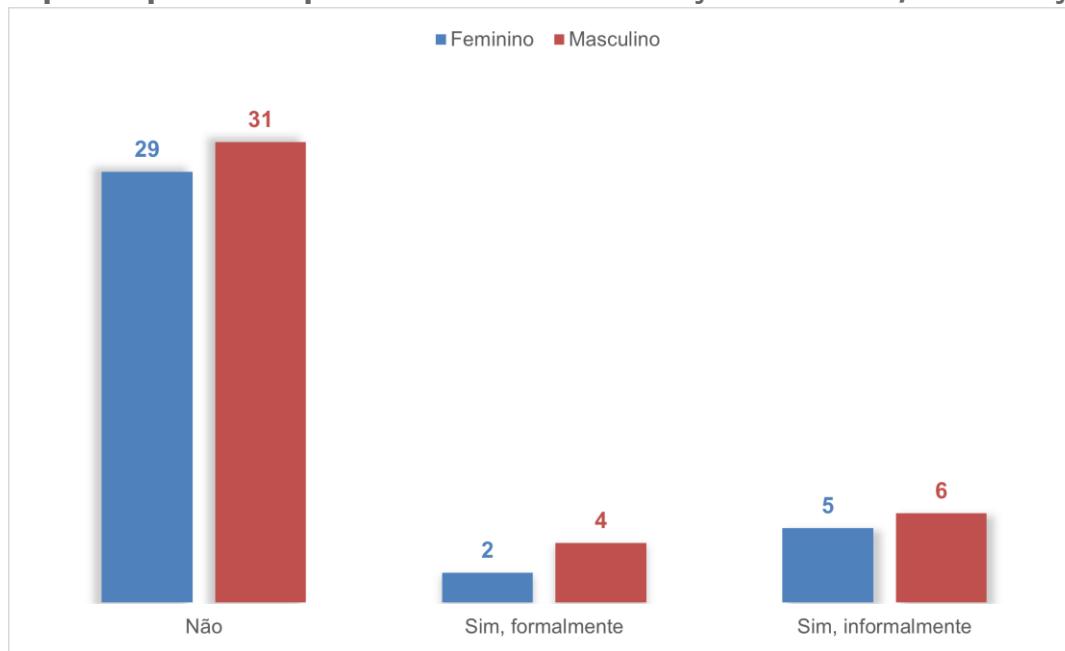


Gráfico A.23.

Respostas por sexo e por média de horas trabalhadas por semana

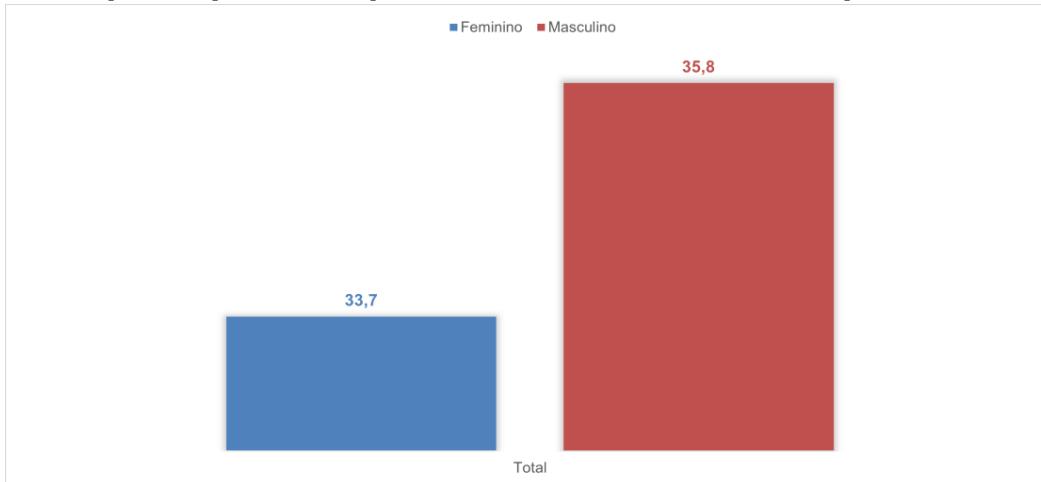


Gráfico A.24.

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

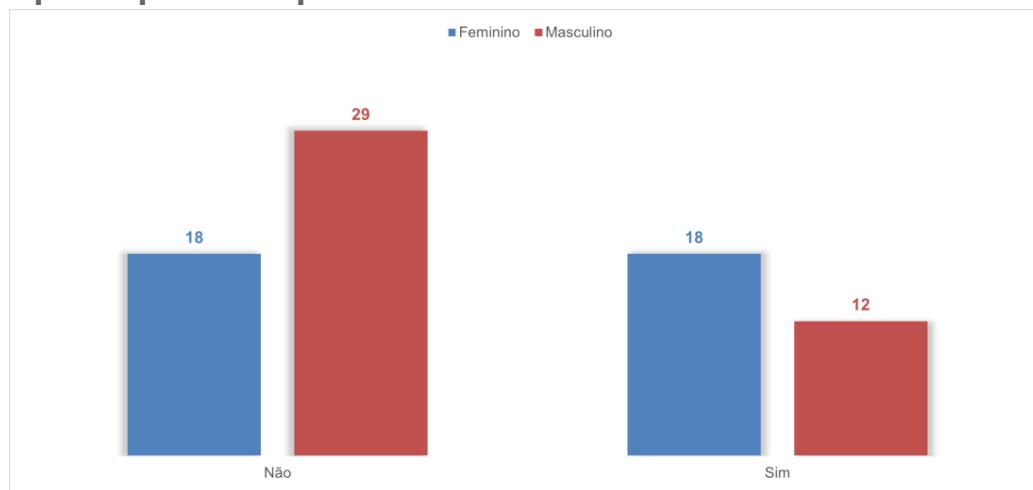


Gráfico A.25.

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

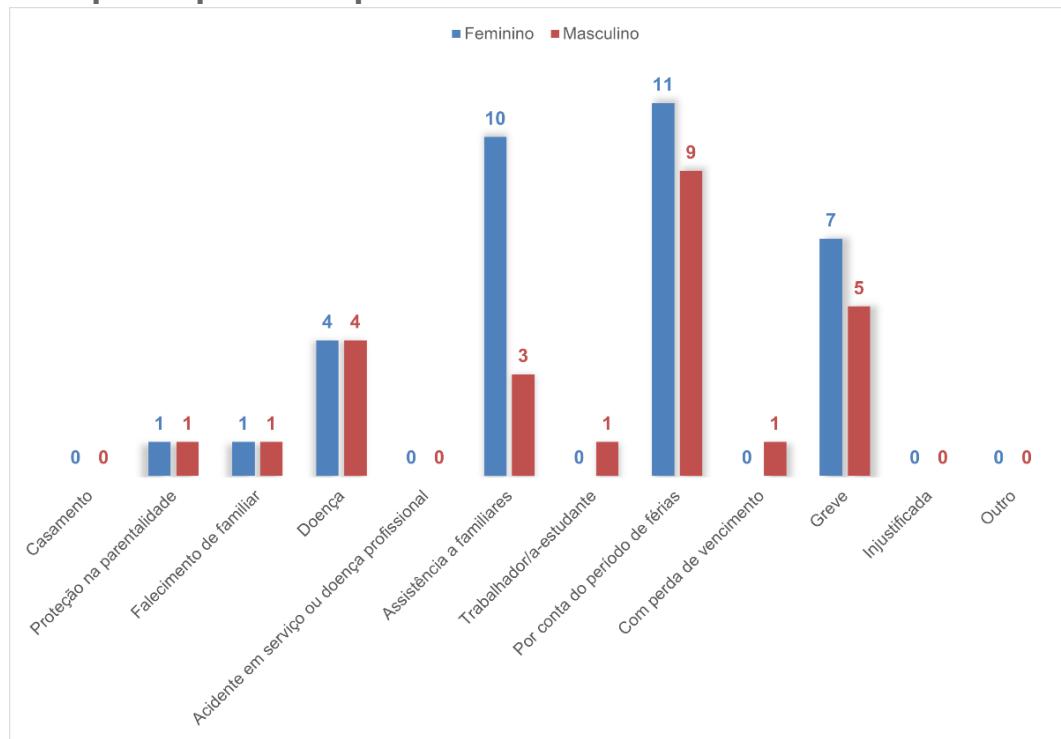


Gráfico A.26.

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. De notar que as questões que foram avaliadas mais negativamente prendem-se, em geral, com a comunicação com as chefias.

São os homens que sentem mais necessidade de fazer horas-extra, o que é corroborado, pelo que já vimos, pelo facto de serem os homens 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?	2,53	2,56	2,55
Precisa fazer horas-extras?	2,44	2,68	2,57
Precisa trabalhar muito rapidamente?	2,97	3,00	2,99
O seu trabalho requer que seja bom/boa a propor novas ideias?	3,56	3,41	3,48
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	2,92	3,00	2,96
O seu trabalho exige emocionalmente de si?	3,39	3,34	3,36
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	2,75	3,00	2,88
O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	3,92	4,00	3,96
O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	3,22	3,95	3,61
No seu local de trabalho, a informação sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro é transmitida com antecedência?	2,25	2,71	2,49
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	2,92	3,12	3,03
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	3,89	4,05	3,97
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela sua chefia?	2,97	2,83	2,90
Com que frequência é que a sua chefia direta fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	2,64	2,56	2,60
Existe uma boa cooperação entre colegas de trabalho?	3,33	3,83	3,60
Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que ela faz um bom planeamento do trabalho?	3,06	3,07	3,06
As chefias confiam no pessoal para executar o seu trabalho bem?	3,42	3,41	3,42
No seu local de trabalho, os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	2,92	3,20	3,06
As sugestões do pessoal são consideradas pelas chefias?	2,92	2,83	2,87
Em caso de necessidade, tem liberdade de flexibilizar o seu horário de trabalho?	3,31	3,66	3,49
No seu local de trabalho é valorizado o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	3,75	3,90	3,83
No quotidiano, colegas e chefias encorajam a conciliação entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?	3,11	3,32	3,22
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?	3,72	3,90	3,82

Considera que o local onde trabalha promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?	3,44	3,66	3,56
--	------	------	------

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 praticamente todas as afirmações/questões. Salientar aqui que constatamos a existência de diferenças entre as opiniões das mulheres e as dos homens, nomeadamente que menos mulheres sentem que o seu trabalho é importante. É de registar que uma percentagem significativa dos/as respondentes não gosta de falar com outras pessoas sobre o seu local de trabalho.

Pergunta	Respostas por sexo e opiniões relativas à autoeficácia e à relação com o trabalho		
	Feminino	Masculino	Total
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	4,03	4,29	4,17
É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.	3,75	3,83	3,79
O seu trabalho tem algum significado para si?	4,00	4,12	4,06
Sente que o seu trabalho é importante?	3,86	4,17	4,03
Gosta de falar com as outras pessoas sobre o seu local de trabalho?	3,11	3,17	3,14
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	3,50	3,44	3,47

Tabela A.2.

Satisfação com o Trabalho

Quando analisados os níveis de satisfação das pessoas respondentes com o trabalho, verificamos que, para praticamente todas as afirmações, se verificam, tanto entre os homens como entre as mulheres, níveis médios de satisfação (3 numa escala de 1 a 5). Aponta-se ainda que entre as mulheres algumas apresentam níveis baixos de satisfação face à maneira como as suas capacidades são utilizadas.

Respostas por sexo e opiniões relativas à satisfação com o trabalho			
Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Grau de satisfação com as suas perspetivas de trabalho.	3,03	3,24	3,14
Grau de satisfação com as condições físicas do seu local de trabalho.	3,36	3,29	3,32
Grau de satisfação com a maneira como as suas capacidades são utilizadas.	2,94	3,27	3,12
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a qualidade de vida no município.	3,31	3,73	3,53
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a igualdade de oportunidades no município.	3,36	3,61	3,49

Tabela A.3.

Usos do tempo

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

Analizando os dados é possível perceber que as mulheres reportam, em média, um maior número de horas de trabalho remunerado diário (7,21) do que os homens (7,00). Esta situação encontra-se em concordância com a informação antes analisada relativa à duração do período de médio semanal de trabalho, onde as mulheres declararam trabalhar mais tempo do que os homens.

As mulheres reportam, em média, um maior número de horas dedicadas a preparar refeições, bem como a fazer compras e em tarefas de cuidado a outras pessoas com as quais não coabitam. Os homens reportam, em média, despender mais tempo com a maioria das atividades relacionadas com o lazer. 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 “cuidar de pessoas dependentes” 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 verificaram situações conflituantes 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, ainda que não sejam particularmente conflituantes.

Respostas por sexo e pelos diferentes usos do tempo

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	7,01	7,12	7,07
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	0,56	6,56	1,66
A dormir	2,36	6,95	6,77
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	1,50	1,76	2,04
A preparar refeições	1,18	1,32	1,40
A comer/tomar refeições	0,86	1,34	1,27
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	0,64	0,76	0,81
A fazer compras (diárias)	0,56	0,52	0,58
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	0,37	0,45	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")	0,37	0,27	0,32
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, familiares, amigos, amigas)	0,37	0,24	0,30
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	1,90	0,57	1,19
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	1,90	0,55	1,17
Na prestação de cuidados a outra(s) pessoa(s) que não reside(em) na mesma casa (não incluir ações como voluntariado)	0,31	0,22	0,26
No cuidado a animais domésticos (incluindo levá-los à rua)	0,39	0,38	0,38
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	0,34	0,40	0,38
A praticar desporto/fazer atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,50	1,02	0,78
Em convívio/saídas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,29	0,60	0,45
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	0,83	0,90	0,87
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	0,89	1,37	1,14
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogues) sem ser estudar	0,49	0,68	0,59
Noutras atividades não referidas anteriormente.	0,07	0,40	0,25

Tabela A.4.

Respostas por sexo e pelas diferentes tarefas domésticas e de cuidado

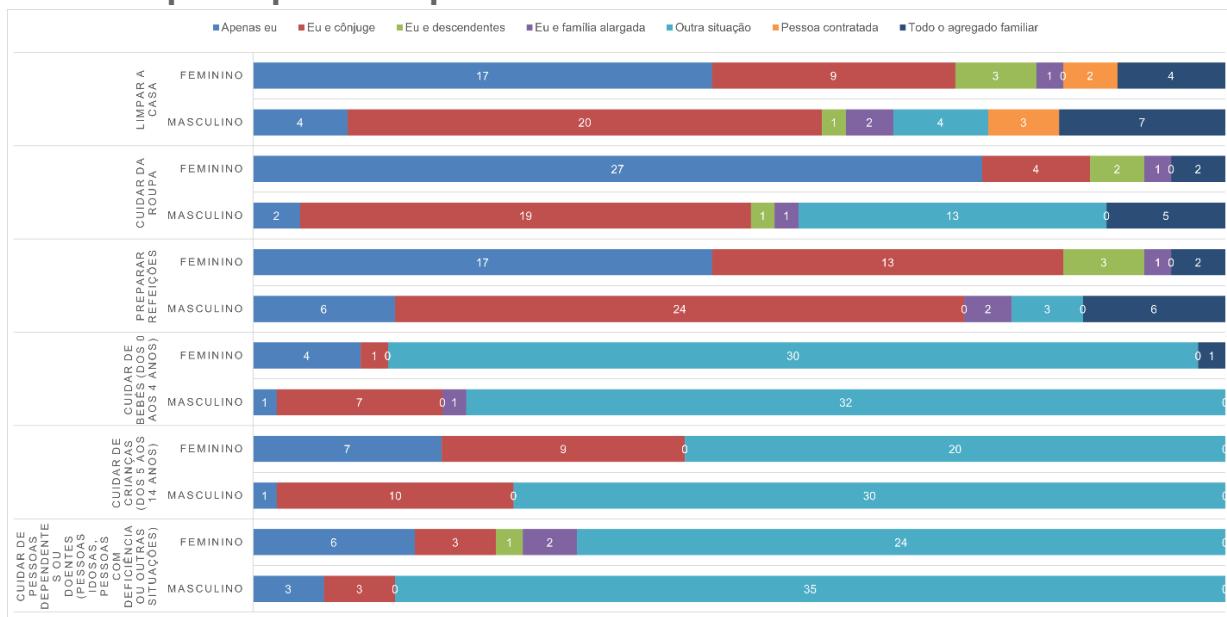


Gráfico A.27.

Respostas por sexo e opiniões relativas ao conflito trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	2,69	2,78	2,74
O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	2,47	2,20	2,32
Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	2,14	2,49	2,32
Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	2,42	2,54	2,48
Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1,81	2,44	2,14
Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1,47	1,80	1,65
A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1,58	1,93	1,77
As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1,53	1,68	1,61
Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.	2,31	2,10	2,19
O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.	2,03	2,15	2,09

Tabela A.5.

Saúde e bem-estar

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

Quanto à percepção sobre o seu bem-estar, os homens reportam considerar ter mais tempo parar fazer as coisas de que realmente gostam do que as mulheres, e receber mais apoio e ajuda de pessoas que lhes são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.) do que as mulheres.

Respostas por sexo e pelo estado de saúde percecionado

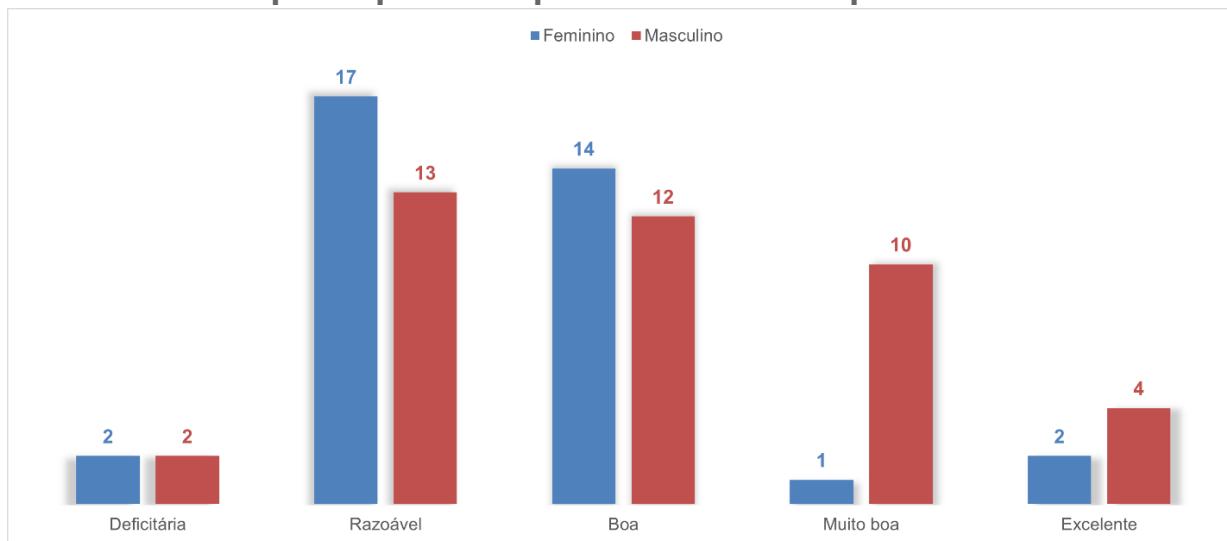


Gráfico A.28.

Respostas por sexo e opiniões relativas à saúde e apoio social

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Na minha vida quotidiana, tenho tempo parar fazer as coisas de que realmente gosto.	2,92	3,15	3,04
Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.	2,44	2,56	2,51
Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).	3,19	4,00	3,62
Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.	3,31	3,51	3,42

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 percepção por parte das mulheres 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” e 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 percepção de que idealmente homens e mulheres devem ter as mesmas oportunidades no trabalho, existe uma pequena discrepância nas respostas relativamente a medidas de afirmação positiva, de forma a que homens e mulheres ocupem postos de trabalho onde o seu sexo está sub-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 apenas um dos membros do casal exerce uma atividade profissional para que o outro se ocupe da casa e das crianças”. Não obstante, não se verifica a mesma discordância, sobretudo por parte dos homens, face à 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”.

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.	4,61	4,32	4,45
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.	2,92	3,39	3,17
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.	1,44	2,07	1,78
É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).	4,42	3,90	4,14
É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.	4,47	4,20	4,32
É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).	4,39	4,22	4,30
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.	4,36	3,61	3,96
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.	4,58	3,93	4,23
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.	4,53	4,12	4,31
O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,75	4,39	4,56
O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,72	4,37	4,53
O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.	4,92	4,56	4,73
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).	4,69	4,34	4,51
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).	4,81	4,41	4,60
É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.	4,89	4,51	4,69
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.	4,50	3,73	4,09
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.).	4,44	3,98	4,19

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.).	4,44	3,98	4,19
--	------	------	-------------

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, em média, de 4 numa escala entre 1 e 5) com todas as políticas, enquanto os homens concordam com todas, apresentando valores de concordância mais baixos. Ainda que, como vimos acima, os homens demonstrem 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 “possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário” 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.	4,44	3,95	4,18
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,56	4,32	4,43
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).	4,50	4,32	4,40
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	4,14	3,83	3,97
Conceder horários de trabalho flexíveis.	4,53	4,20	4,35
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	4,25	3,63	3,92
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	4,36	3,88	4,10
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	4,17	3,59	3,86
Prever a partilha do posto do trabalho.	3,89	3,54	3,70
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,64	4,39	4,51
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,47	4,15	4,30
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,67	4,20	4,42
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	4,47	4,22	4,34
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	3,75	3,46	3,60
Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	4,50	3,93	4,19
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).	4,58	4,17	4,36

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 maioritariamente 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?	1,69	2,05	1,88
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,08	1,66	1,39
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	1,22	1,78	1,52
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	1,08	1,59	1,35

Tabela A.9.

Vertente Externa

Práticas e Competências em Igualdade

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

Até ao momento, no Município, já foram realizadas várias **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género:**

- 1) Tendo em vista a sensibilização das famílias e da comunidade em geral para a cidadania e igualdade, o Município realizou, por vários anos, seminários e tertúlias, promovendo a Igualdade entre Mulheres e Homens;
- 2) Abrangendo o mesmo público-alvo e visando também o mesmo objetivo – a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens –, foi desenvolvida a dinâmica da criação, através de desenho, do “Mural do Dia da Mulher” (2016). Por vários anos foi organizada uma caminhada e criado e distribuído um postal com um poema alusivo ao Dia da Mulher;
- 3) De âmbito Intermunicipal existe, desde 2017, o Gabinete de Apoio à Vítima (GAV) do Alto Alentejo Oeste, trabalhando sobretudo as questões da Violência Doméstica;
- 4) Desde 2018 que o Município comemora, em parceria com a EAPN - Rede Europeia Anti-Pobreza, o Dia Municipal para a Igualdade. São levadas a cabo ações de sensibilização, seminários e tertúlias, onde se destacam as seguintes atividades de rua: Guarda-chuvas decorados; Manta de retalhos “Pedaços da Nossa História - Valores e Diferenças”; Boneco/a;
- 4) Em 2019, o Município organizou uma Exposição subordinada ao tema “As mulheres e o poder local” e uma outra “As Mulheres pelo Mundo”, promovendo a diversidade e diálogo intercultural e, ainda no mesmo ano, um recital de poesia;
- 5) Em 2019, também de âmbito Intermunicipal, foram desenvolvidas campanhas de informação e divulgação a par de ações de sensibilização, seminários e tertúlias dando a conhecer o movimento One Billion Rising, pretendendo alertar para a problemática da Violência no Namoro. Estas atividades foram dirigidas a crianças e a jovens, em geral;

6) Ainda em 2019, foram realizadas ações de sensibilização, seminários e tertúlias, promovidas pela APF Alentejo - Associação para o Planeamento da Família, abordando a problemática do Tráfico de Seres Humanos cujo público-alvo foram 7 mulheres e 9 homens. Estas ações foram dirigidas às famílias e à comunidade em geral;

7) Em 2021, o Município, tendo como parceiros a Boutique da Cultura e o MDM - Movimento democrático de Mulheres, apoiou a peça de teatro "Silêncios e Tanta Gente" que volta a abordar a temática do Tráfico de Seres Humanos. Esta atividade foi dirigida às famílias e à comunidade em geral;

8) Em 2021, o Município, no âmbito das comemorações do Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres, promoveu um teatro-fórum, onde foi abordada a temática da discriminação e segregação nas profissões visando abranger as famílias e a comunidade em geral.

No Agrupamento de Escolas **não foram ainda realizadas iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género.**

No que toca a **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género promovidas no Município**, no âmbito das entidades do 3º Setor, 10 das organizações respondentes indicaram que **já se realizaram iniciativas**, nomeadamente:

- exposições sobre igualdade entre mulheres e homens, acessíveis à comunidade em geral, referente ao dia municipal da igualdade;
- campanhas de informação e divulgação sobre violência doméstica, também acessível à comunidade em geral;
- tertúlias sob o tema da violência doméstica, acessível a toda a comunidade.

Note-se que nem todas as entidades descreveram as iniciativas em que participaram.

Formação

Tendo em conta agora os dados existentes até ao presente momento, verificamos o facto de **não existirem docentes** de todos os níveis de ensino que **tenham frequentado 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". Torna-se, assim, fundamental criar estratégias de formação no âmbito das temáticas

supramencionadas junto dos Centros de Formação dos Agrupamentos de Escolas, de forma a colmatar esta necessidade.

Relativamente às **ações de formação certificadas para obtenção de Especialização em Igualdade de Género**, no 3º Setor, registamos que 3 das associações inquiridas referem que alguns dos **membros dos órgãos sociais e trabalhadores/as da organização frequentaram este tipo de formações, verificando uma maior participação por parte de homens, não sendo referidas as entidades que as promoveram**.

Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género

O Município integra como **rede de trabalho ou colaborativa**, entre outros Municípios, o **Protocolo para a territorialização da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica**, com vista à manutenção e consolidação da resposta de prevenção, proteção e combate à violência doméstica.

O Agrupamento de Escolas declara que **não integra nenhuma rede de trabalho ou colaborativa em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência**.

Aponta-se como desejável a inclusão no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do concelho de Avis de medidas promotoras de um maior envolvimento do Agrupamento de Escolas em iniciativas em prol da Igualdade de Género e da prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica.

Duas das organizações do 3º Setor integram redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência, sendo que apenas uma das organizações acrescentou que, com isto, se procurou promover a proteção de crianças e jovens, tendo como entidades parceiras a CPCJ de Avis.

Associativismo

Caraterização do Associativismo

Ao Questionário de Diagnóstico de Género no Associativismo responderam um total de **20 entidades**: 5 IPSS, 4 Associações Humanitárias, de Saúde ou de Ação Social, 1 Associação profissional, 4 Associações desportivas e 6 Associações culturais e recreativas.

Apenas uma das IPSS não **contempla nos seus Estatutos a Igualdade e a Não Discriminação**.

As organizações inquiridas desenvolvem missões sociais nas áreas do **desporto, cultura e recreio, apoio a idosos/as, cuidado e solidariedade, defesa do património e de desenvolvimento rural**.

Quanto aos **públicos-alvo** para quem estas entidades dirigem a sua intervenção constatamos que estas organizações trabalham com uma grande diversidade de públicos, sobretudo, com **famílias e comunidade em geral, crianças e jovens em geral e pessoas idosas**. **Contudo, todos os públicos presentes no questionário foram abrangidos, pelo menos, por 5 das organizações inquiridas**. Existem ainda listas de espera em duas das organizações, centradas em **pessoas idosas**.

Relativamente à **composição por sexo dos órgãos sociais** destas 20 organizações do 3.º setor, verifica-se que as **presidências das direções são maioritariamente representadas por homens (16 de 23), tal como nos restantes membros de direção, em que cerca de ¾ são homens**. **Destaque para 3 das organizações que não apresentam nenhuma mulher em órgãos de direção**. No **Conselho Fiscal** regista-se um maior número de homens, ainda que ao nível das presidências, essa maioria não é tão vincada, já que 40% das presidentes são mulheres. Nas **mesas da Assembleia Geral**, regista-se uma maioria de homens, em qualquer dos cargos envolvidos.

O mesmo acontece com os/as associados/as, de modo geral, já que apenas 39% são mulheres e, apenas em 3 das entidades inquiridas existem mais mulheres que homens, não se registando, porém, nenhuma entidade apenas com sócios apenas de um dos sexos.

No que toca à **repartição de mulheres e de homens pelas funções que atualmente desempenham** nestas organizações, note-se que 8 das organizações não disponibilizaram dados. Das restantes, regista-se uma masculinização dos cargos de diretores/as técnicos/as (13

de 17 pertenciam a homens), tal como nas equipas técnicas (26 de 42 são homens). Em sentido inverso, nas profissões com níveis de especialização mais baixos, regista-se uma maioria de funcionárias, representando as mulheres 70% nestes cargos.

Apoios e Benefícios

Nos 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.

Para apoiar as 40 Associações que estão registadas no Município foi criado um Regulamento de Apoio ao Desenvolvimento Associativo e a Iniciativas de Interesse Público Municipal no Concelho de Avis, como forma de definir os apoios financeiros e técnicos concedidos às associações mediante requerimento, nos períodos estabelecidos, para a aquisição de equipamentos, viaturas e recursos humanos. Assim, foram estruturados 4 Programas, que permitem às associações recorrer a apoios municipais, consoante as suas necessidades, os quais passamos a enunciar:

1. Programa de Apoio ao Desenvolvimento Associativo, que pressupõe apoios na divulgação e publicidade das atividades a desenvolver; para formação de dirigentes associativos e técnicos/as e para a cedência de transportes, equipamentos ou instalações;
2. Programa de Apoio à Infraestrutura, que apoia na elaboração de projetos; na realização de obras de conservação, reabilitação ou reabilitação das instalações; na construção de novas instalações; na aquisição de terrenos ou edifícios e mediante a disponibilização de máquinas ou mão-de-obra para a execução das obras;
3. Programa de Apoio a Equipamento e Modernização Associativa, permite a aquisição de equipamento informático, de viaturas, ou outros bens móveis;
4. Programa de Apoio a Atividades de Caráter Pontual, destinado especialmente a atividades de interesse público municipal pontuais ou promovidas por entidades não legalmente constituídas.

Educação

Estrutura Educativa

No que concerne à rede Educativa, o Município de Avis compreende um agrupamento, o Agrupamento de Escolas de Avis, que engloba: uma escola do 2.º e 3.º ciclo do ensino básico; 1 escola do 1.º ciclo do ensino básico; 3 escolas do 1.º ciclo e jardim de Infância e 1 jardim de infância:

1. Escola Básica 2/3 Mestre de Avis - 2.º e 3.º ciclos do ensino básico nacional
2. Escola Básica do 1.º ciclo e Jardim de Infância de Avis
3. Escola Básica do 1.º ciclo e Jardim de Infância de Alcórrego
4. Escola do 1.º Ciclo e Jardim de Infância de Ervedal
5. Escola Básica do 1.º ciclo de Benavila
6. Jardim de Infância de Benavila

Compreendemos então que, para completar o ensino obrigatório, os/as estudantes do município têm de se deslocar para outro concelho. De forma geral estes/as alunos/as acabam por completar o ensino secundário nos concelhos vizinhos de Estremoz, Ponte de Sor e Sousel, havendo inclusive quem se desloque para Portalegre ou Évora. Esta necessidade pode assim acabar por promover o enfraquecimento dos laços entre estes/as alunos/as com o seu concelho de origem.

No Município existe ainda uma rede de Ludotecas que oferecem um conjunto de atividades lúdicas às crianças até aos 12 anos.

Com um horário até às 19 horas, estes equipamentos ocupam os tempos livres dos/as alunos/as após o período letivo. Por sua vez, é também nestes estabelecimentos que são servidas as refeições aos/às alunos/as do ensino pré-escolar e do 1.º ciclo. As Ludotecas municipais funcionam gratuitamente nas freguesias de Avis, Ervedal, Figueira e Barros, e nas Uniões de Freguesia de Alcórrego e Maranhão e de Benavila e Valongo.

Caraterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes

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

Comecemos 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**. Consta-se que o número de docentes homens apresenta um valor pouco significativo que apenas se verifica no 1º CEB e no 2º CEB.

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

Nível de Ensino	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Pré-Escolar	5	0
1º CEB	11	1
2º CEB	8	3
3º CEB	14	0

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

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

Categoría Profissional	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Assistente Operacional	17	2
Assistente Técnico/a	4	1
Técnico/a Superior	3	1

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, consequentemente, às mulheres.

Não obstante esta forte feminização do ensino, verificamos pela análise da tabela seguinte onde constam os órgãos de toda a comunidade educativa que a **função de direção é exercida por um homem**. Esta constatação é, mais uma vez, um dado generalizado na sociedade portuguesa que revela claramente a existência de “telhados de vidro” que as mulheres enfrentam para conseguirem ascender a lugares de liderança. Importa, porém, ressaltar que no âmbito das **funções de presidência/coordenação** esta tendência não se verifica.

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

Tipologia de Funções	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Diretor/Diretora	0	1
Restantes Membros da Direção	3	0
Presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	9	3
Presidente do Conselho Geral	1	0
Restantes Membros do Conselho Geral	14	7
Coordenadores/as de Departamentos	4	2

Caraterização da Comunidade educativa – Estudantes

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.4.: Caraterização da comunidade educativa - Estudantes

Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Pré-Escolar	36	40
1º CEB	60	62
2º CEB	30	19
3º CEB	52	46

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de um equilíbrio no número de estudantes na educação pré-escolar, no 1º Ciclo do Ensino Básico (CEB) e no 3º CEB, registando-se uma **ligeiríssima preponderância de raparigas no 2º CEB** (+11 raparigas do que rapazes).

Abandono Escolar Precoce

Tomando como período de referência o ano letivo passado de 2020/2021, regista-se um **valor significativo de abandono escolar precoce, sendo as crianças e jovens de etnia cigana**. No **1º CEB** temos o registo de 5 casos - **4 alunos e 1 aluna**. No **2º CEB** verificaram-se **10 casos - 2 alunos e 8 alunas**. No **3º CEB** ocorreram **dois casos** de abandono escolar, **ambos do sexo masculino**.

Apoios e Benefícios para crianças e jovens

A atribuição de apoios económicos na área da educação na autarquia enquadrar-se na política de Ação Social Escolar, com a qual o Município revela particular preocupação como forma de combater situações de exclusão social e promover a igualdade de oportunidades. Os apoios prestados a alunos/as com maiores carências socioeconómicas, procuram, assim, fazer face aos encargos financeiros das famílias:

1. Reembolso do valor despendido em livros de fichas de apoio aos manuais escolares, para alunos/as do 1.º ciclo que estejam inscritos/as na Divisão de Desenvolvimento Sociocultural e Turismo do Município de Avis;
2. Disponibilização de licenças de acesso à plataforma de apoio educativo *Escola Virtual*, para os/as alunos/as do 1.º ciclo;
3. Verba anual para a aquisição de material escolar de desgaste e material didático, por casa sala do ensino pré-escolar e do 1.º ciclo (entre 150€ e 350€, mediante o número de alunos/as por sala);
4. Transporte gratuito para alunos/as do pré-escolar e do 1.º ciclo deslocados/as em prol do reordenamento da rede escolar;
5. Passe gratuito para alunos/as dos 2.º e 3.º ciclos que utilizem o autocarro da Rodoviária do Alentejo;
6. Refeições gratuitas para alunos/as do pré-escolar e 1.º ciclo do escalão A e todos/as os/as alunos/as deslocados/as;
7. Comparticipação de 50% no valor da refeição para todos/as os/as alunos/as do escalão B do pré-escolar e do 1.º ciclo.

Para os alunos do ensino secundário e superior são também atribuídas bolsas de estudo. As bolsas disponibilizadas para o ensino secundário são atribuídas a estudantes que frequentem estabelecimentos de ensino fora do concelho e visam financiar despesas como o transporte, a alimentação e o alojamento. Estes/as estudantes beneficiam ainda de uma comparticipação de 50% no valor do passe mensal de transporte. No ensino superior, a bolsa de estudo assume o valor de uma prestação monetária, equivalente a 30% da Retribuição Mínima Mensal Garantida, enquanto no ensino secundário corresponde a 15% da Retribuição Mínima Mensal Garantida, valor o/a aluno/a remunerado mensalmente, durante os 9 meses do ano letivo. No total são atribuídas 20 bolsas no ensino secundário e outras 20 bolsas no ensino superior, valor que a Autarquia afirma ter sido suficiente para responder ao número de candidaturas.

Este Município oferece outros apoios a crianças e jovens: **Rede de Ludotecas Municipais** (74 meninas e 63 meninos), **apoio psicopedagógico** (6 meninas e 2 meninos), **acesso a plataforma de escola virtual** (145 meninas e 125 meninos) e **Escola de Música** (23 meninas e 25 meninos).

Beneficiaram dos **programas de apoio a jovens NEET** 6 raparigas e 2 rapazes.

Famílias com crianças e jovens

Caraterização das famílias com crianças e jovens

Para compreender a composição dos núcleos familiares no concelho e poder traçar um quadro comparativo entre os papéis que mulheres e homens desempenham dentro da família, olhamos, em seguida, para a composição dos núcleos familiares monoparentais.

Tabela B.5.: Proporção de Núcleos Familiares Monoparentais, por Tipo de Núcleo

Tipo de Núcleo	N.º Total de Núcleos Monoparentais	Pai com Filhos/as	% de Núcleos País com Filhos/as	Mãe com Filhos/as	% de Núcleos Mães com Filhos/as
Total	156	31	19,87	125	80,13

Fonte: Pordata, 2011

Em 2011, os núcleos monoparentais a residir em Avis correspondiam a um total de 156 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 80,13% destes agregados. Este número reforça a tendência que acompanha todo o país e que revela uma clara predisposição para as mulheres assumirem, com maior preponderância, a responsabilidade sobre os/as filhos/as.

Um indicador importante também para a caraterização destes núcleos monoparentais corresponde ao nível de escolaridade do pai ou da mãe. Ao analisar este indicador, percebemos que grande parte das mulheres com filhos/as completou apenas o 1.º ciclo do ensino básico (um total de 36). Contudo, o número de mulheres destes núcleos monoparentais que completou o 3.º ciclo do ensino básico, ou o ensino secundário também é bastante relevante, correspondendo a um total de 50 mulheres (23 completaram o 3.º ciclo e 27 o ensino secundário). Por conseguinte, 19 destas mulheres não possuem qualquer nível de escolaridade e importa referir que a taxa de

analfabetismo no concelho era de 13,3%, em 2011, estando o sexo feminino em predominância (16,3% face a 10% dos homens).

Quanto ao número de mulheres destes agregados que completou já o ensino superior é também de relevância, um total de 11 mulheres, por oposição ao dos homens, onde não se regista nenhuma família em que o pai tenha completado o ensino superior.

No caso das famílias de pais com crianças, quase metade dos homens nesta situação possui apenas o 1.º ciclo do ensino básico (15 homens). De resto, 5 homens não são escolarizados e conforme vamos subindo nos níveis de ensino, o número de homens com crianças a cargo tende a diminuir, embora pelo fato destes agregados serem em número reduzido, não consigamos retirar uma conclusão mais assertiva.

Tabela B.6.: Núcleos Familiares Monoparentais, por Nível de Escolaridade completo e por Sexo

Nível de Escolaridade	N.º Mães com Filhos/as	N.º Pais com Filhos/as
Sem Nível de Escolaridade	19	5
Básico 1.º Ciclo	36	15
Básico 2.º Ciclo	9	6
Básico 3.º Ciclo	23	3
Secundário	27	2
Pós-Secundário	0	0
Superior	11	0

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 57 beneficiários/as, 33 eram do sexo feminino e 24 do sexo masculino. Neste sentido, constatamos, que apesar das mulheres assumirem, ainda, a dianteira enquanto beneficiárias deste apoio, a diferença face ao número de homens beneficiários tende a esbater-se.

Tabela B.7.: Número de Beneficiários/as de Licença Parental Inicial da Segurança Social, por Sexo

Beneficiários/as	N.º de Homens Beneficiários	N.º de Mulheres Beneficiárias	Total
Licença Parental Inicial	24	33	57

Fonte: Pordata, 2020

Apoios e Benefícios para famílias com crianças e jovens

Abrangendo Famílias com Crianças e/ou Jovens, o Município deu apoio a 4 crianças e jovens do sexo feminino e a 4 crianças e jovens do sexo masculino no que concerne ao **apoio de transporte social municipal**. No que diz respeito à **aquisição de manuais escolares** 40 meninas/raparigas viram este apoio ser-lhes concedido, tal como foi oferecido a 29 meninos/rapazes. Quanto ao **apoio alimentar** foi dado a 52 meninas/raparigas e a 59 meninos/rapazes. Foram atribuídas pelo Município **bolsas de estudo** a 37 crianças e jovens do sexo feminino e a 15 do sexo masculino. Este Município oferece, ainda, **ocupação dos tempos livres em período de interrupção letiva** a 27 raparigas e a 7 rapazes, e em período de atividade letiva a 74 raparigas e a 63 rapazes. Do apoio de **transporte escolar** usufruem 57 meninas e 59 meninos.

Minorias nacionais e étnicas

Minorias nacionais

Não se regista a existência de alunos/as pertencentes a minorias nacionais no Agrupamento de Escolas nem obtivemos informações acerca de possíveis famílias a habitar este concelho.

Minorias étnicas

Existem 20 agregados familiares de origem cigana a residir em Avis e outros 20, de maior dimensão, a residir na freguesia de Benavila, alguns a usufruir do RSI e com poucas condições de habitabilidade, sendo muitas das habitações ainda de madeira. Para fazer face a esta situação, o Município aprovou já a Estratégia Local de Habitação, estando prevista a construção de habitações sociais.

Quanto à existência de estudantes pertencentes a origens étnicas minoritárias, temos **24 alunas e 22 alunos de origem cigana**.

Dentro da comunidade, estão registadas situações de jovens que saíram da escola, mas ingressaram em cursos profissionais, através de bolsas de formação, inclusive do sexo feminino. Contudo, este apoio revela-se ainda insuficiente, perpetuando-se o ciclo de pobreza, o que se revela mais premente no caso das mulheres.

O Município e o Agrupamento de Escolas referiram não ter sido desenvolvido, até ao momento, qualquer 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).

Apenas uma das organizações de 3º Setor desenvolveu algum 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 especificado o tipo de atividade desenvolvida.

Apoios e Benefícios a minorias nacionais e étnicas

O Município regista, atualmente, uma mulher beneficiária de alguns apoios existentes dirigidos às pessoas de minorias nacionais e étnicas: **gabinete de inserção profissional, bolsa de horas remunerada** e do **programa ocupacional municipal**.

Pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes

Caraterização da população e saúde

O índice de envelhecimento do Município correspondia a 314,6% em 2020, o que significa que por cada 100 crianças até aos 14 anos a residir no concelho, existem cerca de 314 pessoas com mais de 65 anos. Este índice tem registado uma tendência crescente, já que em 2011, era de 261,5%. 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, reflete, ainda, a crescente desertificação que assola os territórios mais interiores.

Uma vez que a população denota elevado nível de envelhecimento, importa analisar as dificuldades sentidas ao nível da saúde, que estão em estreita correlação com o avançar da idade.

Observando a tabela imediatamente abaixo representada, podemos concluir que, a nível geral, os problemas de saúde que afetam em maior grau a população do concelho, dizem respeito a dificuldades de locomoção, de visão e de memória ou concentração.

Constatamos ainda que são as mulheres que tendem a sofrer maiores dificuldades para realizar as ações descritas. Esta diferença é mais expressiva entre as pessoas que têm muita dificuldade para realizar determinada ação. O único caso em que o sexo masculino supera o número de mulheres diz respeito a deficiência a nível visual, (5 homens apresentam problemas graves de visão e 3 mulheres), mas a diferença é mínima, não sendo assim significativa.

No grau mais acentuado, em que os/as indivíduos não conseguem de todo efetuar a ação, a maior prevalência prende-se com as dificuldades em tomar banho ou vestir-se e em andar, ou problemas relacionados com a memória e a compreensão. Em consonância, estes afetam sempre mais as mulheres, contudo não podemos descartar o facto de as mulheres terem à partida uma maior esperança média de vida.

Tabela B.8.: 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	1894	1917	1953	2114	1867	1880	1950	2029	1968	2074	2008	2144
Tem muita Dificuldade em efetuar a ação	214	398	157	193	215	385	145	260	94	150	92	152
Não consegue efetuar a ação	5	3	3	11	31	53	18	29	51	94	13	22

Fonte: INE, 2011

Quanto ao número de beneficiários/as de subsídio por doença, que perfizeram um total de 227 pessoas durante o ano 2020, podemos aferir que também são as mulheres que mais beneficiam deste apoio (um total de 141 beneficiárias mulheres, para 86 beneficiários homens). Estes dados estão em linha com o que vimos acima, de que as mulheres apresentam problemas de saúde com maior grau de dificuldade, embora não possamos inferir uma estreita correlação, já que dentro do número de pessoas que a primeira tabela reflete, muitos/as correspondem a seniores já em idade de reforma.

Tabela B.11.: Número de Beneficiários/as do Subsídio de Doença da Segurança Social, Total e por Sexo

Beneficiários/as	N.º de Homens Beneficiários	N.º de Mulheres Beneficiárias	Total
Subsídio de Doença	86	141	227

Fonte: Pordata, 2020

Apoios e Benefícios

Verificam-se cerca de 55 mulheres e 40 homens que beneficiam de descontos nas **despesas com medicamentos/farmácia**, estando este apoio incluído num cartão social/solidário. Este Município oferece, ainda, dois serviços complementares para esta faixa etária: **Escola de Música**, sendo beneficiárias/os desta 3 mulheres e 6 homens e, por sua vez, visto que persiste no concelho um grave problema de mobilidade, a Autarquia assegura o transporte, nas **deslocações por motivos de saúde**, à população que não dispõe de transporte próprio, em especial à população sénior e/ou dependente. Contudo, este apoio não está formalizado, mas dá uma resposta prática a esta debilidade.

População em Risco de Pobreza e Exclusão Social

Habitação Social

Não foi possível determinar a existência de fogos para habitação social no concelho.

Apoios e Benefícios

Constatando que as respostas sociais de nível macro, isto é, de âmbito nacional, eram insuficientes para apoiar a população mais carenciada do concelho, o Município integrou novas políticas e estratégias de intervenção social. Neste âmbito, instituiu um cartão de cariz social/solidário que favorece descontos na fatura de água, comparticipa nas despesas de saúde e nas deslocações por motivos de saúde e ainda oferece descontos nos equipamentos e atividades culturais do concelho.

Desde 2006, que existe um projeto de Roupeiro Social no concelho, estando destinado um local próprio para redistribuição de bens como vestuário e calçado doados por todos os/as municíipes.

Está também previsto um apoio adicional, destinado à melhoria das condições habitacionais básicas, ou para a melhoria das acessibilidades na habitação. O apoio prestado pode ser de cariz técnico, através da cedência de acompanhamento especializado, ou financeiro, na isenção de custas, redução de taxas, ou apoio monetário para a aquisição de materiais de construção. Cabe, contudo, ressalvar que o Município não tem registado pedidos no âmbito deste programa.

Relativamente ao Rendimento Social de Inserção (RSI), verificou-se que no final de 2020 estavam a ser acompanhados/as um total de 211 beneficiários/as: 103 homens e 108 mulheres. Esta diferença, embora privilegie o sexo feminino, não é significativa.

Tabela B.12.: Número de Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção

Beneficiários/as	N.º de Homens Beneficiários	N.º de Mulheres Beneficiárias	Total
Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção	103	108	211

Fonte: Pordata, 2020

Mercado de Trabalho

População empregada

A taxa de emprego do concelho de Avis situava-se, em 2011, nos 38,2%. Sendo que a taxa de emprego nacional, à mesma data, estava nos 49,4%, verifica-se que Avis apresentava uma taxa de emprego relativamente baixa em relação à realidade nacional. Discriminando esta taxa por sexo vemos que havia mais homens empregados (43,8%) do que mulheres (33,0%).

Dentro destas mulheres trabalhadoras, averiguou-se, segundo os Censos, que 45,1% era a percentagem de população empregada do sexo feminino, considerando o total da população empregada deste Município.

Por sua vez, 32 era o número de mulheres empregadoras, em 2019, no Município de Avis.

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, 1057,6€ e 849,1€, havendo uma **disparidade de 19,7%**.

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

Nível de Escolaridade	Homens	Mulheres
Inferior ao básico/1º Ciclo	sem dados	Sem dados
Básico/1º Ciclo	898,8	768,0
Básico/ 2º Ciclo	942,4	746,9
Básico/ 3º Ciclo	983,3	778,3
Secundário e pós-secundário	1027,2	863,3
Superior	1802,6	1307,2
Total	1057,6	849,1

Fonte: Pordata, 2019

Apesar de não ter sido possível obter todos os dados necessários para uma análise completa, percebemos que, seja qual for o nível de habilitação que o homem possua, este aufera maiores ganhos do que a mulher, havendo dois níveis de escolaridade em que esta diferença é notória: secundário e pós-secundário e superior, nesta última a disparidade é de 27,5%.

A tabela seguinte, referente aos ganhos médios mensais auferidos por homens e mulheres trabalhadores/as, em Avis, tendo por base o seu **nível de qualificação**, espelha a realidade deste concelho e o que temos vindo a analisar até agora.

Tabela B.14.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo de Avis (em Euros)

Nível de Qualificação	Homens	Mulheres
Quadros superiores	2153,2	1509,5
Quadros médios	1720,5	971,7
Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1370,7	837,4
Profissionais altamente qualificados	1100,9	1121,1
Profissionais qualificados	997,1	1040,1
Profissionais semiqualificados	854,0	768,5
Profissionais não qualificados	795,3	731,9
Praticantes e aprendizes	805,2	749,5
Total	1057,6	849,1

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 8,0%, sendo esta uma taxa relativamente baixa devido à proximidade dos valores. Porém, quando analisada a disparidade referente aos quadros superiores, esta vai para os 29,9%, devido ao fosso salarial que se sente entre homens e mulheres.

Por sua vez, no que concerne à **remuneração base média mensal** verificou-se que esta é, significativamente, mais vantajosa para os homens (847,6€) do que para as mulheres (696,7€).

Tabela B.15.: Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo

Setor de atividade económica	Homens	Mulheres
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	782,0	731,8
Indústria, construção, energia e água	870,6	684,3
Indústrias transformadoras	938,8	665,6
Construção	637,7	Sem dados
Serviços	855,5	702,6
Total	847,6	696,7

Fonte: Pordata, 2019

Mais uma vez, fazendo uma análise vertical à tabela, percebemos que os homens detêm vantagem remuneratória perante as mulheres em todos os setores de atividade económica.

População Desempregada

Em Avis, a **taxa de desemprego** era de 16,1%, segundo os Censos 2011, sendo mais elevada no sexo feminino (19,3%) do que no sexo masculino (13,2%). À mesma data, 2011, a taxa nacional encontrava-se nos 13,5%, significando isto que a taxa deste Município se encontrava acima da média no que concerne ao desemprego em Portugal.

Ao **nível das pessoas desempregadas**, verificou-se que existiam, em 2011, 129 homens desempregados e 167 mulheres desempregadas.

Em março de 2022, segundo dados do IEFP, foi apurado um total de 158 pessoas desempregadas, das quais 89 seriam mulheres e 69 seriam homens. 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.16.: População desempregada, por tipo de desemprego (à procura do 1.º emprego/procura de novo emprego) e por sexo, segundo os Censos

Tipo de Desemprego	Homens Desempregados	Mulheres Desempregadas
À procura do 1º emprego	13	26
Procura de novo emprego	116	141
Total	129	167

Fonte: Pordata, 2011

Assim, analisando os dados apresentados na tabela acima, vemos que a população do sexo feminino é aquela mais representativa tanto na busca do 1º emprego, como na procura de novo emprego, quando contrastado com indivíduos do sexo masculino.

Cruzando e analisando as categorias “**nível de escolaridade**”, “**sexo**” e “**desemprego**”, são as mulheres que possuem o 1º ciclo do ensino básico que estão em maior número em situação de desemprego, verificando-se também que, de entre os homens desempregados, os que apresentam maior relevância estatística são igualmente os que possuem o 1º ciclo.

Tabela B.17.: Pessoas desempregadas por nível de escolaridade completo e por sexo, segundo os Censos

Nível de Escolaridade	Homens Desempregados	Mulheres Desempregadas
Sem nível de escolaridade	2	4
Básico 1º Ciclo	36	41
Básico 2º Ciclo	22	31
Básico 3º Ciclo	28	36
Secundário	28	39
Médio	7	0
Superior	6	16
Total	129	167

Fonte: Pordata, 2011

A média anual de pessoas desempregadas inscritas nos centros de emprego e formação profissional residentes em Avis, no ano de 2021, situava-se no caso dos homens nos 71,1 e no caso das mulheres nos 111,1. Neste sentido, existia um maior número de mulheres inscritas nos centros de emprego e formação profissional.

Analizando agora a população inativa, verificamos que por cada 100 pessoas em idade ativa, residem no concelho cerca de 48 pessoas que, seja por idade ou outras circunstâncias impeditivas, não trabalham, o que representa um grau significativo de dependência, e que está acima da média da região do Alto Alentejo (44,6%). Nesta abordagem podemos verificar ainda que são as mulheres que se encontram em maior número (52,3%) dentro da população inativa.

Tabela B.18.: Taxa de Inatividade da População Residente

Inatividade	Total	Homens	Mulheres
Taxa de Inatividade (%)	48,3	44	52,3

Fonte: Pordata, 2011

Apoios e Benefícios a pessoas desempregadas

Ao nível do **Desemprego** existe, atualmente, o registo de 22 mulheres e 8 homens no Município de Avis.

Com o intuito de dar algum tipo de resposta a estas pessoas, este concelho dispõe de alguns apoios/serviços específicos:

- **gabinete de inserção profissional** que dá apoio a 12 mulheres e a 4 homens;
- 10 mulheres e 10 homens usufruem da **bolsa de horas remunerada**;
- estão envolvidos/as no **Programa Ocupacional Municipal para Desempregados/as** 10 mulheres e 10 homens, não existindo outros tipos de apoios dirigidos às pessoas desempregadas.

Como recurso para fazer face ao desemprego no Município, o Programa AVIS+ integra pessoas desempregadas em diferentes atividades da Autarquia, por um período de 5 horas diárias e mediante o pagamento de uma bolsa mensal.

Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

Casos de violência reportados

Não foi apurado qualquer dado relativo a denúncias de violência doméstica ao Município de Avis.

De 30 de maio de 2019 até 29 de maio de 2021, de acordo com o relatório da APAV, foram recebidos 13 pedidos de apoio provenientes do concelho de Avis.

Referenciando-nos agora aos últimos 3 anos letivos, constatamos que **não se verificaram situações de violência** que tenham sido denunciadas ao Agrupamento de Escolas.

Respostas Municipais em Caso de Violência

Uma **mulher vítima de violência doméstica** usufrui de apoio ao nível de **transporte social municipal**, não oferecendo o Município outros tipos de apoio a pessoas vítimas de violência doméstica.

De mencionar também que, desde 2017, a APAV disponibiliza um dia semanal para atendimento no Concelho de Avis.

Desporto

Desporto Escolar

No âmbito **do Desporto Escolar** apenas se verifica oferta desportiva no âmbito do 3º CEB, constatando-se **um equilíbrio entre o sexo feminino e masculino na participação nesta oferta escolar**. Observa-se, no entanto, uma **clara feminização na modalidade desportiva de voleibol** (+ 18 raparigas do que rapazes).

Tabela B.19.: Desporto Escolar

Modalidades Desportivas	Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Badminton	3º CEB	7	11
Remo	3º CEB	12	10
Voleibol	3º CEB	20	2
Outra	3º CEB	11	12

Desporto Federado

Relativamente ao **Desporto Federado**, Avis disponibiliza **quatro modalidades** que são usufruídas por crianças, jovens e pessoas adultas. Futsal é a modalidade com mais desportistas, sendo 41 mulheres e 80 homens; seguida de Atletismo, com 12 mulheres a praticá-lo e 19 homens; oferece, ainda, Orientação, praticada por 6 mulheres e 8 homens, e, por último, Pesca Desportiva praticada por 10 homens. Observa-se, assim, que em Avis o desporto federado é bastante masculinizado, sendo necessário criar estratégias para a inclusão de ambos os sexos nestas práticas desportivas.

Desporto no Associativismo

No que concerne ao Associativismo, e quanto à **prática de modalidades desportivas**, verifica-se pela análise das respostas que existem **4 organizações que promovem e dinamizam essa prática**, sendo que dessas apenas 3 disponibilizaram dados sobre tal, a saber:

- Atletismo: praticado tanto por homens como por mulheres, com paridade entre sexos e registando atletas não federados/as e federados/as. Duas das organizações desenvolvem esta modalidade;
- Futsal: apresenta atletas femininos e masculinos, ainda que o número de jovens do sexo masculino seja substancialmente superior ao de jovens do sexo feminino. De destacar ainda que se regista o mesmo número de atletas não federados/as e federados/as.

Desporto para pessoas Idosas

Desde 2008 que existe no Município um projeto, designado Animasénior, que oferece várias atividades de ocupação dos tempos livres destinadas à população sénior do concelho, mas onde também podem participar pessoas em situação de desemprego. Este projeto oferece diferentes atividades para proporcionar a este segmento da população um estilo de vida mais ativo, visando diminuir o sedentarismo, aumentar a autoestima e o bem-estar, estimular a convivência entre pares e promover momentos de recreação e o contato com a cultura e o desporto. Neste âmbito, são disponibilizadas atividades semanais, em diferentes horários, nas freguesias de Alcórrego, Aldeia Velha, Avis, Benavila, Ervedal, Figueira e Barros e Valongo. Entre as atividades oferecidas estão sessões de jogos recreativos, atividade física e desportiva, passeios turísticos, culinária, oficinas de expressão plástica, rastreios e sessões de informação.

O Município disponibiliza aulas de Hidroginástica (60 mulheres idosas e 13 homens idosos), de Dança (79 mulheres idosas e 12 homens idosos) e de Step (50 mulheres idosas e 4 homens idosos).

Desporto para Crianças e Jovens

O Município **não promove, até à data, a prática regular de exercício físico das crianças e jovens**.

Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor

Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Avis, 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. É também neste grupo etário que se encontram os 2 homens que responderam ao inquérito por questionário.

A nacionalidade de todas as pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo a sua origem étnica maioritariamente a caucasiana. De registar que se verifica que 3 mulheres 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 8 mulheres detentoras do ensino secundário.

Sobre a composição dos agregados familiares dos/as respondentes, verificamos que existe uma repartição equitativa das mulheres e dos homens entre serem casados/as ou viverem em união de facto e serem solteiros/as. A maior parte dos/as respondentes (6) indica que o seu agregado familiar é do tipo “nuclear com filhos/as”, sendo que o valor que se segue em termos de significância estatística é o de 3 pessoas que indicam a tipologia “nuclear sem filhos/as” e o de outras 3 pessoas que assinalaram que vivem sozinhas.

Debruçando-nos agora no número de filhos/as que as pessoas auscultadas têm, a maior parte das mulheres tem filhos/as (8 têm e 5 que não têm), sendo que 1 homem tem e o outro não tem filhos/as. Dos/as que têm filhos/as, e reportando-se ao nascimento ou adoção do/a filho/a mais novo/a, a maioria declara que gozou a licença parental inicial (7 sim / 2 não), sendo que as mulheres usufruíram em média desta licença durante 135 dias e os homens durante 25 dias. As 2 mulheres que declararam não ter gozado a licença parental inicial indicam que se prende com o facto de não serem à data elegíveis para o gozo desta licença remunerada.

Verificamos pela análise dos resultados que existe uma repartição equilibrada entre os/as inquiridos/as que têm descendentes a cargo (6 mulheres e 1 homem tem filhos/as a cargo) e os/as que não têm (7 mulheres e 1 homem). Agora quanto aos/às ascendentes a cargo, é possível aferir pela análise que a maioria não os/as tem, sendo que se constata que existem 4 mulheres que têm mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo.

Número de respostas por sexo

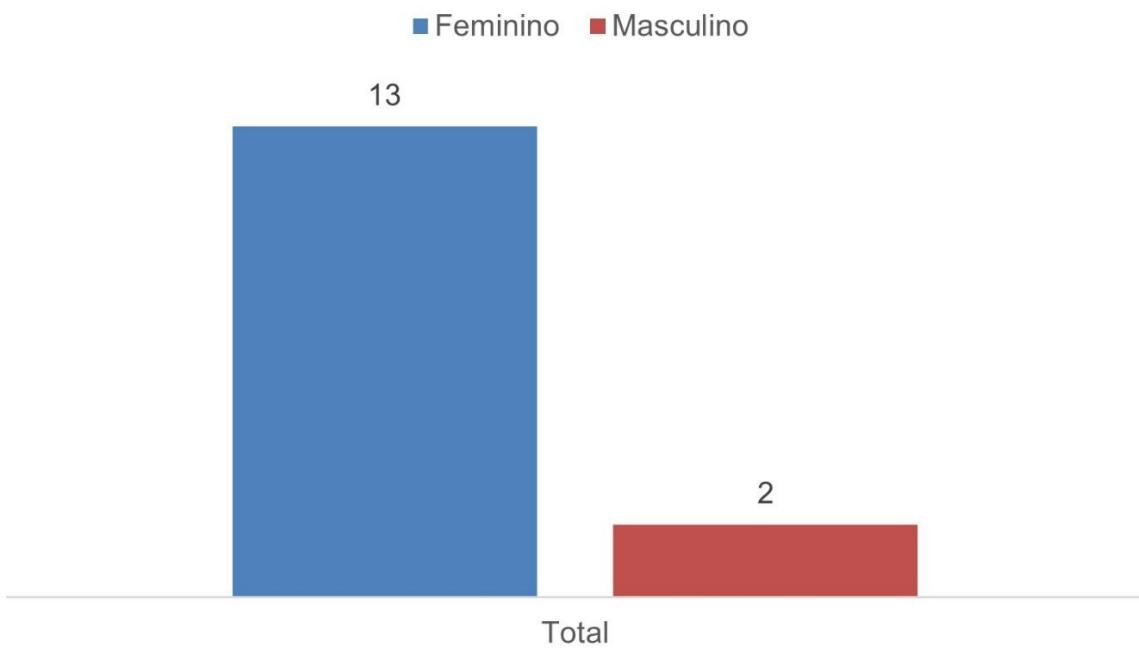


Gráfico C.1.

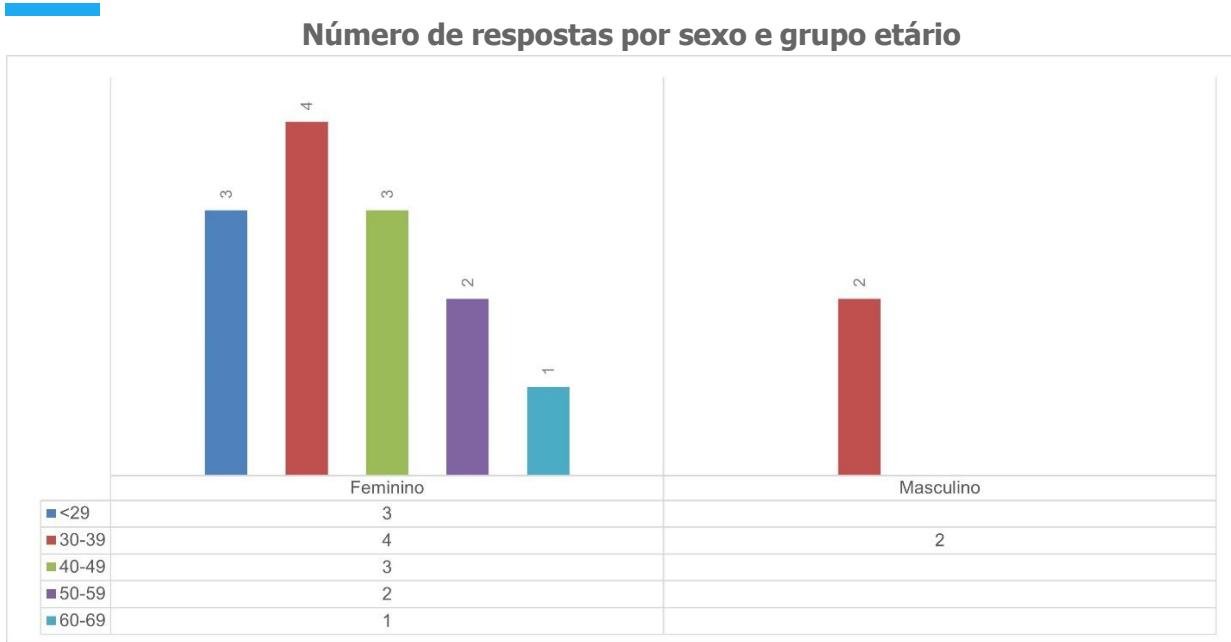


Gráfico C.2.

Número de respostas por sexo e nacionalidade

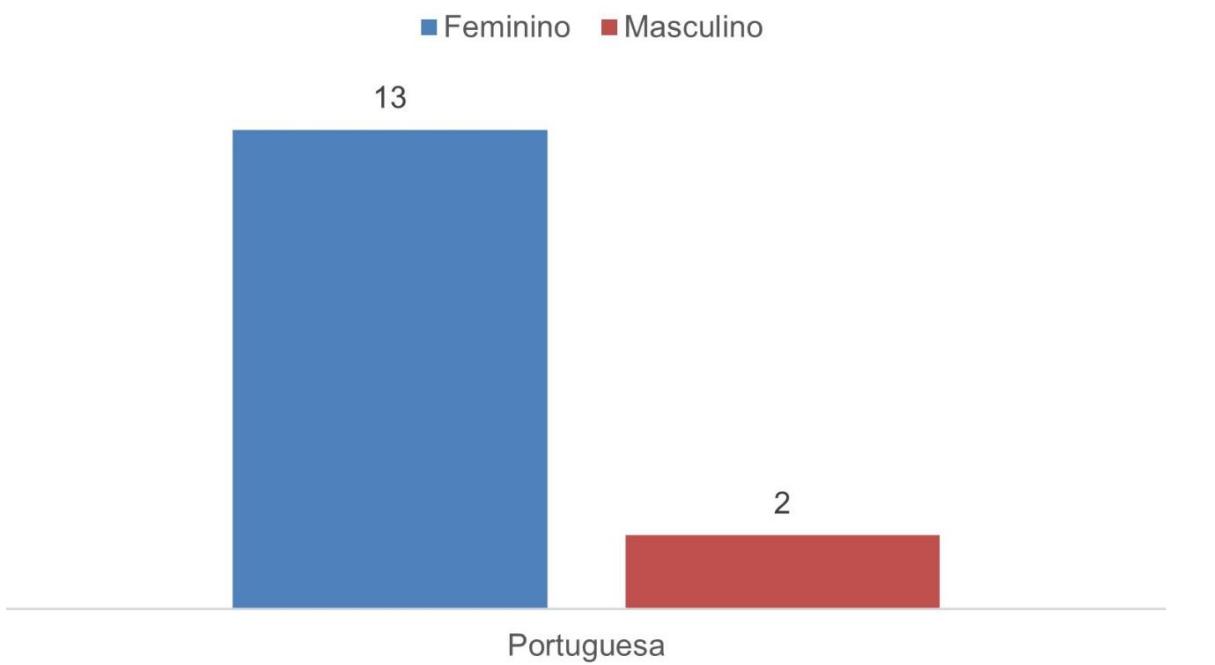


Gráfico C.3.

Número de respostas por sexo e origem étnica

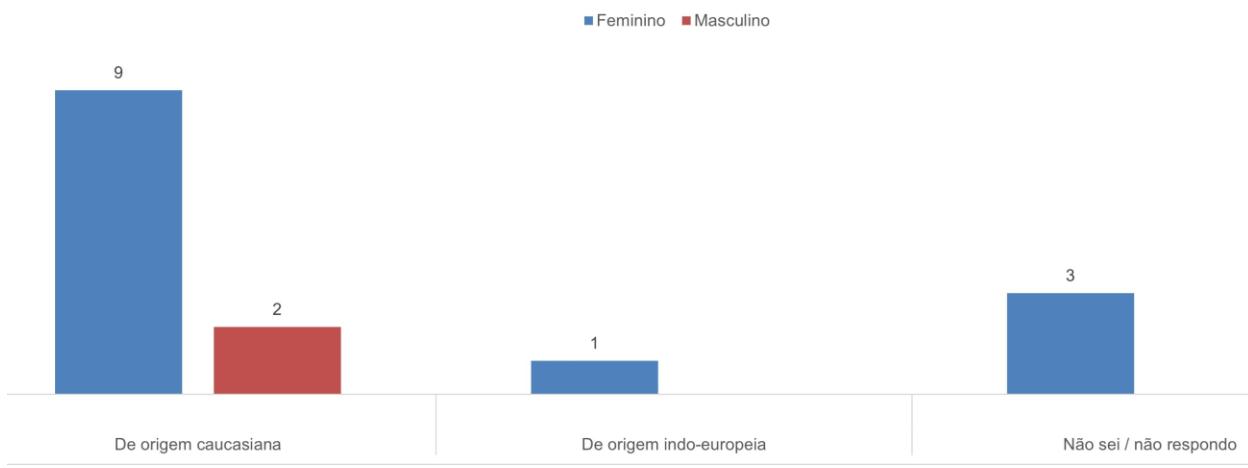


Gráfico C.4.

Número de respostas por sexo e nível de escolaridade

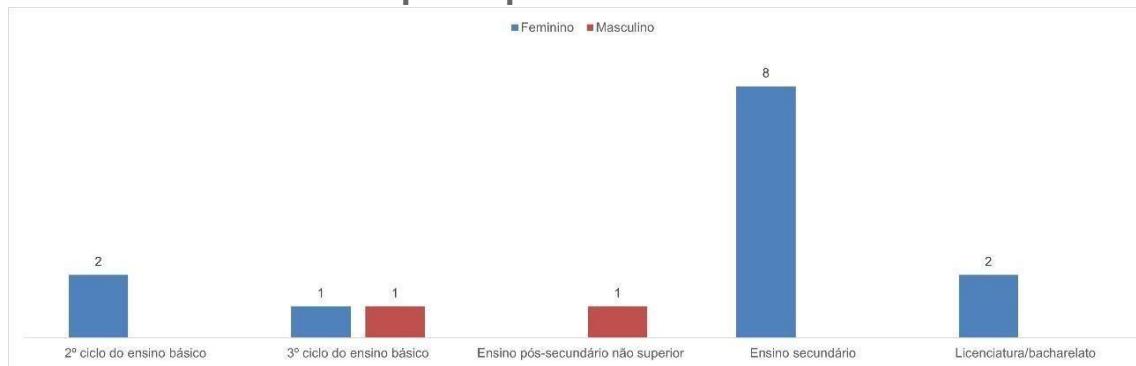


Gráfico C.5.

Número de respostas por sexo e estado civil



Gráfico C.6.

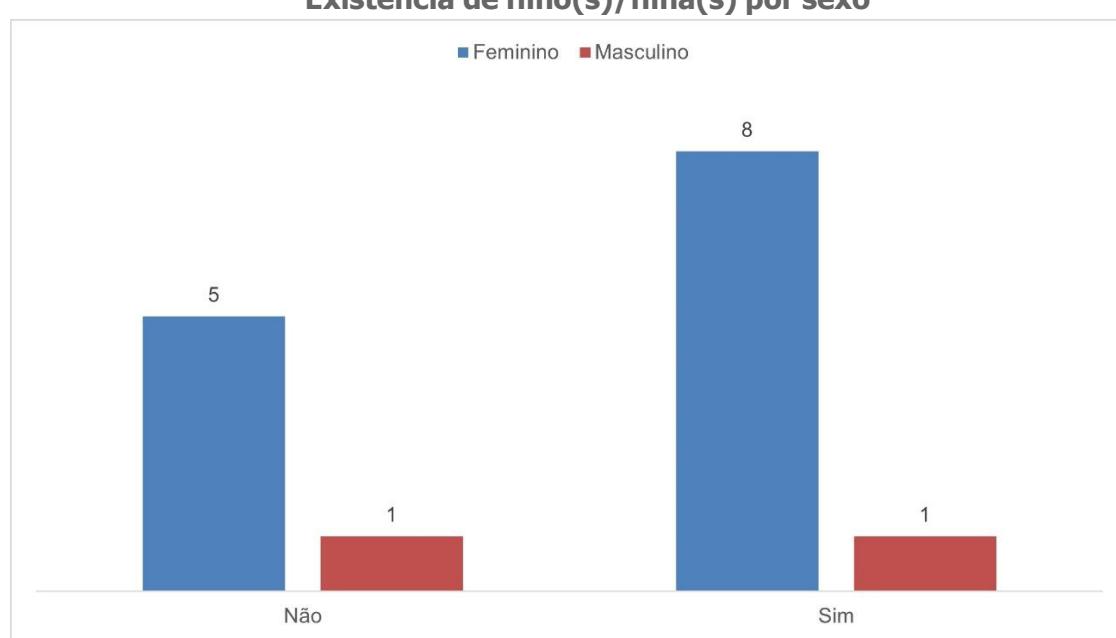


Gráfico C.7.

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

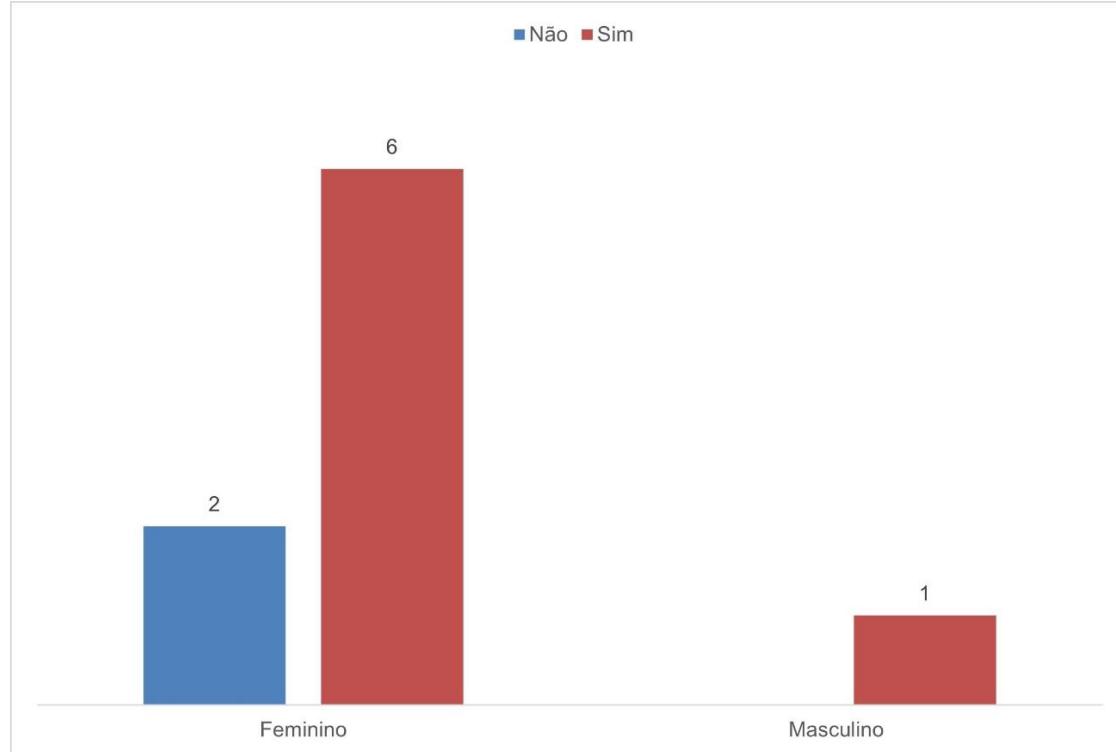


Gráfico C.8.

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

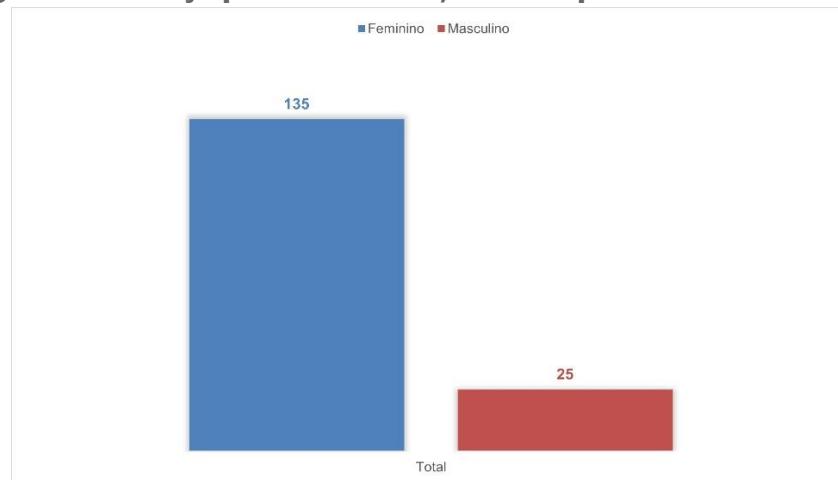


Gráfico C.9.

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

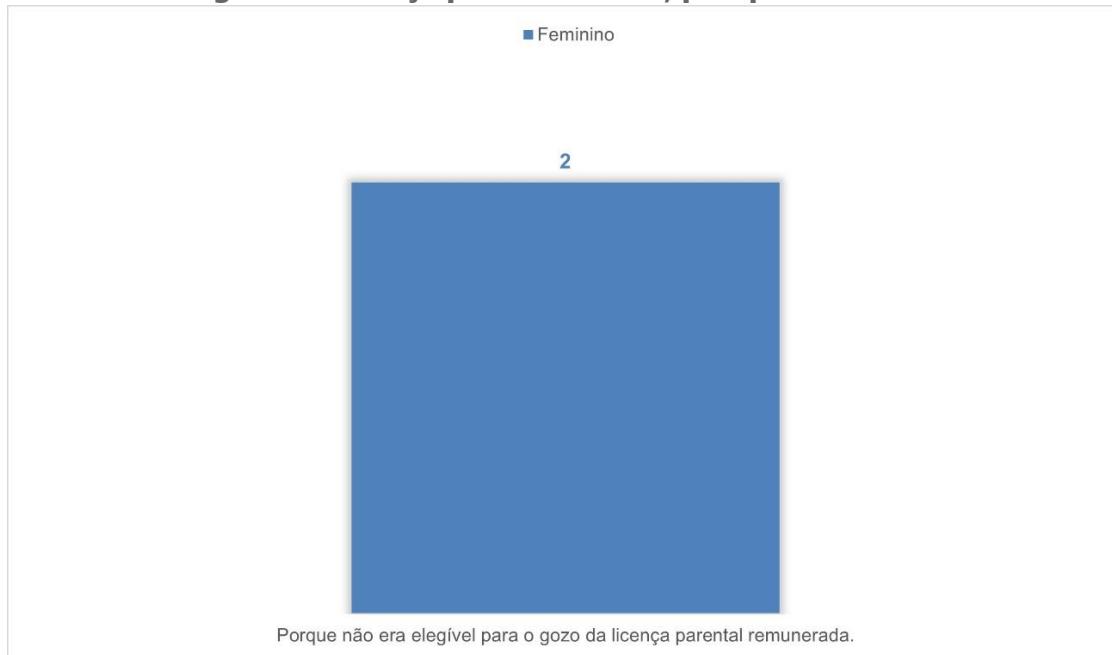


Gráfico C.10.

Composição do agregado familiar

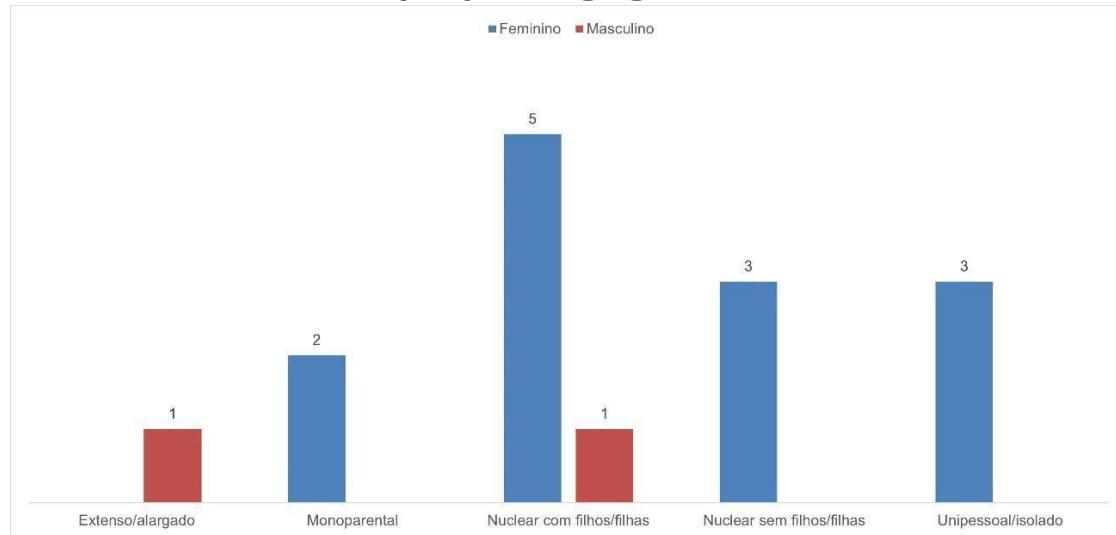


Gráfico C.11.

Existência de dependentes a cargo

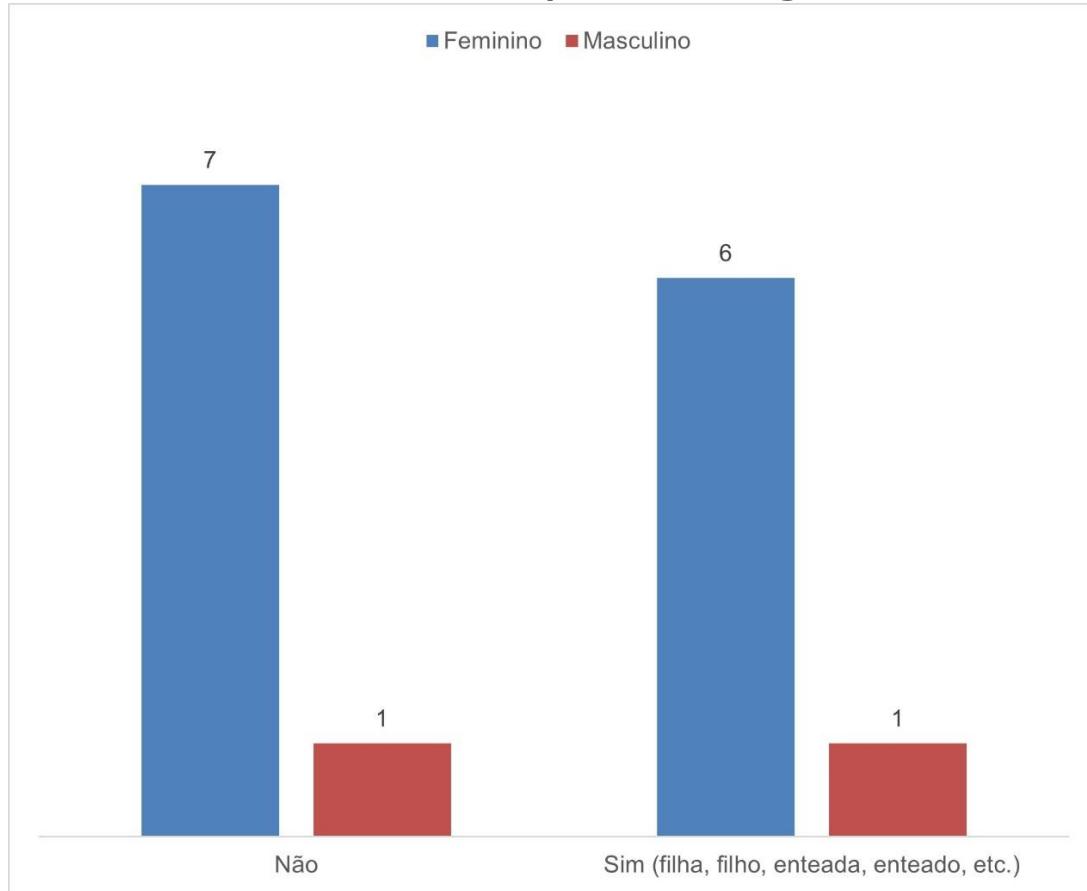


Gráfico C.12.

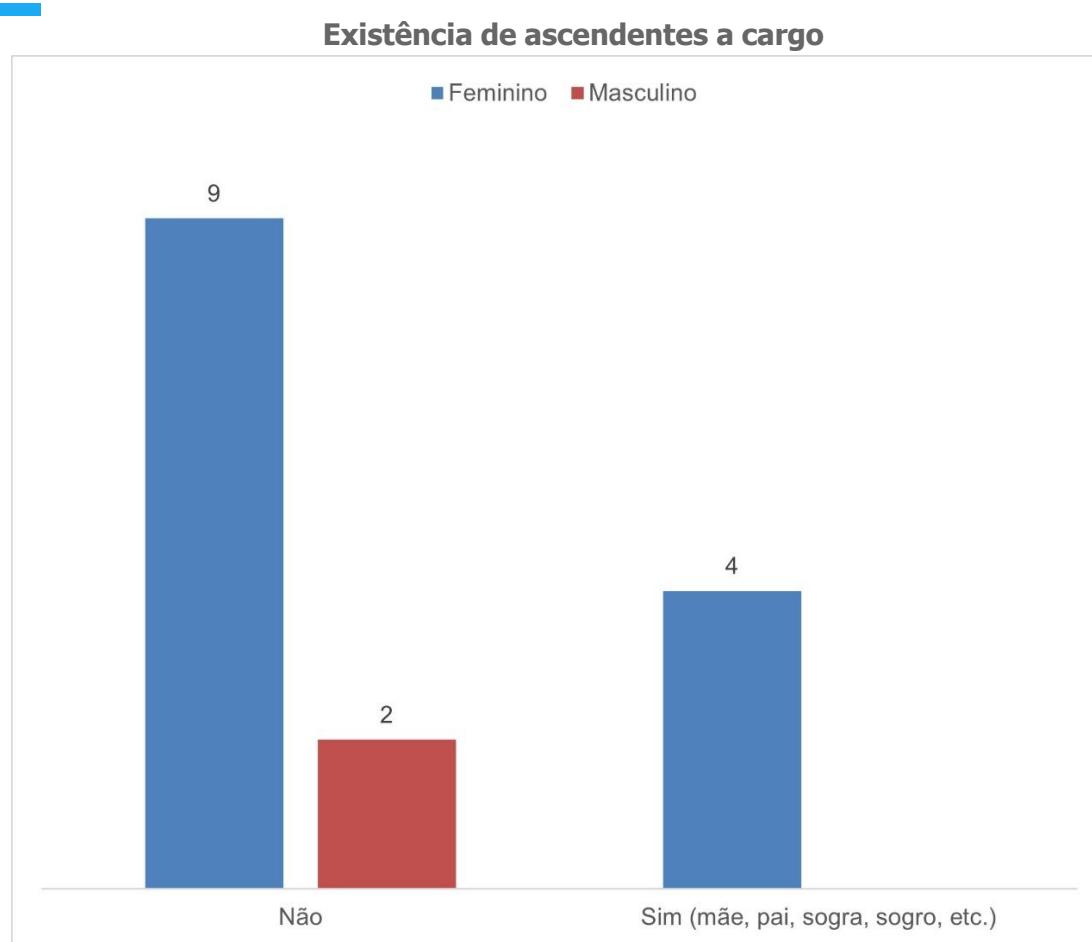


Gráfico C.13.

Caracterização 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. A larga maioria das mulheres pertence, enquanto categoria profissional, à equipa de auxiliares, enquanto os 2 homens respondentes fazem parte da equipa técnica.

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

Quanto ao tipo de horário de trabalho praticado, é positivamente verificado que o valor com maior significado estatístico (5 mulheres e 1 homem) é o do horário flexível. Dizemos isto porque este é um dos tipos de horários de trabalho que mais facilmente proporciona maiores níveis de articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal. De mencionar que também apresentam

significância numérica, as 3 mulheres com horário rígido e as 3 mulheres e 1 homem que trabalham por turnos.

Relativamente à frequência de formação profissional interna, podemos verificar que as respostas das mulheres oscilam entre 4 terem realizado nenhuma e 1 ter participado em 120 horas de formação profissional interna, enquanto os 2 homens respondentes frequentaram, cada, 50 horas de formação profissional interna. Já quanto à frequência de formação profissional externa, analisando as respostas obtidas percebe-se que a maioria das mulheres não participou no ano passado neste tipo de formação (9), enquanto as outras 4 frequentaram entre 20 e 150 horas de horas. Um dos homens respondentes participou em 50 horas de formação profissional externa, enquanto o outro foi em 250 horas. Numa tentativa de se interpretar o sentido das respostas obtidas, pode adiantar-se que, devido ao facto de os homens fazerem parte da equipa técnica e de as mulheres serem essencialmente auxiliares, é efetuado um maior investimento na formação nas pessoas que ocupam posições mais qualificadas do que nas pessoas que desempenham funções menos diferenciadas.

Número de respostas por sexo e categoria profissional

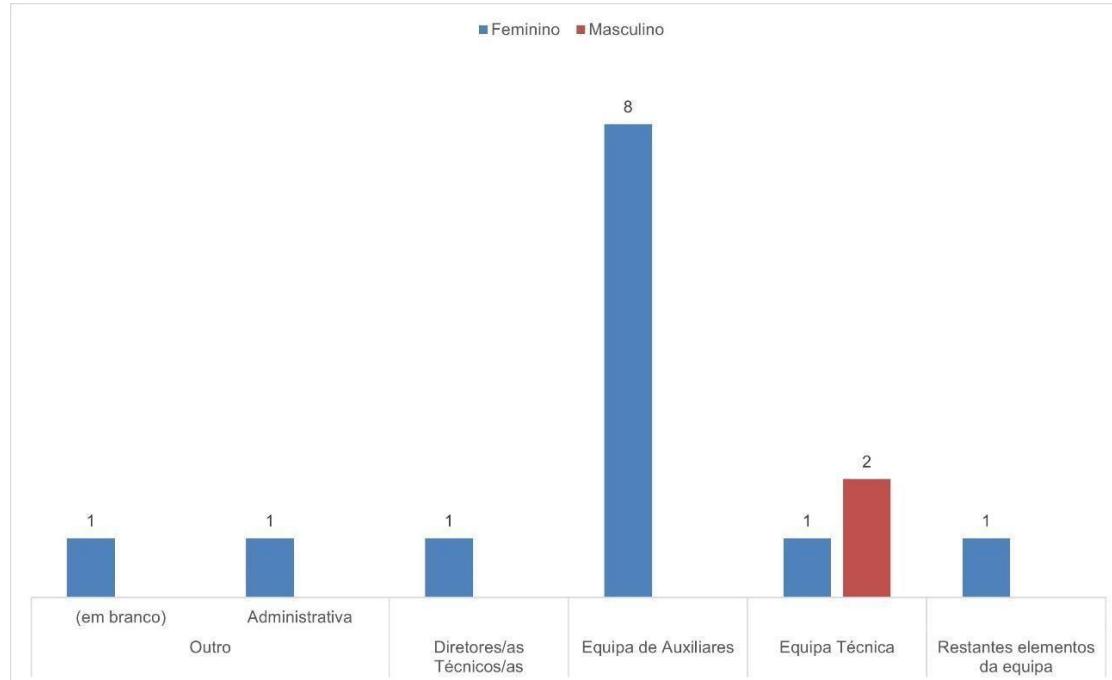


Gráfico C.14.

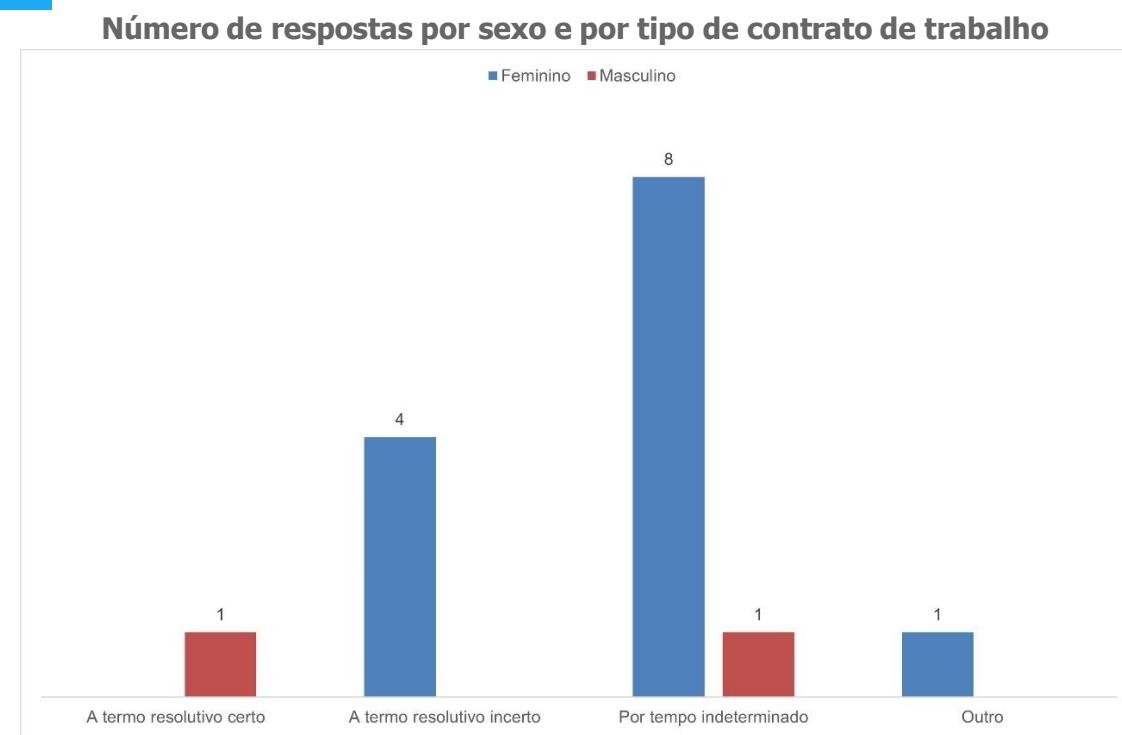


Gráfico C.15.

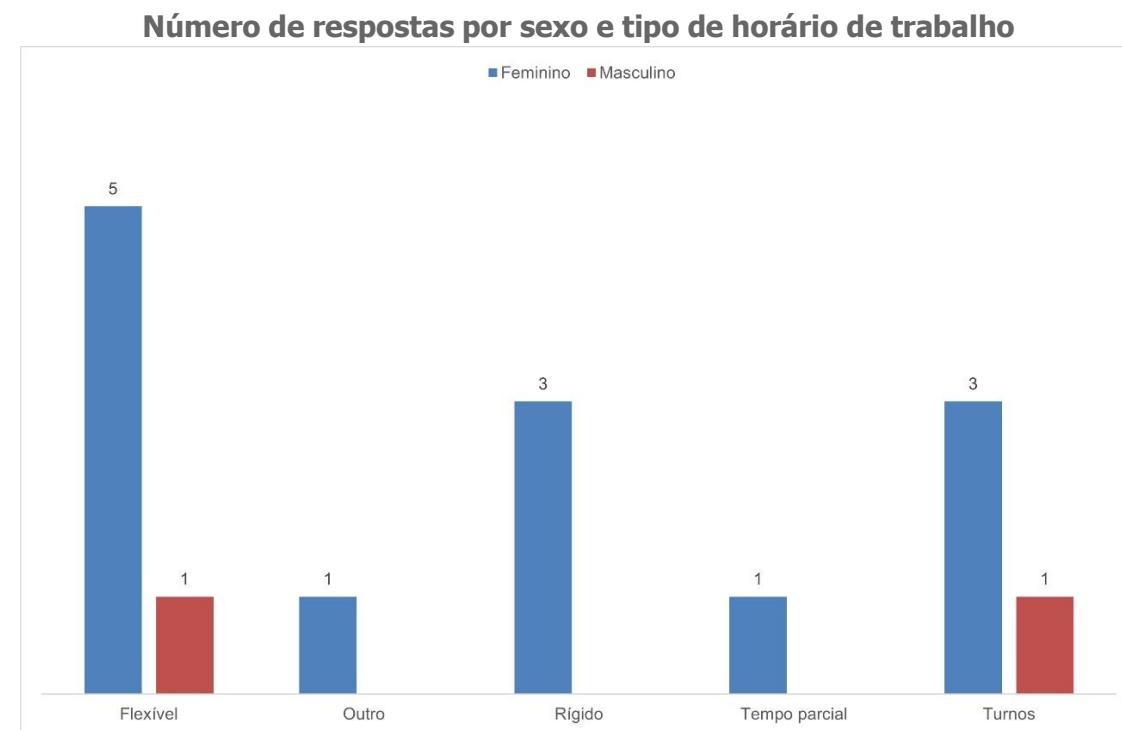


Gráfico C.16.

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

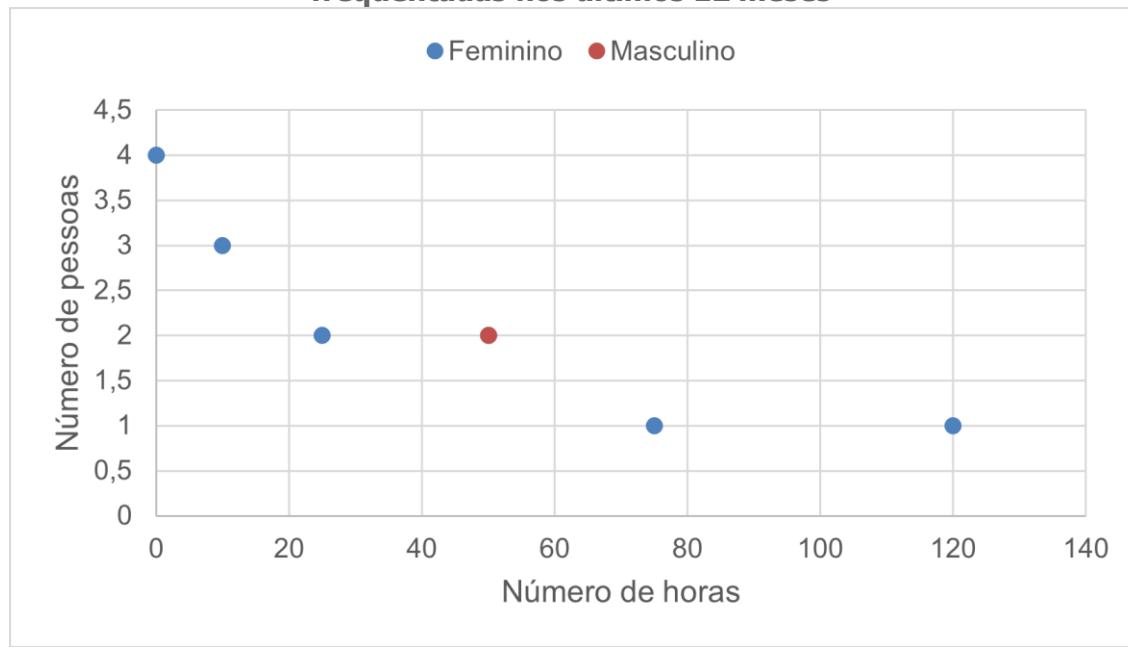


Gráfico C.17.

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

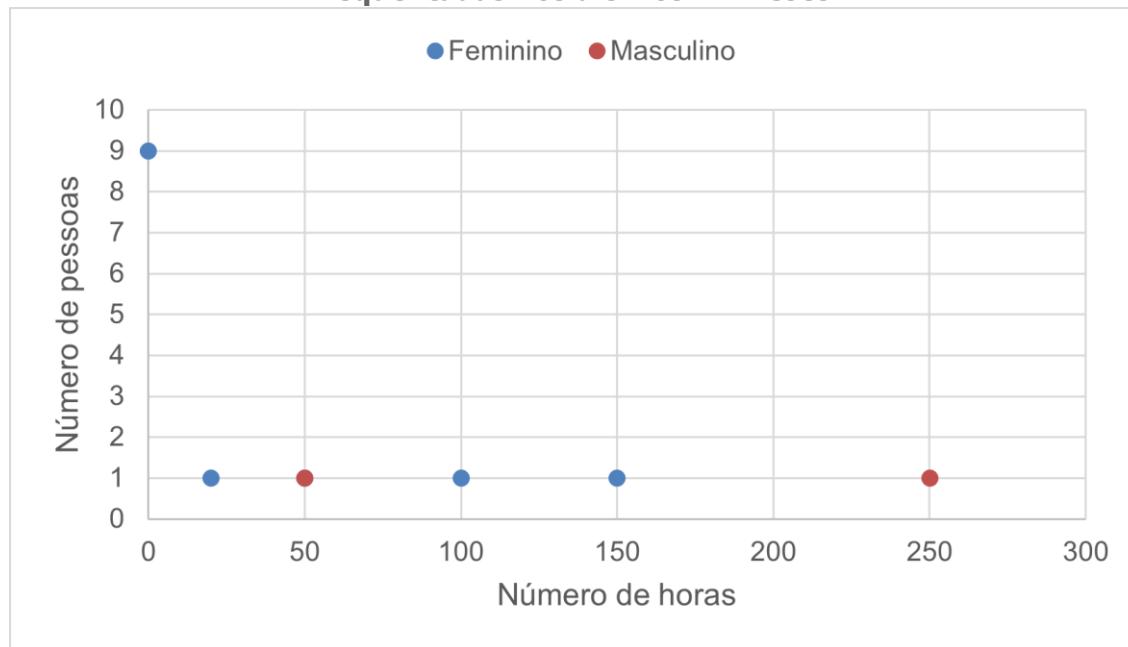


Gráfico C.18.

Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa

Quando questionados/as sobre o modo como se sentem relativamente à sua remuneração base atual, verificamos que o valor médio de 5, numa escala de 0 a 10, é aquele com maior significado entre as mulheres, sendo que 1 dos 2 homens também se posiciona da mesma forma.

É interessante verificar 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 9, numa escala de 0 a 10, a sua situação de emprego atual, enquanto elas se distribuem na escala de resposta entre o 5 e o 8.

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?

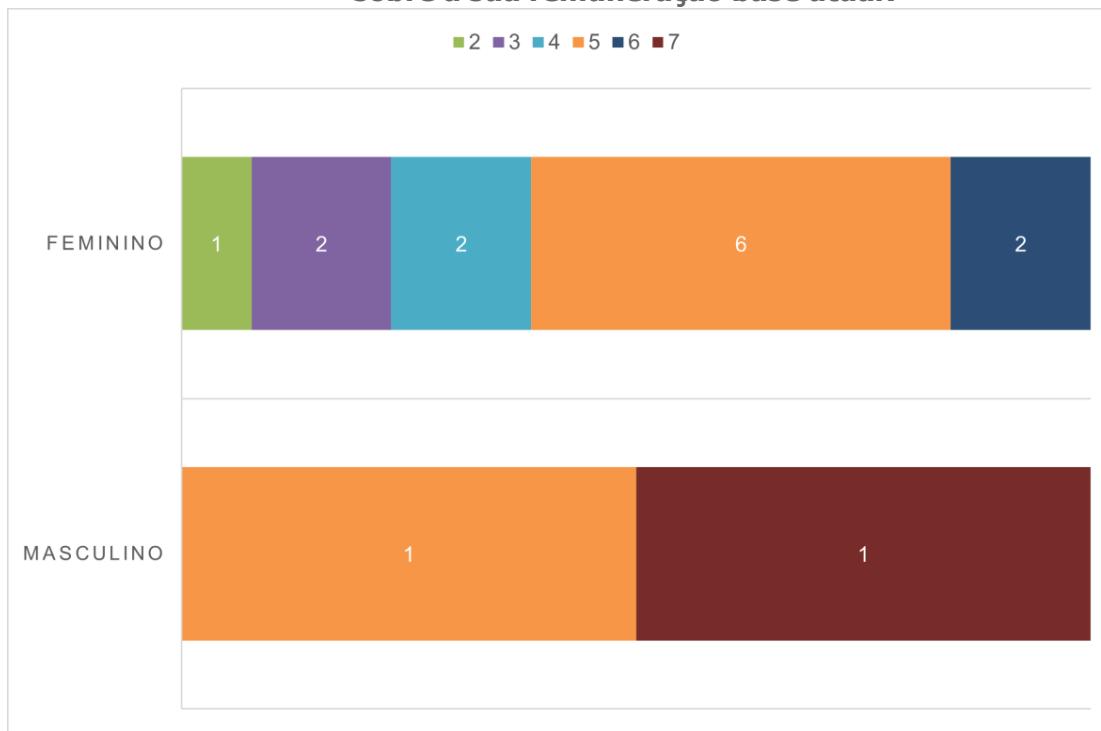


Gráfico C.19.

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

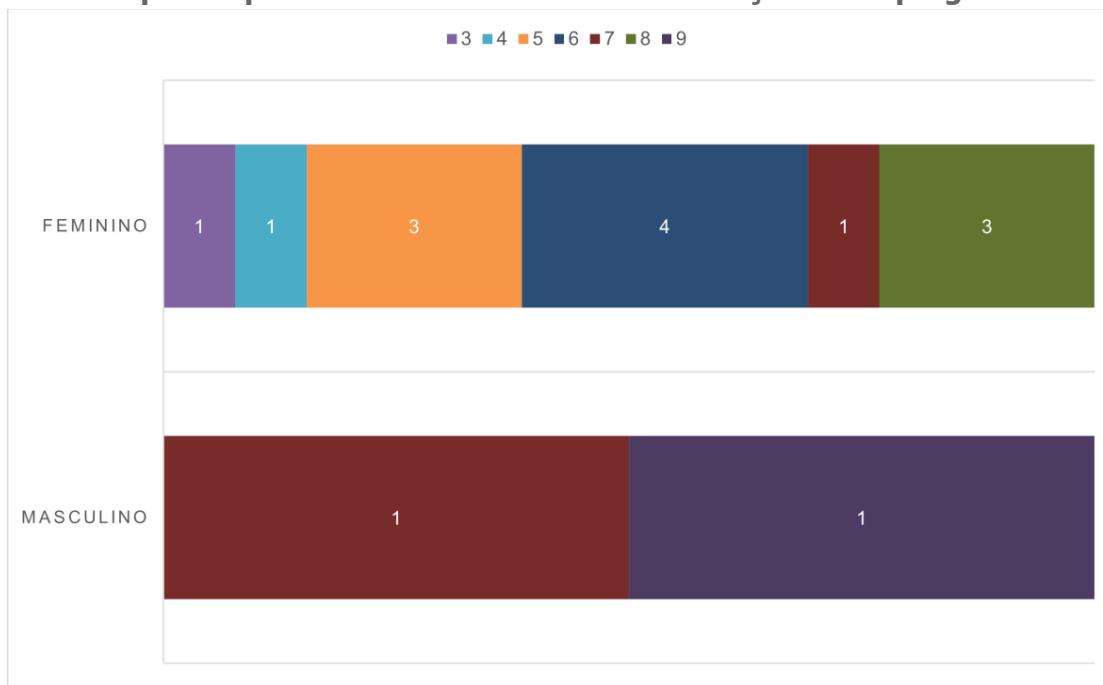


Gráfico C.20.

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

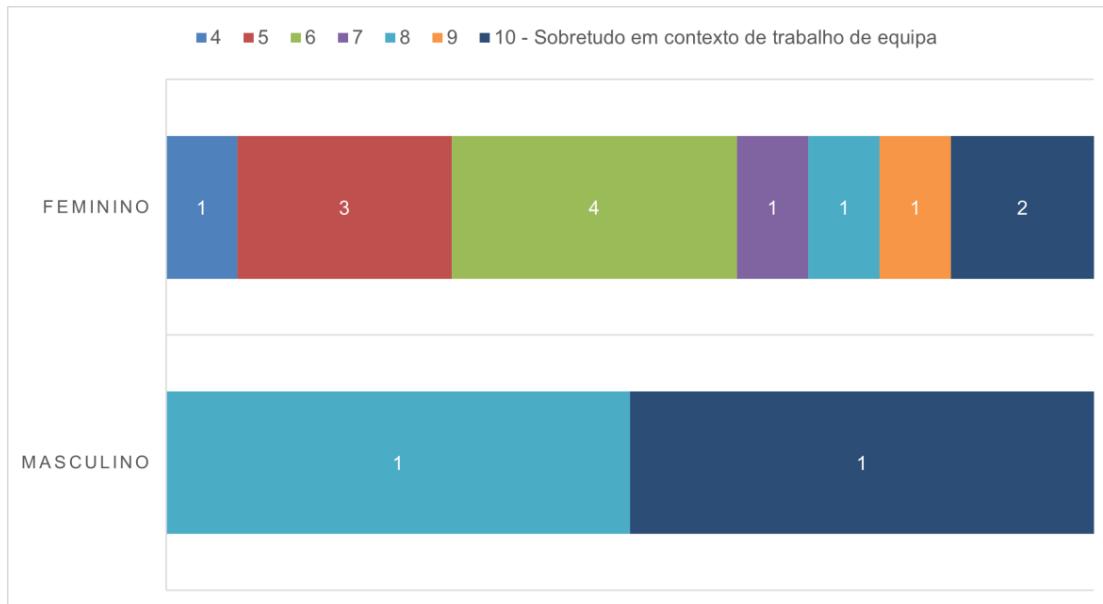


Gráfico C.21.

Experiência, liderança, horário semanal e faltas

Independentemente do tempo de experiência profissional das pessoas inquiridas, resposta essa que se distribui equilibradamente entre os diferentes escalões, quer no grupo das mulheres, quer no dos homens, verificamos que a maioria dos/as respondentes não exerce atualmente nenhuma função de chefia, de coordenação.

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, constatamos que as mulheres trabalham pouco acima do horário normal de trabalho (35,5 horas semanais em vez das 35 horas semanais). Já quanto aos homens, verificamos que declaram uma média de 50 horas de trabalho por semana, claramente acima do período semanal de trabalho, quer ele seja de 35 ou de 40 horas semanais.

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

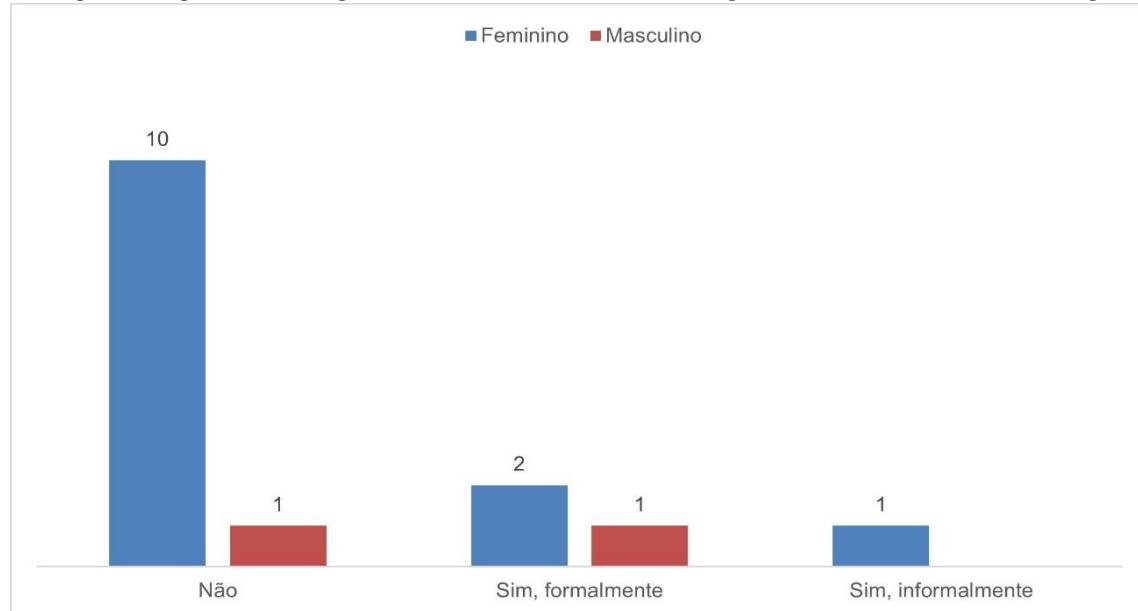


Gráfico C.22.

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

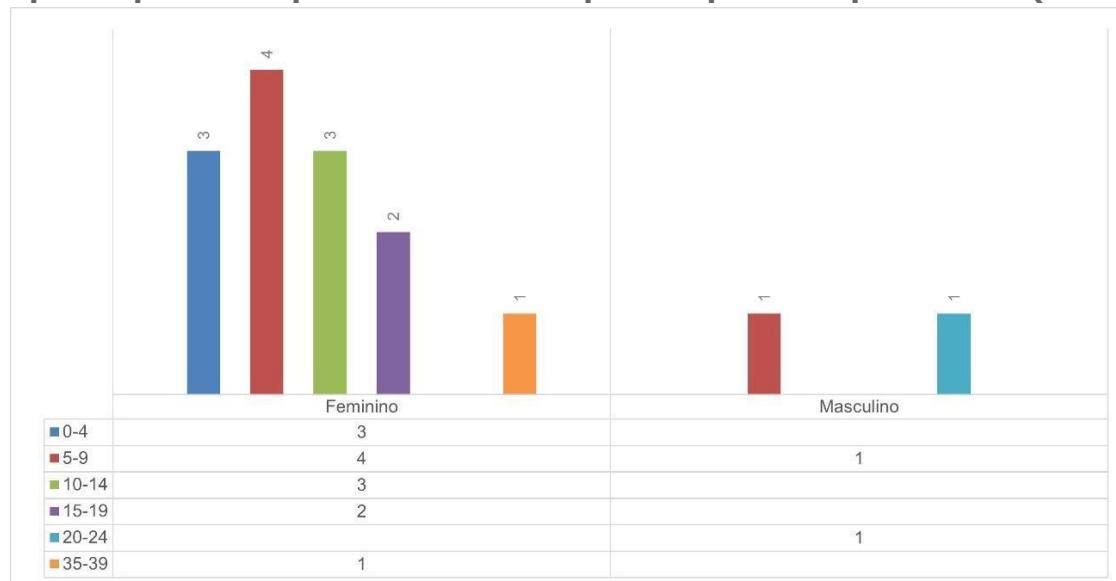


Gráfico C.23.

Respostas por sexo e por média de horas trabalhadas por semana

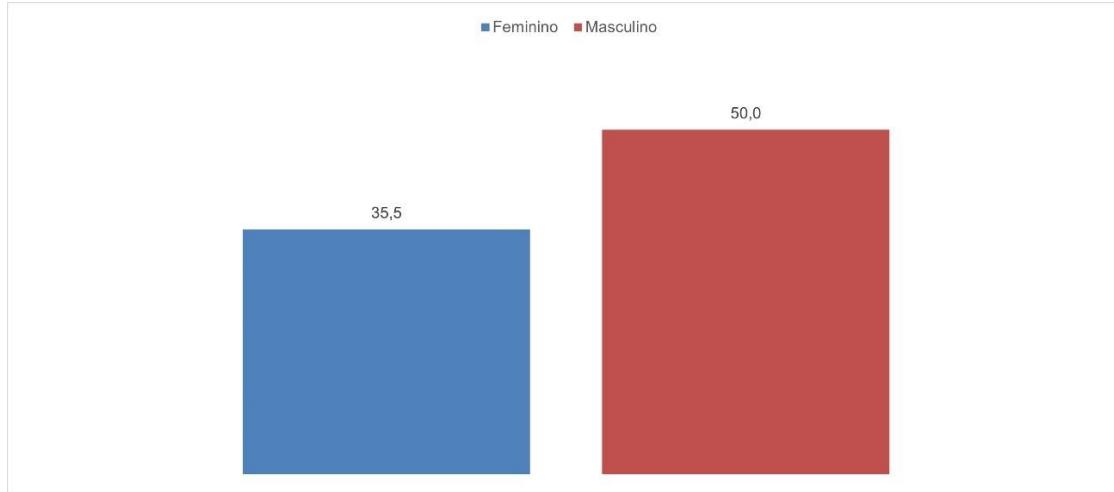


Gráfico C.24.

Para finalizar a caracterização socioprofissional das pessoas respondentes, concentremo-nos na ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses. Então, logo numa primeira análise, verifica-se que os homens não faltaram ao trabalho, enquanto metade das mulheres faltaram. Destas, o motivo com maior significado estatístico é o de “doença”.

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

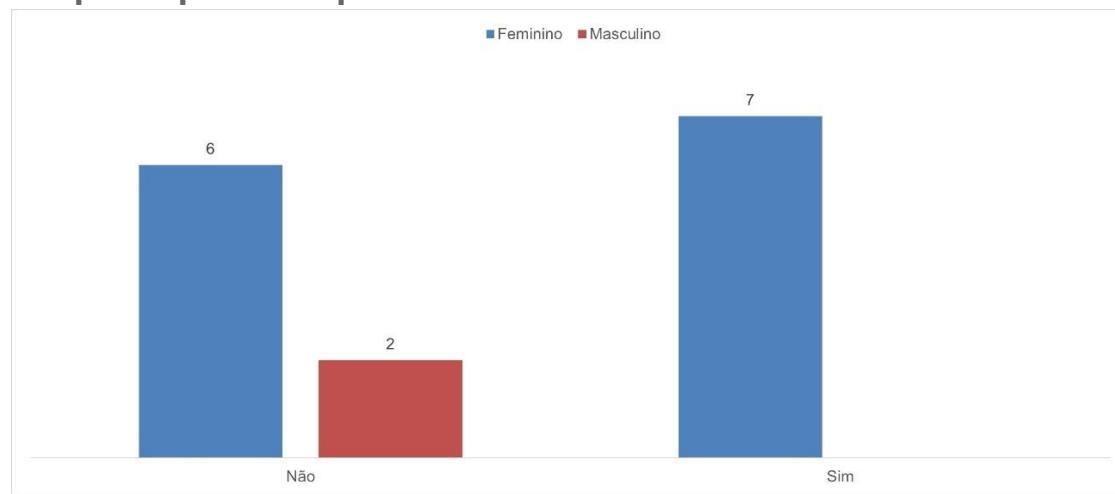


Gráfico C.25.

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

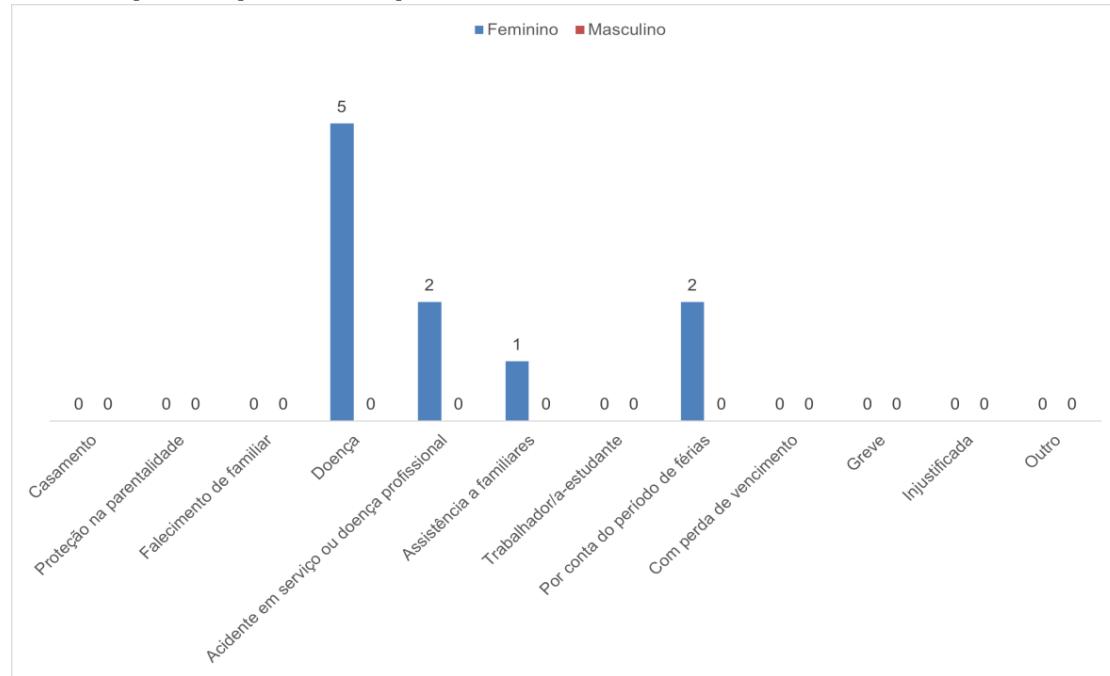


Gráfico C.26.

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 10h/dia, sendo que as mulheres em média trabalham de forma remunerada 7h/dia;
- no estudo/formação, na prestação de cuidados a outras pessoas com as quais não coabitam, na prática de desporto/atividade física, em convívio/saídas, na internet e a ler, gastam, em média, 3 vezes mais horas do que as mulheres.

Por seu turno, as mulheres gastam o dobro do tempo que os homens gastam em média por dia nos trajetos casa-trabalho e despendem quase 3 vezes mais tempo do que os homens em tarefas domésticas.

Estes valores, pese embora um pouco exacerbados face àquilo que são os valores médios nacionais registados, espelham claramente a divisão de tarefas entre mulheres e homens nas esferas pública e privada.

Respostas por sexo e pelos diferentes usos do tempo

Tabela C.1.

Corroborando com a análise das respostas já apresentada acima onde as mulheres dedicam às tarefas domésticas, em média, quase 3 vezes mais horas por dia do que os homens, verificamos pela leitura do gráfico abaixo que as respostas com maior significado estatístico são as das mulheres que declaram serem apenas elas a “limpar a casa”, a “cuidar da roupa” e a “cuidar de pessoas dependentes ou doentes”.

Positivamente registamos um progresso ao nível da “preparação de refeições”, visto que metade das mulheres afirma serem apenas elas a executar a tarefa, mas há a outra metade que assinala que esta é uma tarefa partilhada com o/a cônjuge. A partilhar também com o/a cônjuge (resposta

com maior significado estatístico), temos a realização das tarefas de “cuidar de bebés” e de “cuidar de crianças”.

Respostas por sexo e pelas diferentes tarefas domésticas e de cuidado

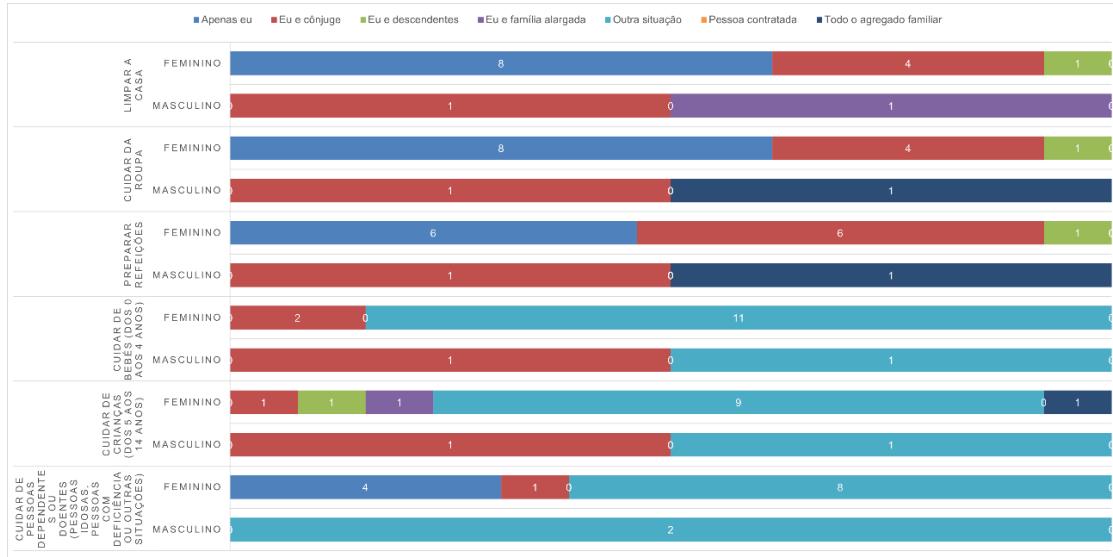


Gráfico C.27.

Quando questionadas as pessoas relativamente à sua situação de articulação da vida profissional com a vida familiar, percebemos que, no geral, nem para mulheres, nem para homens, se verificam situações conflituantes entre estas duas esferas das suas vidas. O único dado a salientar aqui é a resposta de 3,5 dos homens respondentes numa escala de 1 a 5, em que 1 é discordo totalmente e 5 é concordo totalmente, relativa à afirmação de que “as exigências do seu emprego interferem na sua vida familiar”.

Respostas por sexo e opiniões relativas ao conflito trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	3,00	3,50	3,07
O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	2,85	3,00	2,87
Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	3,08	2,50	3,00
Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	3,08	2,50	3,00
Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1,92	3,00	2,07
Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1,31	2,50	1,47
A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1,31	3,00	1,53
As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1,31	1,50	1,33
Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.	2,23	1,00	2,07
O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.	2,08	1,50	2,00

Tabela C.2.

Saúde e bem-estar

Agora quanto à percepção 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.

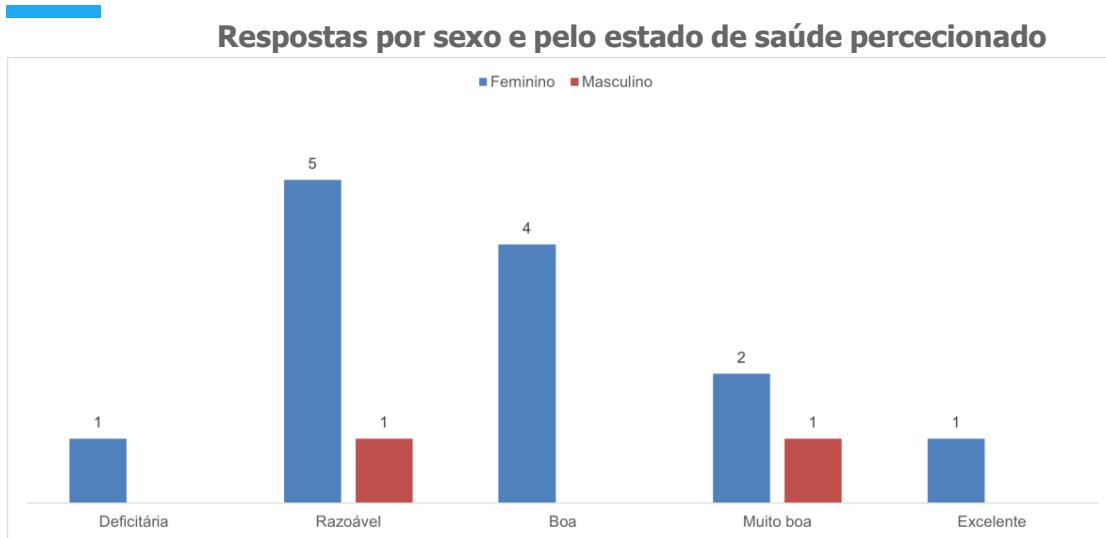


Gráfico C.28.

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 assuas vidas familiares e profissionais, verificamos pela análise da tabela abaixo que 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.

Destacar aqui o facto de serem as mulheres a apresentar um valor superior de concordância, quando comparado com o dos homens, com a afirmação de que “nas suas vidas quotidianas, têm tempo para fazer as coisas de que realmente 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
Na minha vida quotidiana, tenho tempo parar fazer as coisas de que realmente gosto.	2,85	2,50	2,80
Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.	1,92	4,00	2,20
Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).	3,31	4,00	3,40
Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.	3,15	4,00	3,27

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 face aos valores da igualdade de género, partilha de tarefas e articulação trabalho-família. Nesse sentido, verifica-se uma clara tendência de discordância entre todos/as relativamente à segunda e à terceira afirmação da listagem.

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.	4,61	4,66	4,63
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.	2,50	3,00	2,68
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.	1,39	1,59	1,47
É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).	4,02	3,63	3,88
É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.	4,63	4,53	4,59
É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).	4,32	4,31	4,32
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.	4,20	3,72	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.	4,48	4,19	4,38
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.	4,46	4,47	4,47
O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,66	4,75	4,69
O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,64	4,78	4,69
O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.	4,88	4,94	4,90
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).	4,63	4,75	4,67
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).	4,68	4,81	4,73
É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.	4,82	4,91	4,85
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.	4,27	4,09	4,20
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.).	4,32	4,22	4,28

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.).	4,34	4,03	4,23
--	------	------	-------------

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 4 numa escala entre 1 e 5) com as frases igualitárias enunciadas na tabela abaixo.

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.	4,29	4,16	4,24
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,45	4,44	4,44
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).	4,50	4,50	4,50
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	4,13	3,81	4,01
Conceder horários de trabalho flexíveis.	4,30	4,44	4,35
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	3,96	4,00	3,98
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	4,20	4,34	4,25
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	4,09	3,78	3,98
Prever a partilha do posto do trabalho.	3,95	3,94	3,94
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,52	4,63	4,56
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,57	4,38	4,50
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,64	4,47	4,58
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	4,27	4,19	4,24
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	4,18	3,97	4,10
Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	4,11	4,09	4,10
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).	4,46	4,34	4,42

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?	1,77	1,50	1,73
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,54	2,00	1,60
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	1,54	1,50	1,53
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	1,46	1,00	1,40

Tabela C.6.

Conclusões

Após a realização do exercício de Diagnóstico de Género levado a cabo no Município de Avis 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 almejam 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;
- ser a análise de todas as informações da autarquia e do território desagregadas por sexo;
- ser pensada uma política de efetivação da utilização de uma linguagem inclusiva, neutra e não sexista;
- ser pensada uma estratégia de intervenção ao nível da Diversidade, Inclusão e Não Discriminação;
- 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

- **Bruna Tapada**, presidente da direção, é a coordenadora de projetos da Associação 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 percepções 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, 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 educacionais 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.