




Diagnóstico de Género Relatório Monforte

 **igualdade.pt**

Associação igualdade.pt

29 de abril de 2022

Bruna Alexandra Tapada x
25/04/22

 **igualdade.pt**
Associação igualdade.pt
NIPC 513 882 120
Tv Alto do Mourão, 1
2585-697 Ramalhal



CÂMARA MUNICIPAL DO CONCELHO
—DE—
MONFORTE



Cofinanciado por:



Conteúdo

Introdução.....	4
Enquadramento Teórico.....	5
Enquadramento Europeu	5
Enquadramento Nacional	7
Enquadramento Local	9
Metodologia de Diagnóstico de Género.....	11
Vertente Interna	15
Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora	16
Força de Trabalho da Autarquia	18
Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade.....	20
Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico	23
Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes	23
Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes.....	30
Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação.....	30
Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa	34
Experiência, liderança, horário semanal e faltas.....	35
Autoeficácia e Relação com o Trabalho	40
Satisfação com o Trabalho.....	40
Usos do tempo	41
Saúde e bem-estar	44
Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade	45
Violência e assédio.....	48
Vertente Externa	49

Práticas/Competências em Igualdade	49
Iniciativas promotoras de Igualdade e de Prevenção de Violência de Género ...	49
Formação	51
Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género	51
Associativismo	53
Caracterização do Associativismo	53
Apoios e Benefícios ao Associativismo	55
Estrutura Educativa	56
Caraterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes	56
Caraterização da Comunidade educativa – Estudantes	58
Abandono Escolar Precoce	59
Famílias	61
Caracterização das famílias com crianças e jovens	61
Apoios e Benefícios para famílias com crianças e jovens	64
Minorias nacionais e étnicas	65
Minorias étnicas	65
Minorias nacionais	65
Apoios e Benefícios a minorias nacionais e étnicas	65
Caracterização da População e Saúde	67
Apoios e benefícios para pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes	69
População em Risco de Pobreza e Exclusão Social	71
Habitação Social	71
Apoios e Benefícios	71
Mercado de Trabalho	72

População Empregada	72
Remuneração e ganho	72
População Desempregada	75
Benefícios e apoios do município a desempregados	78
Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica	80
Casos de violência reportados	80
Respostas aos casos de violência reportados	81
Desporto	82
Desporto Escolar	82
Desporto Federado	82
Desporto no Associativismo	82
Desporto em pessoas idosas	83
Desporto em crianças e jovens	84
Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes	85
Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes	92
Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa	96
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	109
Equipa da Associação igualdade.pt	110

Introdução

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

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

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

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

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

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

Enquadramento Teórico

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

Enquadramento Europeu

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

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

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

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

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

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

Enquadramento Nacional

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

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

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

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

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

- Pacto de cooperação para a solidariedade social – Houve necessidade de se construir este Pacto numa primeira versão em 1996, mas com a evolução natural da sociedade e, 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, lembrando: interseccionalidade, territorialização e promoção de parcerias. São um compilar de medidas estratégicas, através do planeamento de ações específicas, delineamento de objetivos, indicadores e metas a alcançar, para dar resposta às assimetrias reveladas no diagnóstico de género feito a nível local, sendo necessário, ainda, proceder-se à avaliação do mesmo para haver uma certificação se que o PMIND foi de encontro aos problemas averiguados e se os conseguiu colmatar ou minimizar.

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

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

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

Metodologia de Diagnóstico de Género

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

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

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

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

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

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

Mencionar também que todos os inquéritos por questionário foram construídos e disponibilizados em formato online, com recurso à plataforma *Lime Survey*. De modo a disponibilizar apoio às pessoas respondentes, foi criado o endereço pmind@igualdade.pt 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 Monforte.

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	3	40%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	7	12	37%

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	0	
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau).	1	1	
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	1	0	
		Mulheres	Homens	Diferencial entre M e H (%)
1.2) ENTIDADE EMPREGADORA				
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de dirigentes.	1884,75	2038,73	7,55
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de técnico superior.	1265,51	1360,08	6,95
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	909,25	1036,79	12,30
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	768,35	818,77	6,16
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	0	

Relativamente à composição do Executivo Municipal e da Assembleia Municipal, percebe-se uma taxa de feminização 40% ou quase, sendo que a repartição entre os lugares ocupados por mulheres e por homens está em linha com os desígnios da lei da paridade.

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 à tabela abaixo, 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 no Serviço de Educação e

Gestão do Parque Escolar e os homens esmagadoramente a trabalhar nos Serviços Urbanos, Obras e Obras Municipais.

1.2) ENTIDADE EMPREGADORA		Mulheres	Homens
	Trabalhadores/as, por sexo, em:	74	103
	Gabinete de Apoio à Presidência	1	2
	Gabinete de Informação e Comunicação	0	4
	Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento	3	0
	Gabinete Jurídico, Contencioso e de Auditoria	1	0
	Serviço Municipal de Proteção Civil	1	4
	Gabinete de Veterinária	0	1
	Serviço de Apoio aos Órgãos Autárquicos	1	1
	Unidade Orgânica Flexível de 2º Grau Administrativa e Financeira	0	1
	Subunidade Orgânica Administrativa, Taxas, Licença, Arquivo, Expediente Geral e Atendimento ao Cidadão	2	1
	Subunidade Orgânica Contabilidade e Finanças	1	2
	Subunidade Orgânica Património	0	3
	Serviços Gerais	4	2
	Tesouraria	0	3
	Subunidade Orgânica Aprovisionamento e Económico	2	2
	Subunidade Orgânica Gestão de Recursos Humanos	2	2
	Serviço de Informática	0	3
	Serviço de Controlo Metroológico	0	0
	Unidade Orgânica Flexível de 3º Grau Sociocultural, Educação e Desporto	1	0
	Serviço de Juventude, Desporto e Gestão do Parque Desportivo	6	8
	Serviço de Turismo	1	3
	Serviço de Cultura	5	1
	Serviço de Biblioteca	7	1
	Serviço de História e Arquivo	1	3
Ind. 7	Serviço de Arqueologia	4	2
	Serviço de Conservação e Restauro	1	1
	Serviço de Ação Social	4	0
	Serviço de Educação e Gestão do Parque Escolar	17	3
	Centro de Reprodução do Rafeiro do Alentejo e do Serra D' Aires	1	0
	Unidade Orgânica Flexível de 2º Grau Urbanismo, Obras e Serviços Urbanos	1	0
	Subunidade Administrativa de Urbanismo, Habitação, Obras e Serviços Urbanos	2	3
	Trabalhadores/as, por sexo, nos Serviços de Urbanismo, Habitação e Planeamento	0	0
	Gabinete de Estudos e Projetos	1	4
	Serviço de Licenciamento de Loteamentos e Obras Particulares		
	Serviço de Fiscalização	0	1
	Serviço de Obras e Serviços Urbanos	2	12
	Serviço de Obras Municipais	0	0
	Oficina e Gestão do Parque Auto/ Viaturas	0	17
	Eletricidade e Iluminação Pública	0	2
	Água Saneamento e Resíduos Sólidos Urbanos	0	6
	Armazém Municipal	0	2
	Serviço de Obras Empreitadas	0	0
	Serviços Urbanos	0	0
	Limpeza Pública	0	0
	Espaços Verdes e Jardins	0	0
	Trânsito e Viação	0	0
	Cemitérios	0	2
	Mercados e Feiras	1	1
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).	11	11

Força de Trabalho da Autarquia

O município de Monforte registou 177 trabalhadores/as no final de 2020, sendo a taxa de feminização de cerca de 42% (103 homens e 74 mulheres). Mais de metade (57%) são assistentes operacionais (62 homens e 39 mulheres), 36 são assistentes técnicos/as e 29 técnicos/as superiores, sendo que nestas duas categorias o número de homens e mulheres assemelha-se. A maioria dos trabalhadores/as tem CTFP por tempo indeterminado (94%).

Em Monforte, verifica-se um reduzido número de trabalhadores/as jovens (16% com menos de 40 anos), ainda que 39% se encontrem entre os 40-49 anos, sendo este o grupo de idades mais representado.

De destacar a distribuição em termos de género dos/as trabalhadores/as que tem até 14 anos de serviço -, dos/as 81, 42 são mulheres (52%), ainda que as carreiras de assistentes operacionais, tendencialmente dominadas por homens, representem 67% do total de contratações neste período.

Ao nível da escolaridade destaque para os/as 46% de trabalhadores/as que tem até ao 9.º ano, estando estes/as quase exclusivamente ligados/as a carreiras de assistentes operacionais (ainda que haja 30 trabalhadores/as nesta carreira com o ensino secundário completo). Já com algum grau de ensino superior, contabilizam-se 38 trabalhadores/as, sendo que destes/as 22 são mulheres (56%), ocupando, sobretudo as carreiras de técnico/a superior e dirigentes intermédios/as.

Em Monforte não se verifica a presença de trabalhadores estrangeiros/as.

Há 7 pessoas com deficiência a desempenhar funções (desde técnicos/as superiores a assistentes operacionais), 3 do sexo masculino e 4 do sexo feminino.

Na contagem de horas de trabalho extraordinário diurno, verifica-se a inexistência de horas realizadas por mulheres, sendo as 903,5 horas referentes a trabalhadores do sexo masculino. Na mesma linha, também a contagem de horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados são realizadas quase exclusivamente por homens, representando 98% do número de horas total.

Os principais motivos de ausência ao trabalho em 2020 foram “por conta do período de férias” e “doença”, sendo de realçar que, nesta última, 81% pertenceu a trabalhadores/as do sexo masculino. De destacar ainda, a predominância de homens a apresentar como justificação de faltas a “proteção na parentalidade” (100%), ainda que o número de horas total não seja considerável (66 horas).

No que toca à flexibilidade do horário de trabalho, à exceção das pessoas que trabalham na escola, todas e todos se encontram em situação de jornada contínua, sem nenhum/a trabalhador

ou trabalhadora com horário flexível, em teletrabalho ou a funcionar como equipa de projeto. Não se verificando, portanto, diferenças entre sexos neste ponto.

No ano de 2020, dois trabalhadores do sexo masculino tiveram filhos/as e ambos gozaram de licença de parentalidade, num período de 25 dias. No mesmo ano, nenhuma trabalhadora teve filhos/as e, portanto, não se registaram licenças de maternidade e/ou licença de amamentação/aleitação em trabalhadoras do sexo feminino.

No que toca à relação das pessoas trabalhadoras com sindicatos existe uma maior prevalência de sindicalização entre os trabalhadores do sexo masculino, com 31 sindicalizados face a apenas 14 do sexo feminino. Quanto à pertença à Comissão de Trabalhadores/as, apenas existe participação pela parte de 2 trabalhadores do sexo masculino, com nenhuma trabalhadora pertencente a esta Comissão. Nenhum dos e das trabalhadores/as é votante para a Comissão de Trabalhadores/as e nenhum/a participa na Comissão de Segurança e Higiene.

Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade

No que toca ao **Planeamento Estratégico** para a Igualdade, dos oito indicadores de boas práticas a este nível a Autarquia de Monforte incorporou 5, o que revela alguma capacidade de incorporação de políticas para a Igualdade a esta nível.

A Autarquia faz menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover ao nível dos seus instrumentos de Planeamento Estratégico, locando verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens. Ao nível da definição de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens, foi mencionado pela Autarquia que, pese embora não tenha sido assinalada a prática na resposta ao inquérito por questionário, a mesma já existe, nomeadamente na definição dos documentos PIMI e Plano de Ação do CLAS de Monforte.

A igualdade de género e a não discriminação entre mulheres e homens é encarada, explicitamente, como parte da missão da entidade e em todos os instrumentos da entidade, designadamente os diagnósticos e relatórios, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo.

A Autarquia dispõe de um código de conduta que menciona 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. No entanto, não incorporou ainda medidas como a 2) a adoção de um código de conduta e procedimento interno para a prevenção e o combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho, bem como 3) a inclusão de 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 medidas constituírem linhas de ação futura ao nível do Planeamento Estratégico. Não obstante, é de salientar que o município de Monforte, no âmbito do PIMI, introduziu práticas como mensagens, sobre estas temáticas, nas assinaturas dos emails de todos/as os/as trabalhadores/as, nos seus recibos de vencimento, nos seus gabinetes, ...

Ao nível das **Políticas de Gestão de Recursos Humanos**, dos 26 indicadores inquiridos e analisados, a Autarquia incorporou 14 nas suas políticas. De salientar que a igualdade é tida como princípio na Gestão de Recursos Humanos, não se traduzido, no entanto, em 1) políticas concretas para a paridade sexual em secções onde existe sub-representação de homens ou de mulheres ou em 2) práticas de mentoria.

De destacar que ao nível da formação oferecida aos/às trabalhadores/as, a Autarquia incorpora boas práticas como o incentivo da frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres

e homens, bem como a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida, sendo estes incentivos à formação oferecidos no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido. No entanto, os 3) dados relativos à frequência de ações de formação não são tratados por sexo, e 4) não é incentivada a participação de trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhadores/as com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsáveis por família monoparental. Podendo estas medidas constituir políticas a incorporar ao nível da formação.

De destacar que ao nível do envolvimento de trabalhadores/as na definição de políticas para a Igualdade, e segundo declarado pelo Município, estes/as 5) não são incentivados/as a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade e 6) estas questões não são envolvidas na avaliação da satisfação de trabalhadores/as.

Ao nível dos horários, a Autarquia procura a flexibilização com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, mas 6) não possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras, ou criou 7) medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais. Estas declarações do Município, poderão constituir boas práticas a incorporar no futuro, na estratégia de promoção de conciliação.

No que toca à parentalidade, a Autarquia incentiva o exercício dos direitos parentais de forma igualitária por trabalhadores/as de ambos os sexos, incluindo o gozo de licença de parentalidade e no exercício de assistência à família.

Quanto à **Comunicação e Imagem** é de destacar o uso de linguagem inclusiva para a Comunicação Externa, que contrasta com a 1) não utilização da linguagem inclusiva na Comunicação Interna, podendo este constituir um importante princípio a adotar internamente. A autarquia 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.

Relativamente à **Diversidade, Inclusão e Não Discriminação**, dos 20 indicadores inquiridos, as políticas da Autarquia neste ponto estão em conformidade com 13 indicadores de boas práticas. De destacar que ainda que a Igualdade é tomada como princípio neste campo.

Políticas de Igualdade em função da etnia, raça ou nacionalidade, da incapacidade ou deficiência física ou mental, bem como da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais são tomadas como princípio no acesso ao emprego.

As 1) instalações da Autarquia não são adaptadas às necessidades de pessoas de grupos minoritários ou socialmente vulneráveis, com 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 sexos e iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação. Desenvolve e apoia ainda um conjunto de iniciativas de ação social com vista à promoção da igualdade.

É ainda de destacar que foi declarado em resposta ao inquérito por questionário que 2) a entidade não promove junto dos meios de comunicação social locais o debate público sobre as questões da igualdade de género e da não discriminação, 3) não participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local, 4) não apoia iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade e da não discriminação, 5) não desenvolve ações que visem a promoção de atividades ou iniciativas empreendedoras por parte das mulheres residentes no concelho, 6) não disponibiliza serviços de saúde a trabalhadores/as e 7) não apoia a criação e manutenção de redes de apoio social e entajuda familiar. Não obstante, foi posteriormente esclarecido que a Autarquia promove estas dinâmicas através de Associação de trabalhadores/as do município, do CLDS4G, das Ações de sensibilização/promoção através do estabelecido no PIMI...

De um modo geral a Igualdade é incorporada como princípio pela Autarquia de Monforte num reconhecido esforço na promoção da Igualdade. Existe, por vezes, uma integração deficitária deste princípio ao nível das medidas concretas para a Igualdade, que fomos salientando ao longo deste ponto do relatório.

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 177 pessoas trabalhadoras no município, responderam a este instrumento de auscultação 55, o que equivale a uma taxa de resposta de 31,1%.

Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Monforte, 55 pessoas que trabalham na Autarquia responderam ao questionário de diagnóstico de necessidades que lhes era dirigido. Destas, mais de metade são mulheres (32), o que pode ser explicado pelo facto de estarmos a fazer uma auscultação sobre Igualdade e Não Discriminação e os homens entenderem, como acontece normalmente, que este é um assunto que só diz respeito a mulheres e não a eles.

Quanto às idades dos/as respondentes, verificamos entre as mulheres uma repartição pelos diferentes grupos etários, com uma maior prevalência de respondentes na faixa etária entre os 40 e os 49 anos de idade. Entre os homens respondentes, todos se encontram acima dos 40 anos de idade.

A nacionalidade de todas as pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo a sua origem étnica maioritariamente a caucasiana. De registar que se verifica que 2 mulheres e 6 homens não sabem e/ou não respondem à questão sobre a sua origem étnica.

Relativamente ao nível de escolaridade das pessoas auscultadas, constatamos que a resposta com maior significado estatístico é a de pessoas com o ensino secundário (20 mulheres e 11 homens). É de salientar que o segundo grupo com maior relevância estatística é o das pessoas licenciadas que abarca 4 mulheres e 3 homens.

Sobre a composição dos agregados familiares das pessoas respondentes, verificamos que mais de metade das pessoas são casadas ou vivem em união de facto. Existe também uma maior prevalência de mulheres casadas do que homens, comparativamente. Uma percentagem significativa de pessoas respondentes ($\approx 78\%$) indica que tem filhos/as. Entre as pessoas que tiveram filhos/as, a maioria das mulheres respondentes (20 em 30) indicam ter gozado licença parental inicial pelo nascimento ou adoção do/a filho/a mais novo/a, o que não se verifica no caso dos homens, onde a maioria dos respondentes (7 em 13) aponta não ter gozado esta licença. Quanto ao número de dias de licença parental gozados em média, o valor reportado é de aproximadamente 120,50 dias no sexo feminino e de apenas aproximadamente 14,43 dias para

o sexo masculino. Estes dados apontam para a tendência de um desfasamento no gozo dos direitos de parentalidade e da participação nas tarefas de cuidado à família em função dos papéis de género atribuídos. Entre quem não gozou a licença parental, as razões apontadas para não a gozar variam entre respondentes, mas 5 mulheres e 3 homens apontaram que não eram, à data, elegíveis para o gozo da mesma.

Verificamos pela análise dos resultados que existem mais mulheres que têm dependentes a cargo do que homens. Já no que toca aos/às ascendentes a cargo, é possível aferir que, ainda que a maioria das pessoas respondentes não tenha dependentes ascendentes a cargo, este tipo de trabalho de cuidado recai sobre 6 homens que têm mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo e sobre 4 mulheres.

Número de respostas por sexo

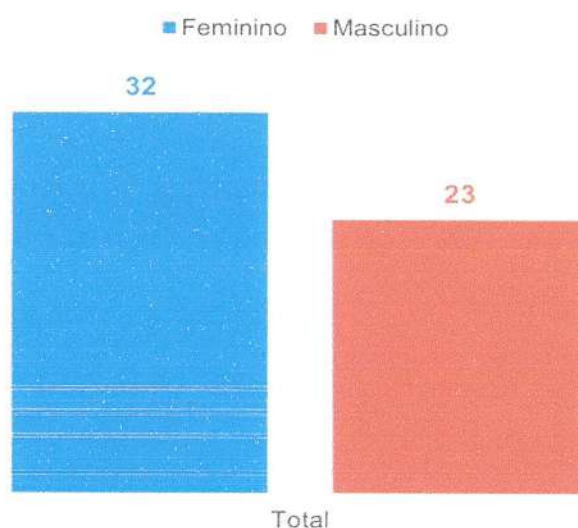


Gráfico A.1.

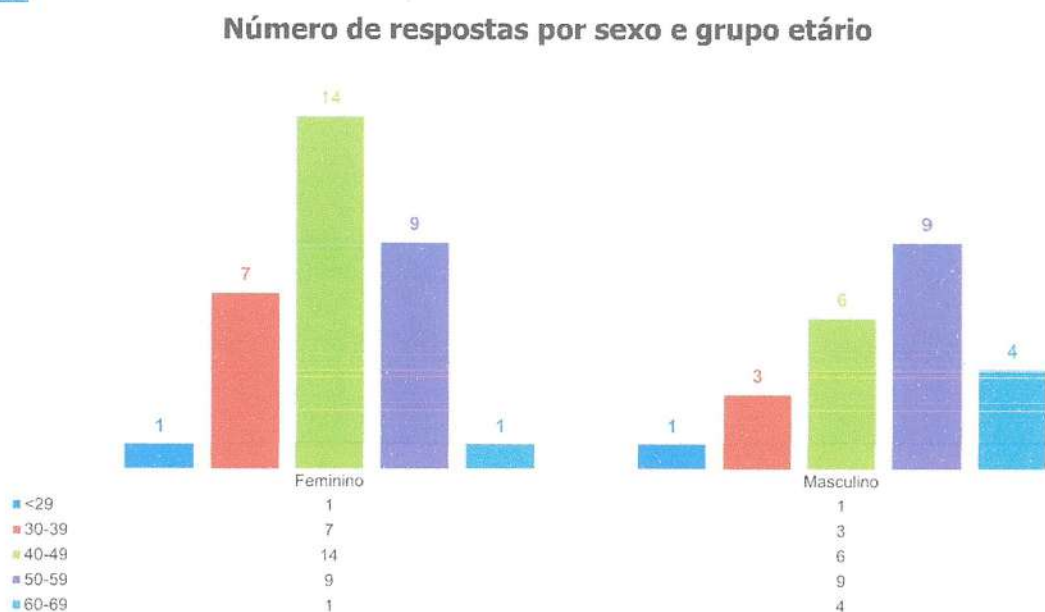


Gráfico A.2.

Número de respostas por sexo e nacionalidade

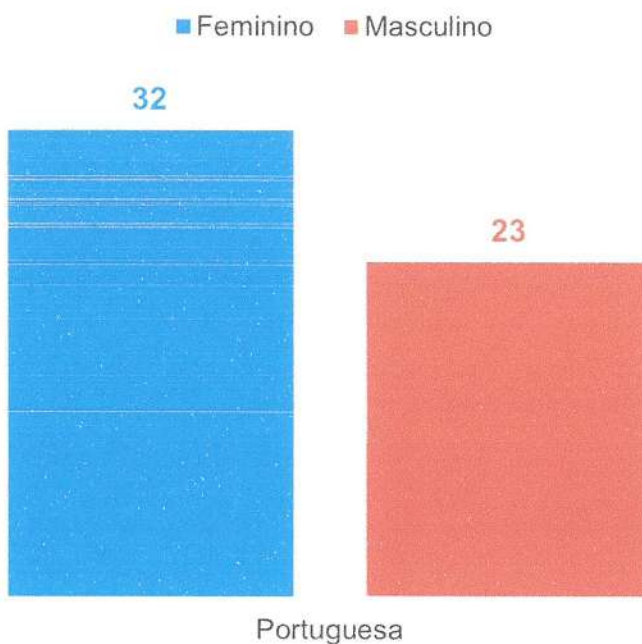


Gráfico A.3.

Número de respostas por sexo e origem étnica



Gráfico A.4.

Número de respostas por sexo e nível de escolaridade

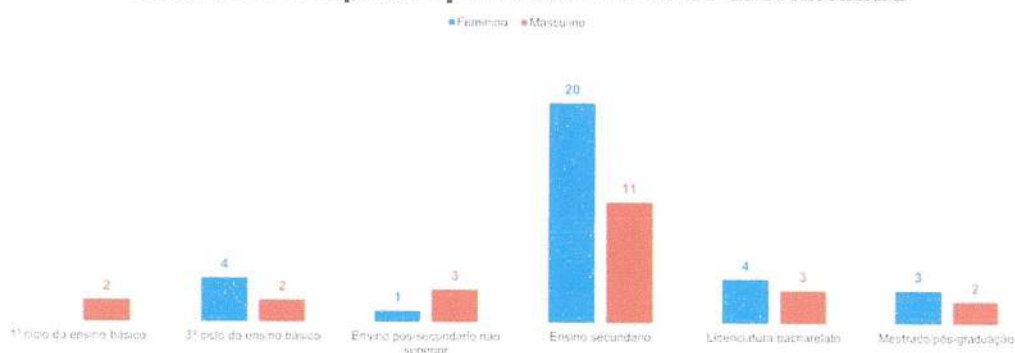


Gráfico A.5.

Número de respostas por sexo e estado civil

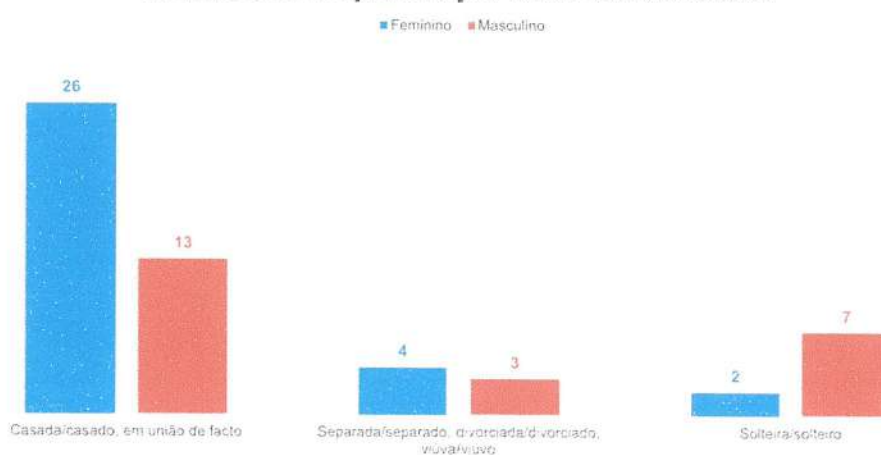


Gráfico A.6.

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

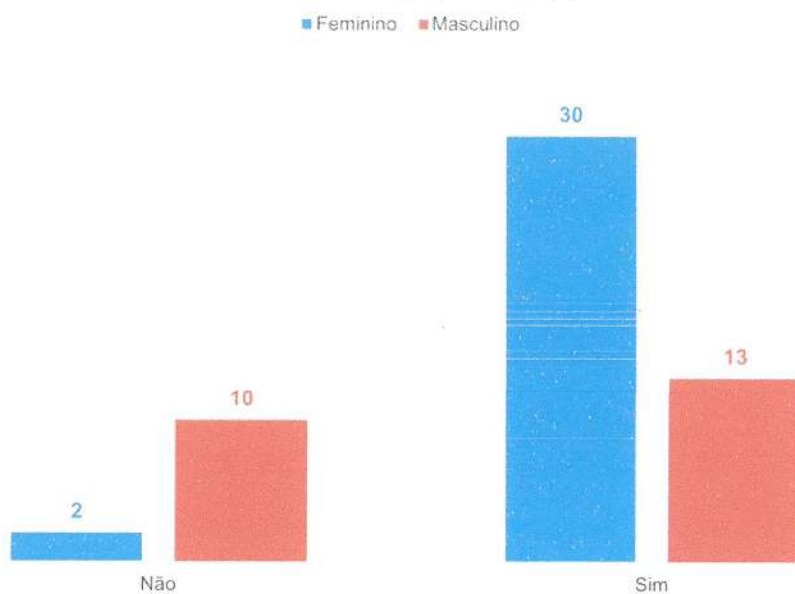


Gráfico A.7.

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

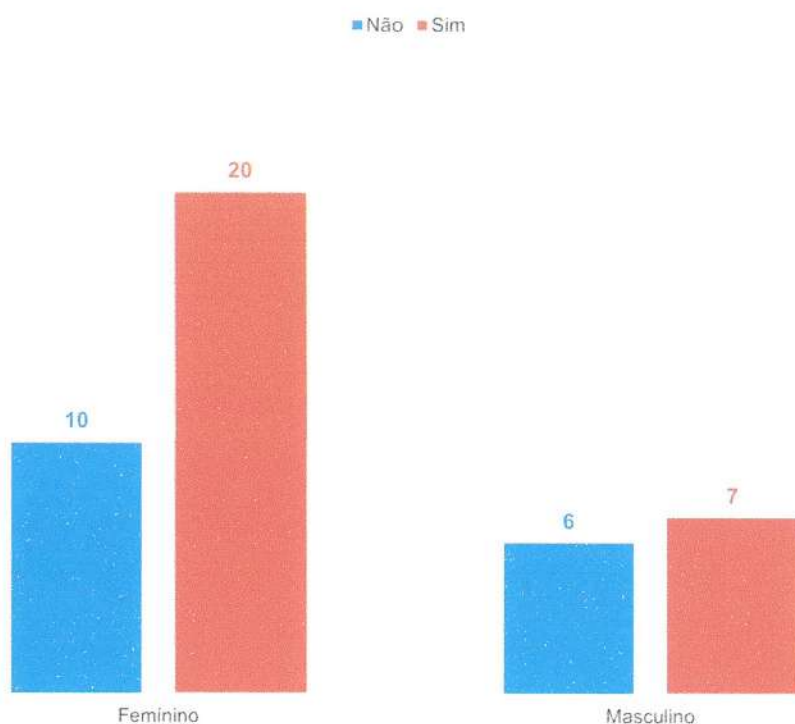


Gráfico A.8.

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

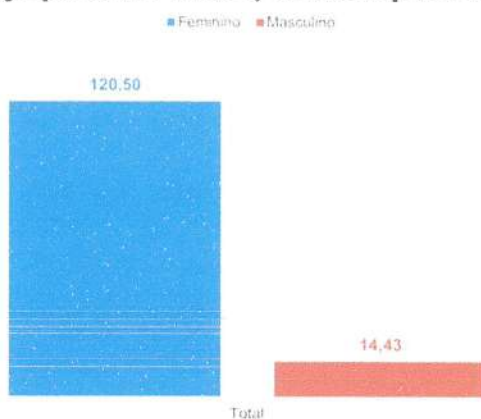


Gráfico A.9.

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

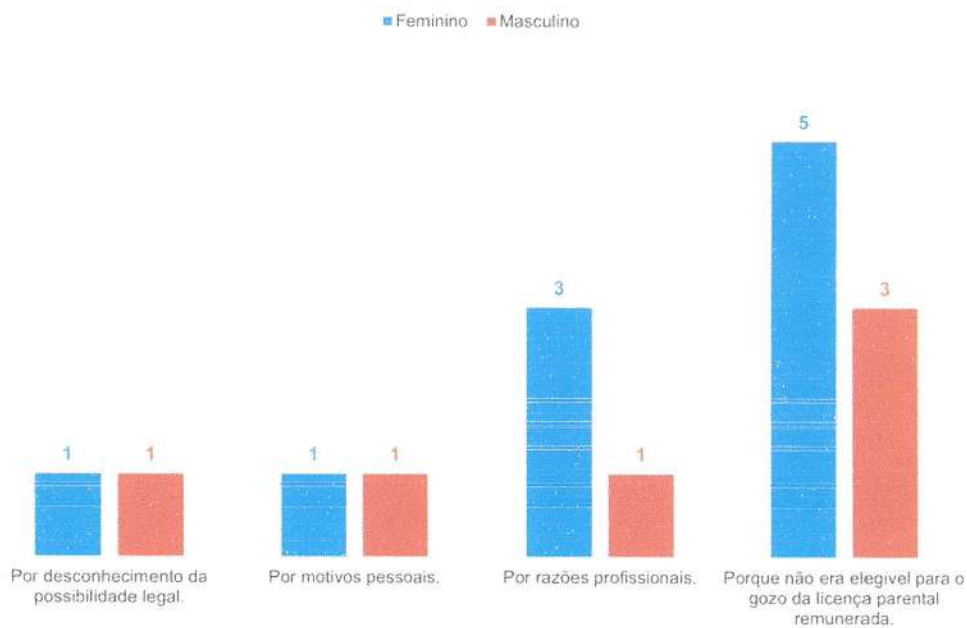


Gráfico A.10.

Composição do agregado familiar

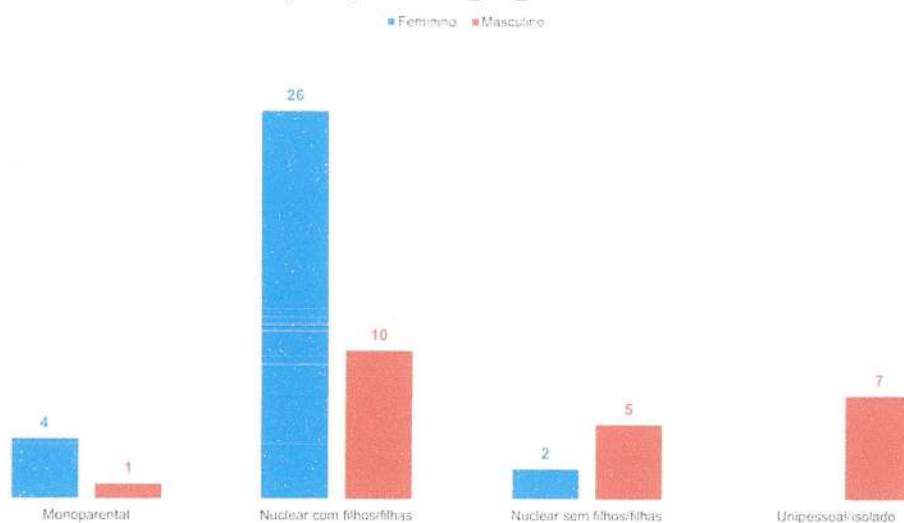


Gráfico A.11.

Existência de dependentes a cargo

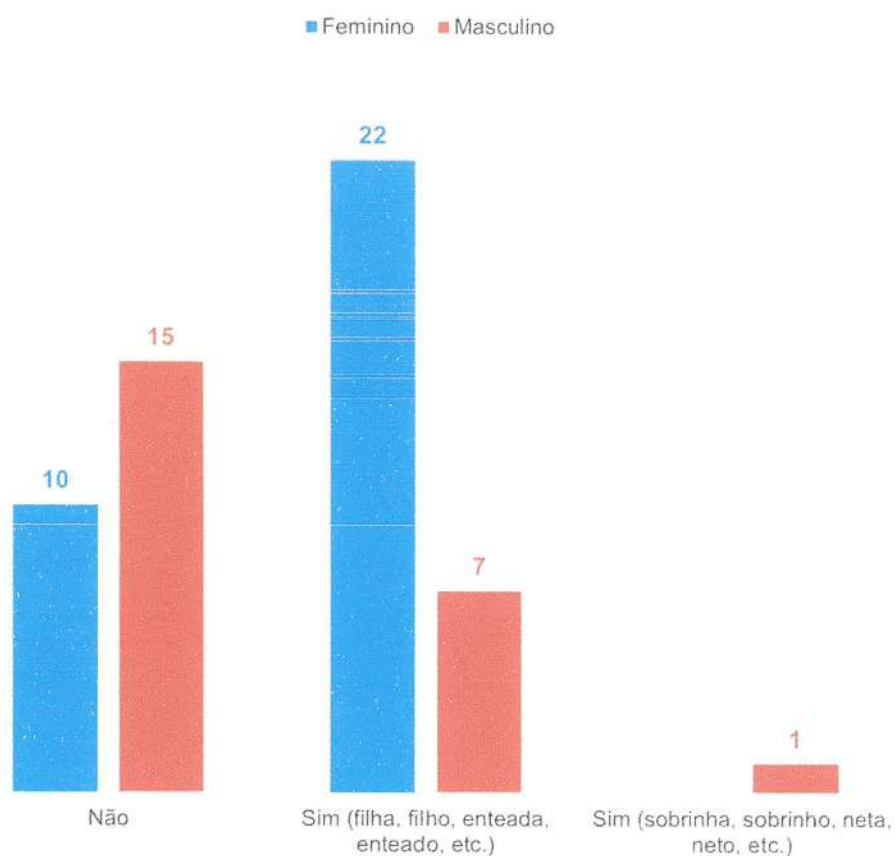


Gráfico A.12.

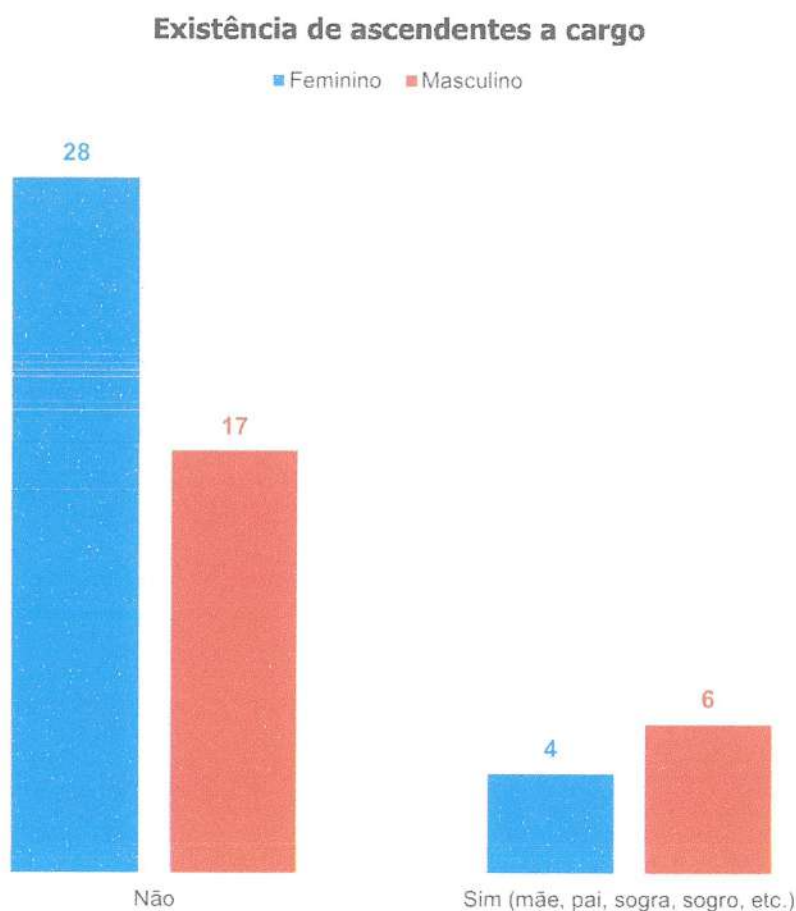


Gráfico A.13.

Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes

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

Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação

A distribuição de homens e mulheres por categorias profissionais revela que ainda que haja uma maior percentagem de mulheres (57%) na categoria profissional de assistente técnico/a, face aos homens, esta diferença intensifica-se na categoria profissional de assistente operacional, onde se encontram $\approx 72\%$ das mulheres respondentes.

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”, sendo que apenas uma mulher trabalha com um contrato a termo resolutivo certo e uma mulher e um homem trabalham através de um Contrato Emprego Inserção. A maioria dos/das trabalhadores/as trabalha em jornada contínua (43), sendo que o seguinte tipo de horário com maior relevância estatística se trata do horário flexível, com 4 mulheres e 5 homens. Não se verificam, quanto ao tipo de horário de trabalho praticado, discrepâncias em termos de género a salientar.

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, sendo, no entanto, os homens os maiores participantes. Já quanto à frequência de formação profissional externa, analisando as respostas obtidas, percebe-se que há um maior número de trabalhadores/as a participarem neste tipo de formação e continua a verificar-se um maior número de participantes homens, independentemente do tipo de formação a ser frequentada.

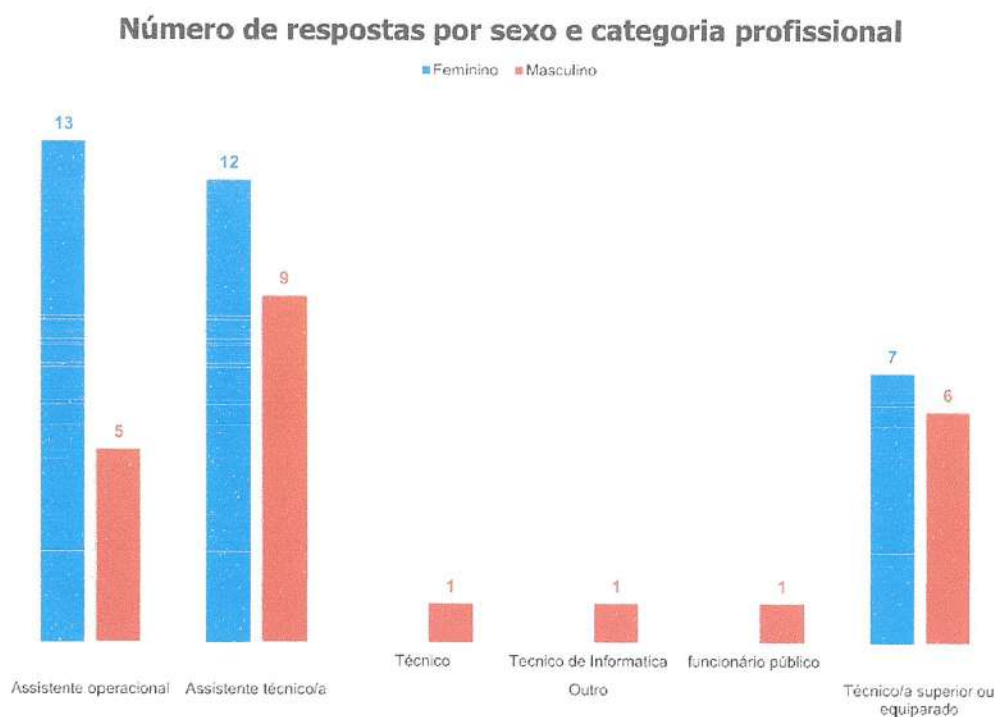


Gráfico A.14.

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

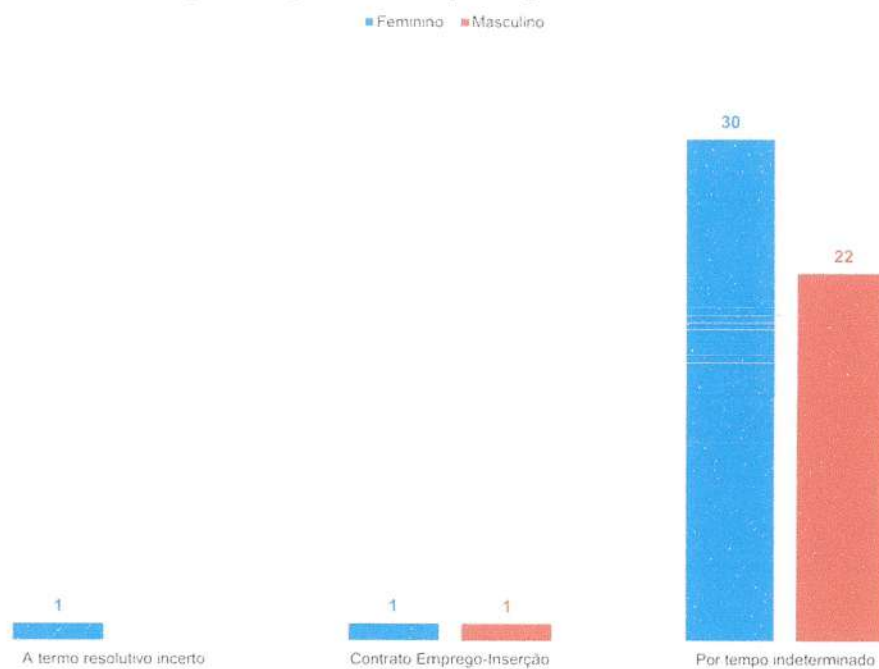


Gráfico A.15.

Número de respostas por sexo e tipo de horário de trabalho

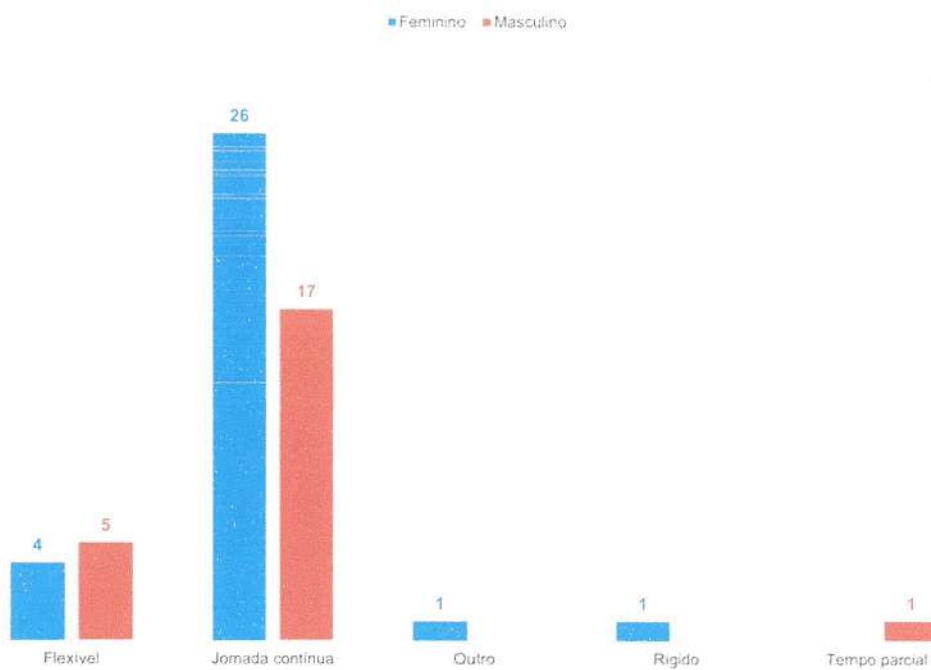


Gráfico A.16.

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

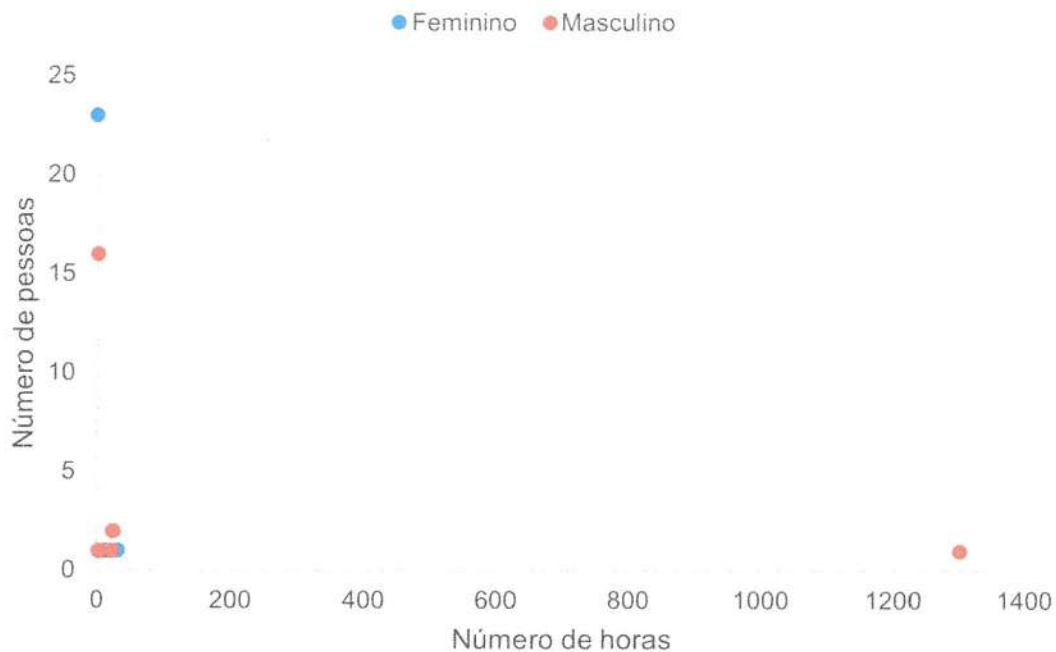


Gráfico A.17.

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

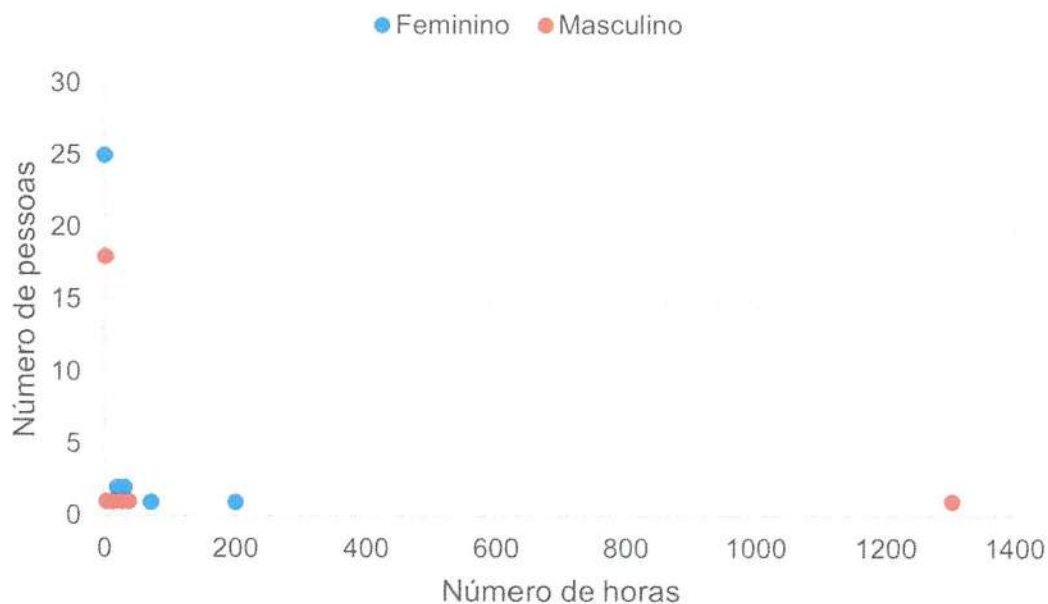


Gráfico A.18.

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 e nos homens é o 5.

No que toca à perceção dos/das trabalhadores/as sobre a estabilidade da sua situação atual de emprego existiu uma tendência por parte das mulheres para optarem por níveis mais altos de estabilidade, enquanto os homens reportaram uma distribuição menos homogénea, não obstante existirem 3 mulheres que classificaram a sua situação de emprego como muito instável (0).

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

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

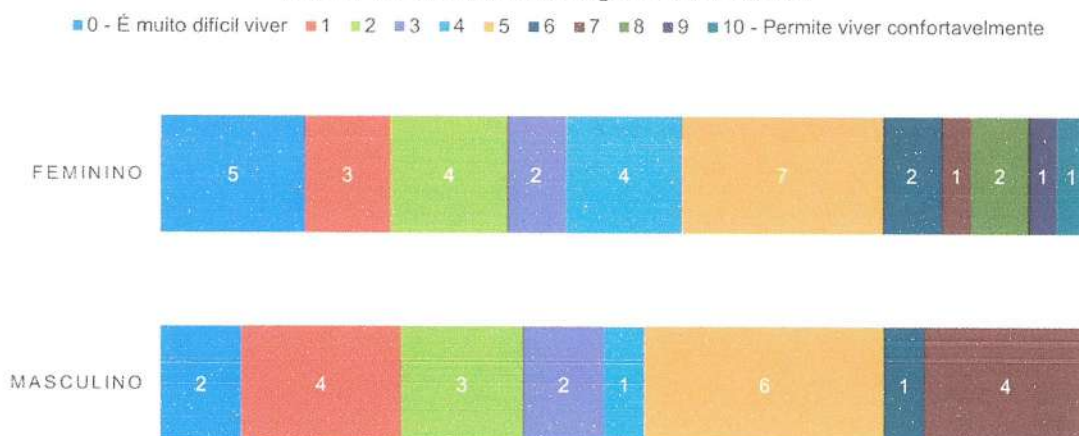


Gráfico A.19.

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

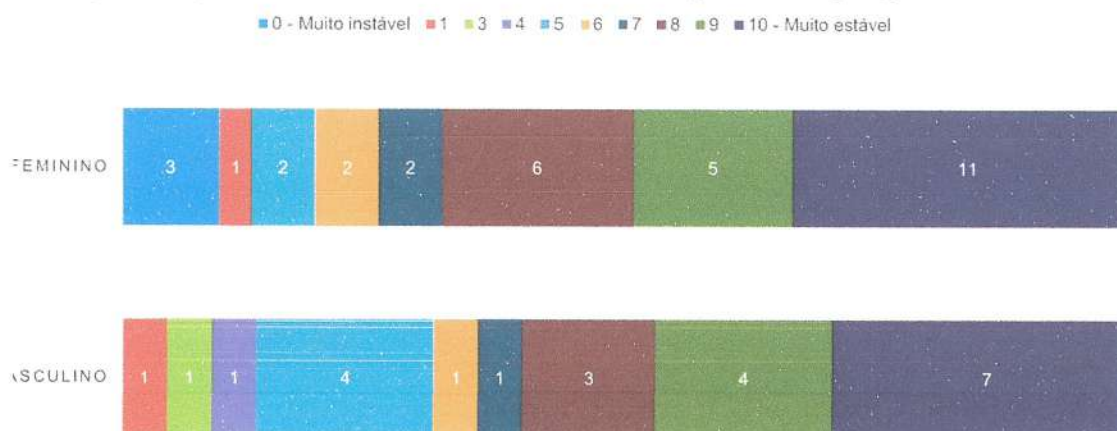


Gráfico A.20.

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

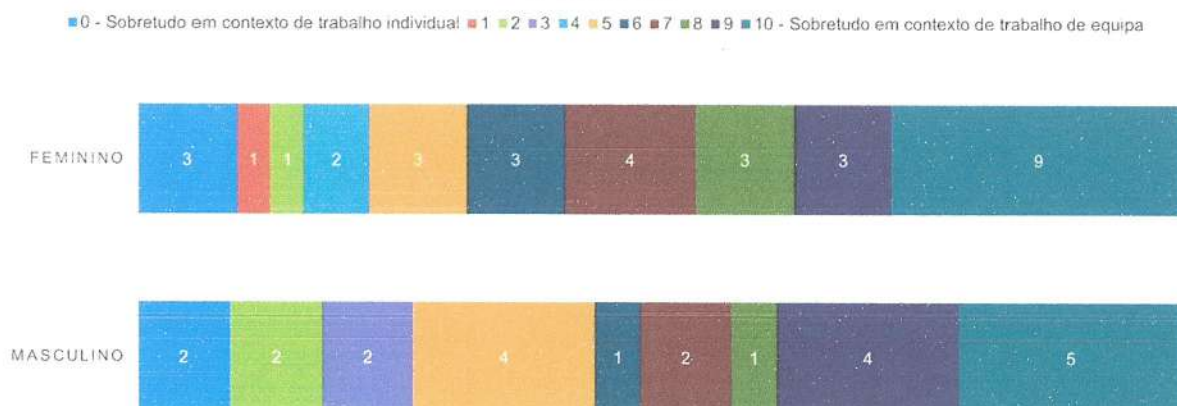


Gráfico A.21.

Experiência, liderança, horário semanal e faltas

Relativamente ao tempo de experiência de trabalho das pessoas respondentes, a força de trabalho apresenta, em geral, um número de anos de experiência considerável, sendo que as respostas mais representativas são entre os 35 e os 39 anos. Em termos gerais, são as mulheres quem apresentam maior tempo de experiência do que os homens.

Quanto ao exercício de funções de chefia/coordenação, existe uma relativa equidade quer formal, como informalmente. Estes dados revelam que existe uma maior representação de mulheres em posições de liderança entre as pessoas respondentes, no entanto não se trata de uma diferença relevante estatisticamente.

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, os dados apontam para uma discrepância de género, mas não muito significativa. Os homens trabalham ligeiramente acima da média do horário normal de trabalho das 35 horas semanais, reportando um valor em média de 36,6 horas semanais. Por sua vez, as mulheres trabalham um número de horas abaixo da média das 35 horas semanais, 33,9.

No que toca à ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses, observa-se que as mulheres faltaram 50% mais do que os homens. Os motivos para faltar ao trabalho, tanto nos homens como nas mulheres, revelam-se os mesmos, mas com significado estatístico diferente. Isto é, nas mulheres, por ordem decrescente, estão: férias, doença e assistência à família, e no que concerne aos homens, são: assistência à família, férias e doença.

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

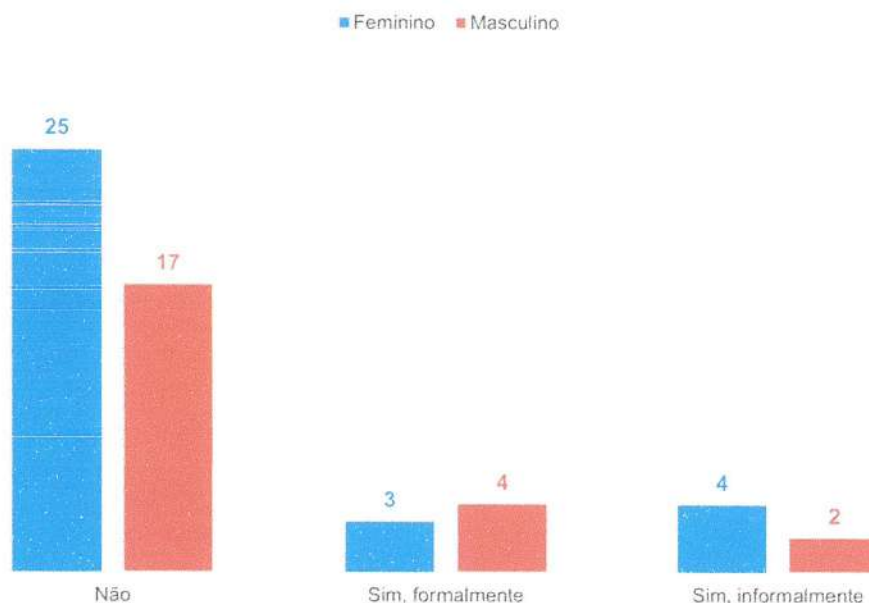


Gráfico A.22.

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

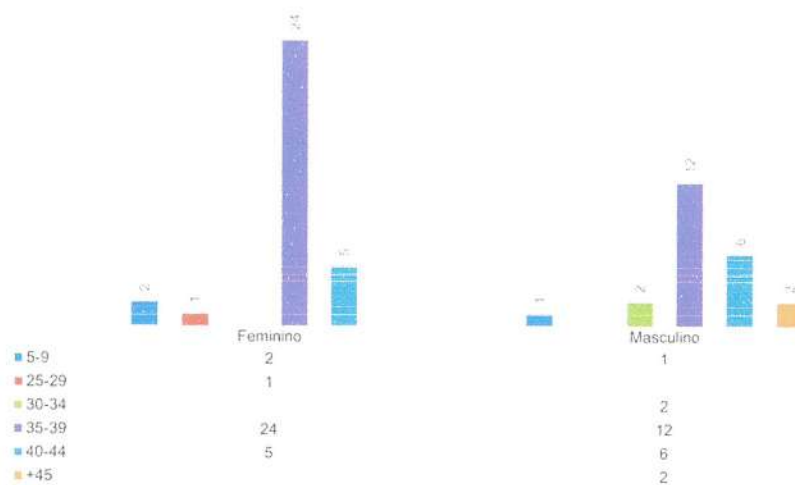


Gráfico A.23.

Respostas por sexo e por média de horas trabalhadas por semana

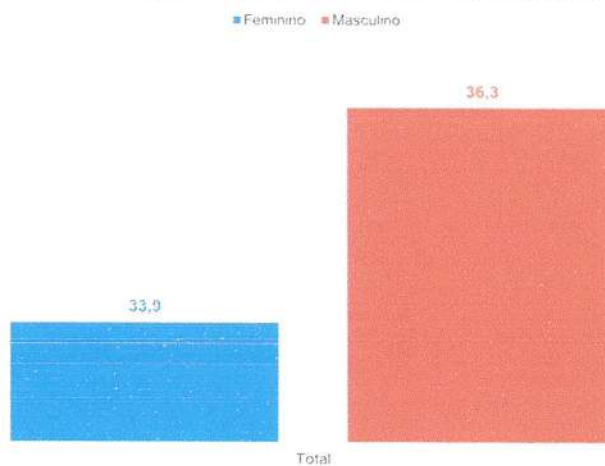


Gráfico A.24.

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

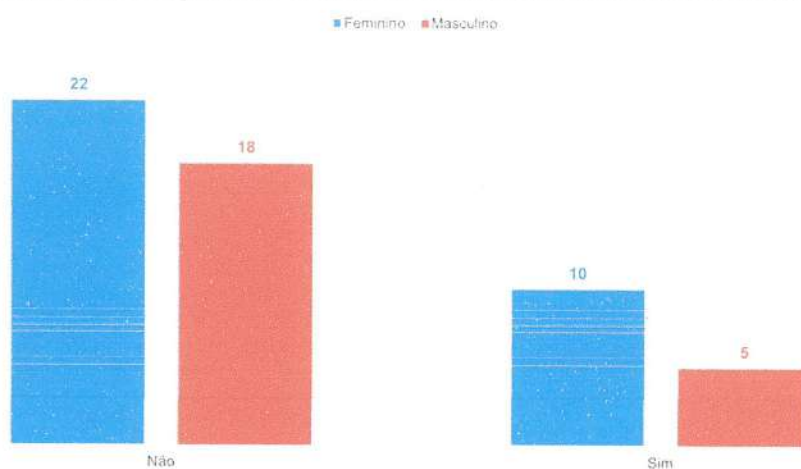


Gráfico A.25.

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

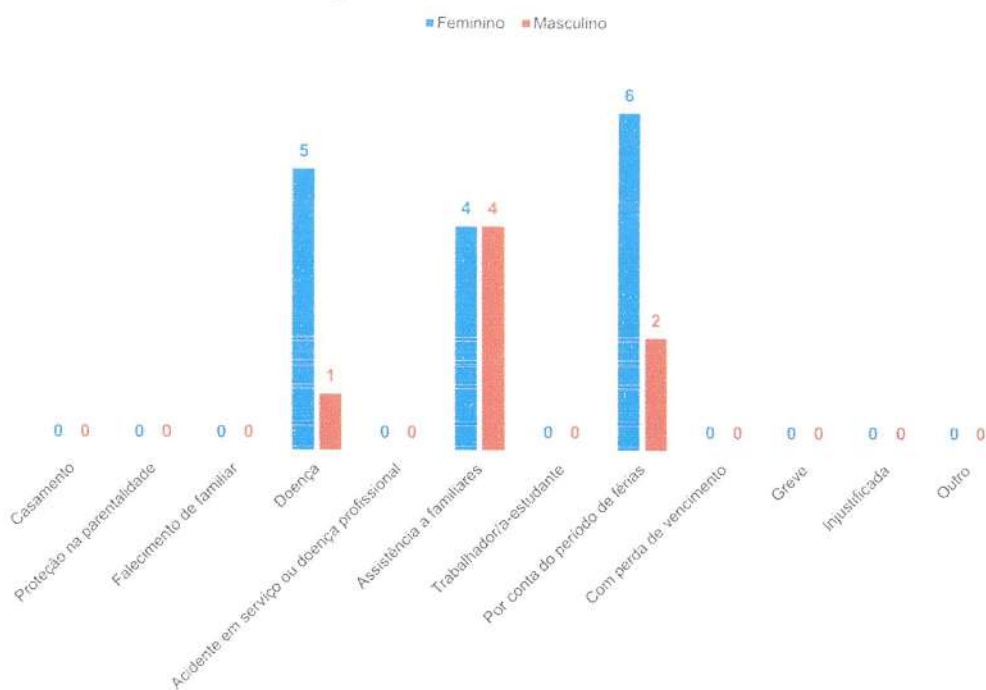


Gráfico A.26.

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

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

Tabela A.1.

Autoeficácia e Relação com o Trabalho

Relativamente à autoeficácia e à relação com o trabalho verificamos que a opinião dos/as respondentes é francamente positiva relativamente a todas as afirmações/questões. Salientar aqui que constatamos a existência de diferenças entre as opiniões das mulheres e as dos homens, nomeadamente que os homens gostam mais do que as mulheres de falar com outras pessoas sobre o seu local de trabalho, para além de também sentirem o seu trabalho como importante e de este ter significado para eles mais do que para as mulheres.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	4,04	4,16	4,08
É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.	3,86	3,94	3,89
O seu trabalho tem algum significado para si?	4,63	4,53	4,59
Sente que o seu trabalho é importante?	4,50	4,53	4,51
Gosta de falar com as outras pessoas sobre o seu local de trabalho?	3,29	3,88	3,50
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	3,86	3,97	3,90

Tabela A.2.

Satisfação com o Trabalho

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

Respostas por sexo e opiniões relativas à satisfação com o trabalho

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Grau de satisfação com as suas perspetivas de trabalho.	3,27	3,59	3,39
Grau de satisfação com as condições físicas do seu local de trabalho.	3,50	3,75	3,59
Grau de satisfação com a maneira como as suas capacidades são utilizadas.	3,25	3,75	3,43
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a qualidade de vida no município.	3,77	4,19	3,92
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a igualdade de oportunidades no município.	3,84	3,94	3,88

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 se perceber a distribuição das horas por tipo de atividade.

Analisando os dados, é possível entender que as mulheres reportam, em média, um maior número de horas de trabalho remunerado diário (7,21) do que os homens (7). Esta situação contraria aquilo que normalmente ocorre na sociedade portuguesa, em que tanto mulheres como homens trabalham mais do que o seu horário normal de trabalho, sendo que os homens trabalham mais horas do que as mulheres. Continuando, esta situação contraria também a informação antes analisada relativa à duração do período de médio semanal de trabalho, onde as mulheres declararam trabalhar menos tempo do que os homens.

As mulheres reportam, em média, um maior número de horas dedicadas a preparar refeições, em diferentes trajetos, tarefas domésticas e tarefas de cuidado pessoal. Os homens reportam, em média, despender mais tempo com a maioria das atividades relacionadas com o lazer e descanso (desporto, ler, ver televisão, convívios), prestação de cuidados à família e no que toca a estudos e formações.

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

Relativamente à gestão do equilíbrio entre trabalho-família, as pessoas respondentes reportaram de forma geral que não se verificam situações 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 preocupantes.

Respostas por sexo e pelos diferentes usos do tempo

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	7,21	7,00	7,13
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	0,75	1,02	0,84
A dormir	6,71	6,61	6,67
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	1,97	2,56	2,19
A preparar refeições	1,88	1,19	1,63
A comer/tomar refeições	1,22	1,56	1,35
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	0,94	0,83	0,90
A fazer compras (diárias)	0,85	0,80	0,83
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	0,57	0,56	0,57
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")	0,31	0,44	0,36
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, familiares, amigos, amigas)	0,37	0,36	0,36
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	1,81	0,95	1,50
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	1,28	1,45	1,34
Na prestação de cuidados a outra(s) pessoa(s) que não reside(em) na mesma casa (não incluir ações como voluntariado)	0,77	0,25	0,58
No cuidado a animais domésticos (incluindo levá-los à rua)	0,39	0,33	0,37
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	0,56	0,52	0,55
A praticar desporto/fazer atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,58	0,91	0,70
Em convívio/saídas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,25	0,47	0,33
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	0,87	0,97	0,90
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	1,31	1,38	1,33
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogues) sem ser estudar	0,56	0,89	0,68
Noutras atividades não referidas anteriormente.	0,15	0,13	0,14

Tabela A.4.

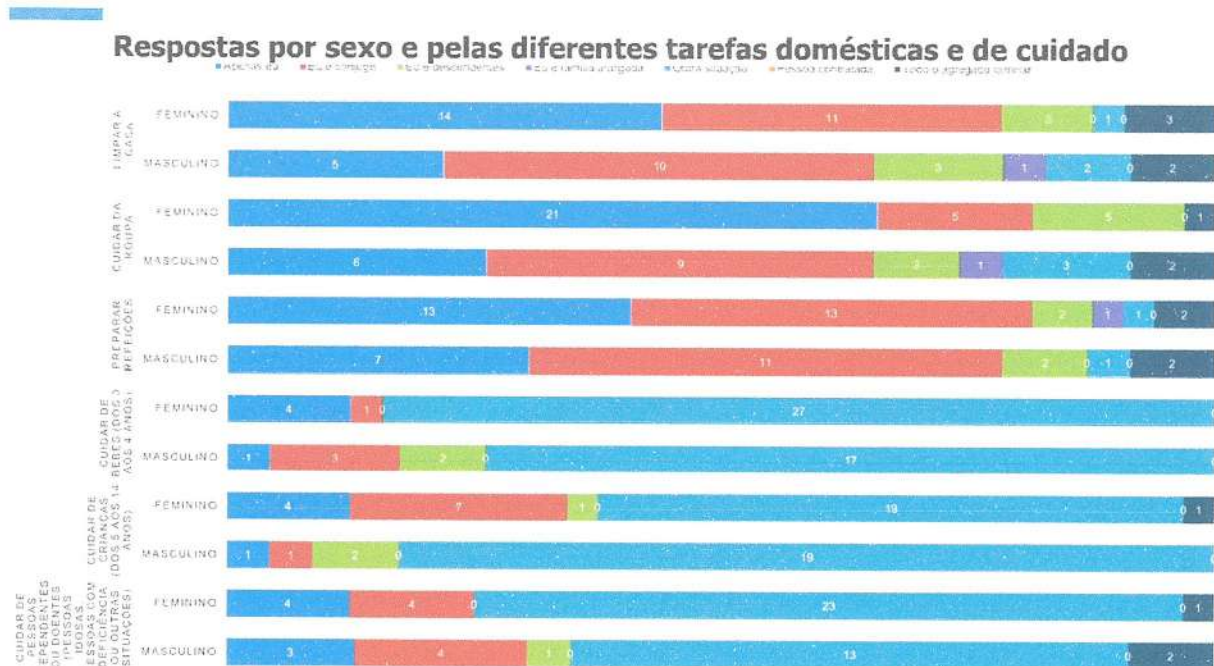


Gráfico A.27.

Respostas por sexo e opiniões relativas ao conflito trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	2,39	2,34	2,38
O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	2,20	1,94	2,10
Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	2,11	1,91	2,03
Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	2,18	2,06	2,14
Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1,73	1,56	1,67
Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1,45	1,22	1,36
A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1,54	1,44	1,50
As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1,45	1,19	1,35
Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.	2,46	2,00	2,30
O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.	1,96	1,78	1,90

Tabela A.5.

Saúde e bem-estar

Quanto à perceção dos/as respondentes relativamente ao seu estado geral de saúde, verificamos pela análise do gráfico abaixo que uma percentagem igual de homens e mulheres percecionam a sua saúde como, pelo menos, boa, sendo que as mulheres reportam uma maior perceção da sua saúde como deficitária.

Quanto à perceção sobre o seu bem-estar, os homens reportam considerar ter mais tempo para 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

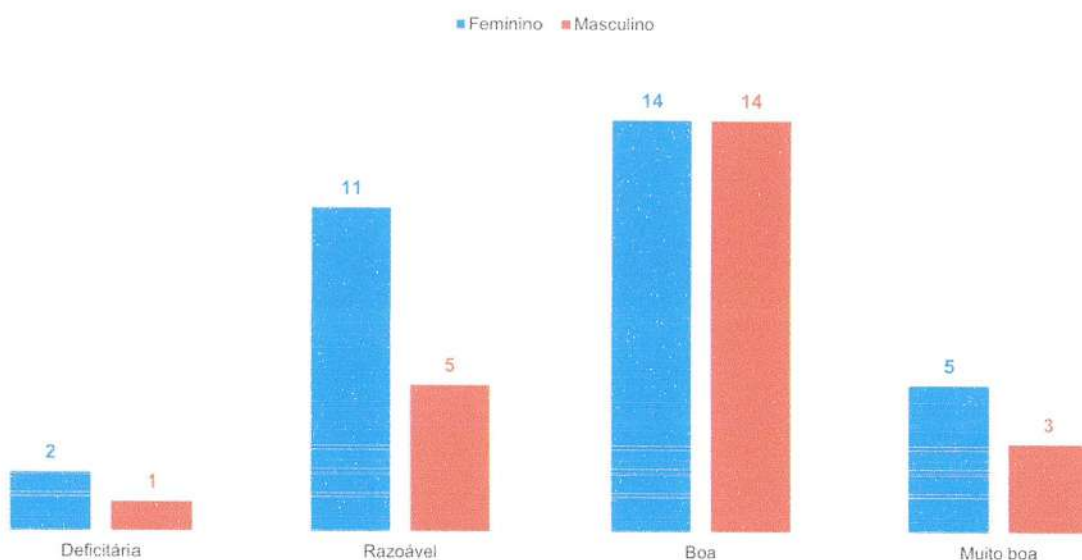


Gráfico A.28.

Respostas por sexo e opiniões relativas à saúde e apoio social

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Na minha vida quotidiana, tenho tempo para fazer as coisas de que realmente gosto.	3,00	3,09	3,03
Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.	2,13	2,22	2,16
Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).	3,46	3,78	3,58
Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.	3,39	3,84	3,56

Tabela A.6.

Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade

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

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

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

Respostas por sexo e opiniões relativas à conciliação trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
O ideal num casal é que cada pessoa tenha a sua atividade profissional e que partilhem as atividades domésticas e os cuidados às crianças.	4,61	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 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 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 “na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação”, 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.	4,67	4,28	4,46
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,62	4,48	4,54
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).	4,71	4,36	4,52
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	4,38	4,04	4,20
Conceder horários de trabalho flexíveis.	4,43	4,32	4,37
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	4,33	4,08	4,20
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	4,38	4,12	4,24
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	4,48	3,96	4,20
Prever a partilha do posto do trabalho.	4,14	3,96	4,04
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,57	4,40	4,48
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,67	4,28	4,46
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,67	4,24	4,43
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	4,62	4,20	4,39
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	4,19	3,96	4,07
Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	4,52	4,32	4,41
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).	4,71	4,32	4,50

Tabela A.8.

Violência e assédio

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

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: foi alvo de insultos ou provocações verbais?	1,57	1,31	1,48
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,04	1,13	1,07
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	1,29	1,22	1,26
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	1,27	1,09	1,20

Tabela A.9.

Vertente Externa

Práticas/Competências em Igualdade

Iniciativas promotoras de Igualdade e de Prevenção de Violência de Género

O Município de Monforte apresentou algumas **iniciativas de promoção de Igualdade ou de prevenção de Violência de Género**, todas elas tiveram como entidades parceiras todos os membros integrantes do PIMI (Plano Intermunicipal para a Igualdade do Alto Alentejo Este), que passamos a enumerar:

1) Desde outubro de 2018 a outubro de 2021, este Município fez **várias ações de sensibilização** e fizeram **campanhas de informação** através da intranet (frases e mensagens chave nas folhas de vencimento e nas assinaturas dos e-mails dos serviços), no site municipal e em locais estratégicos do município. No âmbito da violência doméstica, deu-se continuidade à Campanha “- **mitos + verdades!**”, fazendo circular um mito/realidade, por mês. Não sendo possível saber quantas pessoas estas ações alcançaram, fica o registo dos/as 179 colaboradores/as que trabalham neste Município e que tiveram acesso a elas.

2) Em abril de 2019, foi dinamizada uma sessão sobre Violência no Namoro junto das escolas. A convite da CPCJ de Monforte e, enquadrado no Mês da Prevenção dos Maus-tratos Infantis, foram realizadas 3 sessões para alunos/as dos 2.º e 3.º ciclos, num total de 124 participantes. Estas atividades foram, também, dinamizadas em conjunto com a GNR. O Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica - NAVVD - enquadrou a temática, recorrendo a imagens da campanha *#NamorarMemeASerio* e a GNR explicou os procedimentos legais e de segurança a adotar perante situações de violência no namoro, consciencializando para a importância da denúncia.

3) No **Dia dos Namorados**, em 2020, houve distribuição nos refeitórios de toalhetes de tabuleiro que remetiam para a temática da Violência no Namoro. Esta ação abrangeu 128 crianças e jovens do sexo feminino e 131 crianças e jovens do sexo masculino.

4) Com o objetivo de celebrar o **Dia Municipal para a Igualdade**, em 2020, houve divulgação online, no Facebook e site do Município, e junto das entidades parceiras do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Monforte de uma nota de imprensa e de um cartaz alusivo à data. Para

mostrar uma proximidade da administração pública local com a Igualdade de Género e consciencializar para a promoção da Igualdade entre homens e mulheres, o Município de Monforte apresentou os **dados estatísticos, desagregados por sexo, do número de trabalhadores/as**, nível de escolaridade, número de trabalhadores/as portadores/as de deficiência, tal como os cargos/carreiras que são ocupados por homens e mulheres, na **Câmara Municipal de Monforte**.

5) Em novembro de 2020, para assinalar o **Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra a Mulher**, foi feita uma campanha online que tinha como tema a **Violência Doméstica** e foi destinada às famílias e comunidade em geral.

6) No âmbito do **Dia Municipal para a Igualdade e Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza**, ambas as datas assinaladas em outubro, o distrito de Portalegre decidiu, em 2021, juntar as celebrações e fazer uma campanha de sensibilização que englobasse temas como a exclusão/inclusão social, igualdade de género, prevenção da violência e erradicação da pobreza. Assim, pediu às entidades do concelho que colaborassem na decoração de um/a boneco/a alusivo/a aos temas indicados, com o objetivo final de realizar exposições em locais estratégicos de cada concelho para que fossem visualizadas pela comunidade em geral.

7) No seguimento da Campanha de 2021 do **Mês de Prevenção dos maus-tratos na infância** e a convite da Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens (CNPDPJ), numa ação concertada entre as várias Comissões de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) do país, a CPCJ de Monforte, em parceria com a autarquia, manteve iluminado com a cor azul o edifício do Paços do Concelho, localizado na Praça de República. Por sua vez, foram também realizadas outras iniciativas, em articulação com o Agrupamento de Escolas, onde a cor azul esteve em destaque seja através de adereços, vestuário ou materiais utilizados. Estas atividades ficaram registadas em vídeo e fotografia, para serem utilizadas em ações futuras da CPCJ.

No que toca a **iniciativas de promoção da Igualdade ou da prevenção da Violência de Género promovidas no Município, 6 das organizações do terceiro setor indicaram que já tinham realizado iniciativas** deste género. A entidade promotora destas atividades foi a **Câmara Municipal de Monforte** e consistiram em **ações de sensibilização, seminários, tertúlias e exposições**, sobre a temática da Igualdade entre Mulheres e Homens, dirigidas às famílias e comunidade em geral.

Este Município declarou **não ter sido possível realizar**, até ao momento, nenhuma atividade atinente a estas temáticas no que concerne a **Atividades de Animação e Apoio à Família (AAAF)**, **Atividades da Componente de Apoio à Família (CAF)** e **Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC)**.

Formação

Tendo em conta 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.

Sobre a frequência ou não de **ações de formação certificadas para obtenção de Especialização em Igualdade de Género**, registamos que existiu participação neste tipo de formação em **5 das organizações do 3º Setor** inquiridas. Estas formações foram dinamizadas para membros dos órgãos sociais e trabalhadores/as em 3 destas organizações, em que as mulheres trabalhadoras foram as que apresentaram maior nível de participação. Nas restantes 2 organizações vê-se uma predominância masculina. Como entidades promotoras destas ações de formação foi apontada a **Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN)** por uma das organizações.

Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género

O Município declara integrar **redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência**, porém não indica quais são essas redes nem quais são as entidades parceiras.

Apenas **uma das organizações do 3º Setor** inquiridas, uma Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), **afirma integrar redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência** – a **Rede Construir Juntos**, em parceria com a CPCJ e o Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental (CAFAP).

O Agrupamento de Escolas declara, por sua vez, ainda **não integrar nenhuma rede de trabalho ou colaborativa em prol da Igualdade de Género e/ou da prevenção e combate à Violência**. Aponta-se como desejável a inclusão, no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do concelho do Monforte, 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.

Aponta-se também como desejável a inclusão no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do concelho de Monforte de medidas promotoras de um maior envolvimento das

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

Associativismo

Caracterização do Associativismo

Responderam ao Questionário de Diagnóstico de Género no Associativismo um total de **8 entidades: 4 IPSS, 3 Associações Desportivas, Culturais e Recreativas e 1 Associação de Pais e Mães.**

7 das organizações auscultadas **contemplam nos seus estatutos a Igualdade e a Não Discriminação**, havendo **apenas 1 IPSS** que não contempla este aspeto estatutariamente.

As organizações desenvolvem missões nas mais diversas áreas: **cuidados físicos e psíquicos, desporto, cultura, recreio e educação.**

Quanto aos **públicos-alvo** para quem estas entidades dirigem a sua intervenção, constatamos que trabalham com uma grande diversidade de públicos, como as **famílias e comunidade em geral, crianças e jovens, pessoas idosas e pessoas pertencentes a minorias nacionais e étnicas.**

Relativamente à **composição por sexo dos órgãos sociais** destas 8 organizações do 3º setor, verifica-se que as **presidências da Direção** são constituídas por mais **mulheres do que homens**, havendo uma tendência de masculinização em todos os restantes órgãos sociais.

Quanto às **pessoas associadas** de cada entidade, constatamos a **existência de tendências de masculinização e feminização**, dependendo da organização. Apenas 1 organização apresenta paridade relativamente à participação de homens e mulheres como associados/as. Duas das organizações têm como membros associados exclusivamente homens, e uma exclusivamente mulheres.

Tabela B.1.: Tipologias de funções nos órgãos sociais exercidas no 3º Setor, por sexo

Tipologia de Funções nos Órgãos Sociais	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Presidente da Direção	7	2
Restantes Membros da Direção	13	19
Presidente do Conselho Fiscal	1	6
Restantes Membros do Conselho Fiscal	5	7
Presidente da Mesa da Assembleia Geral	2	3
Restantes Membros da Mesa da Assembleia Geral	5	5
Pessoas associadas	106	94

Analisando agora a **repartição de mulheres e de homens pelas funções que atualmente desempenham** nestas organizações, os cargos de **Diretores/as Técnicos/as** são ocupados exclusivamente por mulheres em 3 organizações e por homens em 1 delas. A **Equipa Técnica** é, de maneira geral, **maioritariamente feminina**. No que toca à **Equipa de Auxiliares**, a **feminização da força de trabalho** é ainda mais **clara no conjunto das organizações**.

Tabela B.2.: Tipologias de funções nos órgãos sociais exercidas no 3º Setor, por sexo

Função desempenhada	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Diretores/as Técnicos/as	3	2
Equipa Técnica	21	3
Equipa de Auxiliares	79	3
Restantes elementos da equipa	6	2

Apoios e Benefícios ao Associativismo

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.

Educação

Estrutura Educativa

A oferta pública a nível de ensino do concelho compreende apenas um Agrupamento de Escolas, que integra o Pré-escolar e Jardim de Infância de Monforte; 1.º Ciclo de Monforte; e 2.º e 3.º ciclos de Monforte, Assumar, Santo Aleixo e Vaiamonte (sediados no Agrupamento de Monforte).

No ensino secundário, os/as estudantes do concelho deslocam-se para Portalegre, Estremoz, Sousel ou para Alter do Chão no caso de pretenderem integrar o ensino profissional.

Caraterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes

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

Começamos pela caraterização da comunidade educativa do Agrupamento de Escolas, apresentando o número **de docentes** que trabalha no Agrupamento de Escolas, por nível de ensino e sexo. No que concerne à análise da tabela seguinte, verifica-se uma **clara predominância no número de mulheres docentes** e constata-se também que o número de docentes homens vai ganhando maior significado no universo total de docentes à medida que aumenta o nível de ensino.

Tabela B.3.: Caracterização da comunidade educativa - Docentes

Nível de Ensino	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Pré-Escolar	6	0
1º CEB	10	1
2º CEB	6	4
3º CEB	13	2

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.4.: Caracterização da comunidade educativa - Não Docentes

Categoria Profissional	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Assistente Operacional	14	5
Assistente Técnico/a	4	1
Técnico/a Superior	6	3

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

Não obstante esta forte feminização do ensino, verificamos pela análise da tabela seguinte, onde constam os órgãos de toda a comunidade educativa, que as **funções de direção/presidência são exercidas por homens, à exceção da presidência do Conselho Geral**. 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. O mesmo se verifica nas funções de coordenação de departamentos.

Tabela B.5.: Caracterização 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	0	1
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	6	1
Presidente do Conselho Geral	1	0
Restantes Membros do Conselho Geral	12	3
Coordenadores/as de Departamentos	3	6

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.6.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes

Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Pré-Escolar	26	40
1º CEB	63	54
2º CEB	25	32
3º CEB	51	44

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de um equilíbrio no número de estudantes desde o 1º Ciclo do Ensino Básico (CEB) até ao ensino secundário, registando-se uma **ligeira preponderância de rapazes na Educação Pré-escolar (+14 rapazes do que raparigas)**.

Abandono Escolar Precoce

Tomando como período de referência o ano letivo passado de 2020/2021, positivamente, **não se verificam casos de abandono escolar precoce**.

Apoios e Benefícios para crianças e jovens

Numa tentativa de criar condições igualitárias perante crianças e jovens de qualquer classe social e para que todos/as tenham iguais oportunidades na sociedade, o Município de Monforte criou um conjunto de respostas dirigidas a esta comunidade juvenil.

Assim, existem 53 raparigas e 54 rapazes a receber apoio à aquisição de fichas de trabalho; 97 raparigas e 103 rapazes recebem apoio alimentar; 18 raparigas e 14 rapazes beneficiam de apoio para bens de primeira necessidade; quanto à bolsa de estudo para ensino superior, benefício social à qual se candidatam no município, usufruem 18 raparigas e 12 rapazes; de descontos nos equipamentos culturais municipais são beneficiários/as 4 raparigas e 11 rapazes; no que toca à ocupação de tempos livres em período de interrupções letivas fruem deste apoio 79 raparigas e

98 rapazes (pré-escolar e 1º ciclo do concelho); e ainda, 79 raparigas e 74 rapazes usam o transporte escolar.

Quanto aos/às jovens que não trabalham nem estudam nem frequentam qualquer tipo de formação (**jovens NEET**), o Município de Monforte não tem disponível nenhum modelo de apoio específico para esta camada da população.

Famílias

Caracterização das famílias com crianças e jovens

Para compreender a composição dos núcleos familiares neste concelho e poder traçar um quadro comparativo entre os papéis que mulheres e homens desempenham dentro da família, olhamos primeiramente para a composição dos núcleos familiares monoparentais.

Tabela B.7.: Proporção de Núcleos Familiares Monoparentais, por Tipo de Núcleo

Tipo de Núcleo	Pai com Filhos/as	Mãe com Filhos/as
% Núcleos Familiares Monoparentais	16,16	83,84

Fonte: Pordata, 2011

As famílias monoparentais correspondiam a 99 agregados familiares a residir em Monforte. E, acompanhando a tendência predominante no país, 83,84% desses núcleos correspondiam a famílias de mães com filhos/as, enquanto as famílias cujo pai era o responsável correspondiam apenas a 16,16%. Neste quadro, conseguimos vislumbrar uma clara **predisposição para as mulheres ficarem encarregadas das crianças.**

Tabela B.8.: Núcleos Familiares Monoparentais de Mães com Filhos/as, por Nível de Escolaridade completo da Mãe

Nível de Escolaridade	N.º Mães com Filhos/as
Sem Nível de Escolaridade	22
Básico 1.º Ciclo	21
Básico 2.º Ciclo	9
Básico 3.º Ciclo	18
Secundário	10
Pós-Secundário	0
Superior	3

Fonte: Pordata, 2011

Tabela B.9.: Núcleos Familiares Monoparentais de Pais com Filhos/as, por Nível de Escolaridade completo do Pai

Nível de Escolaridade	N.º Pais com Filhos/as
Sem Nível de Escolaridade	5
Básico 1.º Ciclo	8
Básico 2.º Ciclo	0
Básico 3.º Ciclo	1
Secundário	0
Pós-Secundário	0
Superior	2

Fonte: Pordata, 2011

Outra análise que se impõe para a caracterização destes núcleos monoparentais corresponde ao nível de escolaridade do pai ou da mãe. Numa análise vertical das tabelas que apresentamos acima, podemos depreender que a maioria das famílias monoparentais corresponde a famílias cuja mãe ou o pai não frequentou a escola, ou apenas completou o 1.º ciclo do ensino básico - 22 mulheres com os/as filhos/as a cargo não frequentou o ensino e 21 mulheres nesta situação tem completo o 1.º nível do ensino básico. Num paralelo que se assemelha, embora em diferente proporção, residem no concelho 8 homens com os/as filhos/as a cargo, que completaram o 1.º ciclo e 5 homens que não chegaram a completar qualquer nível de ensino. Convém reforçar que a **taxa de analfabetismo no concelho situava-se nos 17,3%** em 2011, sendo de **19,5% no caso das mulheres** e **14,7% no caso dos homens**.

Voltando a olhar para a tabela, compreendemos que o número de agregados cuja mãe ou o pai possuem um maior nível de escolarização, é relativamente reduzido, 3 mães chegaram ao ensino superior e 2 pais. Se nos reportarmos à diferença na proporção entre núcleos de mães com filhos/as e pais com filhos/as, este número é claramente redutor no caso das mulheres. Já no nível de ensino secundário, o número de mães que constituem estes núcleos (10 núcleos de mães com filhos/as) é assaz superior ao dos homens, não se registando nenhum núcleo familiar em que o pai tenha completado o ensino secundário. Todavia, não podemos descurar da análise o facto de estarmos a trabalhar com números relativamente reduzidos, que não permitem fazer grandes inferências.

Outro dado relevante para esta análise é o do número de pessoas que beneficiam de Licença Parental Inicial, por parte da Segurança Social, que correspondia, em 2020, a um total de 59 beneficiários/as.

Tabela B.10.: 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	27	32	59

Fonte: Pordata, 2020

Fazendo a desagregação do total de beneficiários/as deste apoio, por sexo, constatamos positivamente que, apesar das mulheres assumirem ainda a dianteira enquanto beneficiárias (um total de 32 mulheres) para prestarem cuidados aos/às recém-nascidos/as, a diferença face ao número de homens beneficiários (27) não é expressiva.

Apoios e Benefícios para famílias com crianças e jovens

O Município de Monforte não apresenta, até ao momento, nenhum apoio específico para famílias com crianças e jovens.

Minorias nacionais e étnicas

Minorias étnicas

A residir no concelho existe uma grande comunidade de etnia cigana. No início de 2020 residiam no concelho 53 famílias de etnia cigana e continuam a chegar novos agregados. Estas famílias estão distribuídas por 3 comunidades, localizadas em Monforte, Assumar e Vaiamonte, em débeis condições de habitabilidade. No total, existem já cerca de 90 processos de RSI - Rendimento Social de Inserção. Alguns destes/as beneficiários/as dedicam-se a atividades sazonais, em Espanha, como a campanha da fruta.

No que concerne à existência de minorias nacionais no Agrupamento de Escolas de Monforte, verifica-se um elevado volume de estudantes de etnia cigana, **51 alunas e 44 alunos**. É de salientar que cerca de metade dos/as alunos/as do 1.º ciclo do ensino básico são de etnia cigana.

Minorias nacionais

Quanto a minorias nacionais apenas foi possível averiguar a existência de **1 aluna e 1 aluno** oriundo/a da **Moldávia**, a estudar no Agrupamento de Escolas de Monforte, não possuímos, porém, qualquer dado sobre as suas famílias.

Apoios e Benefícios a minorias nacionais e étnicas

Não foi declarada, até ao momento, a existência de qualquer tipo de programa dirigido exclusivamente às minorias, no concelho de Monforte.

No Agrupamento de Escolas não foi desenvolvido nenhum 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).

Por sua vez, quatro das organizações do 3º Setor inquiridas desenvolveram projetos no âmbito da Estratégia Nacional de Integração das Comunidades Ciganas (ENICC). Uma destas apontou a realização de **ações de sensibilização, seminários e tertúlias** com a

temática “discriminação e segregação nas profissões” dirigidos às pessoas pertencentes a minorias nacionais e étnicas.

Pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes

Caracterização da População e Saúde

O **índice de envelhecimento do Município está na ordem dos 180,8%**, em 2020, o que significa que, por cada 100 crianças até aos 14 anos a residir no concelho, coabitam 180 pessoas com mais de 65 anos. Este índice, apesar de elevado, está abaixo da média dos 15 Municípios do Alto Alentejo, que é de 241,6%. Convém ainda reforçar que se assistiu a uma redução neste índice face aos Censos de 2011, quando o índice de envelhecimento correspondia a 184,9%.

A nível de saúde, e uma vez que nos reportamos a uma população relativamente envelhecida, olhamos agora para o tipo e grau de dificuldades mais sentidas pelos/as residentes no concelho.

Tabela B.11.: 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	1350	1434	1375	1538	1350	1417	1399	1444	1402	1476	1411	1493
Tem muita Dificuldade em efetuar a ação	116	257	97	149	114	215	67	174	48	119	51	135
Não consegue efetuar a ação	6	9	0	13	68	8	82	6	22	127	10	72

Fonte: INE, 2011

Observando os dados espelhados nas tabelas, podemos concluir que os problemas de saúde que afetam em maior grau a população do concelho, dizem respeito a dificuldades ao nível da visão, da locomoção e da memória ou concentração. Não podemos descurar nesta abordagem o nível de envelhecimento do Município, uma vez que estes tipos de dificuldade estão em estreita correlação com o avançar da idade. Não obstante, constatamos que a maior franja da população não apresenta qualquer tipo de dificuldade ou apresenta um grau baixo de dificuldade, não impeditiva da respetiva ação.

Cruzando estes dados com o respetivo sexo, constatamos que as **mulheres tendem a sofrer maiores dificuldades para realizar estas ações** do que os homens, num número que é, em determinadas ações, mais do dobro em relação aos homens com o mesmo tipo de dificuldade. Esta diferença é particularmente expressiva entre as pessoas que não conseguem de todo tomar banho ou vestir-se sozinhas, na sua mobilidade ou em termos de memória. Neste ponto, importa referir que a esperança média de vida é mais elevada entre as mulheres, o que se pode refletir nos números que aqui analisamos. Assim, apela-se à criação de apoios e estratégias que deem, principalmente à mulher, uma melhoria na sua qualidade de vida.

Tabela B.12.: 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	45	92	110

Fonte: Pordata, 2020

Relativamente aos/às beneficiários/as de subsídio de doença da Segurança Social em 2020, este apoio foi prestado a 110 pessoas, das quais 92 eram mulheres e 45 eram homens. Estes dados estão em linha com o que foi analisado no indicador referente ao tipo e grau de dificuldade sentida, no qual a mulher saía prejudicada. No entanto, não podemos concluir que estes indicadores tenham uma relação direta, já que dentro do número de pessoas que a primeira tabela reflete muitas já se encontram a usufruir da reforma.

Apoios e benefícios para pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes

Quanto às **pessoas idosas**, o Município apoia, atualmente, um total de 158 mulheres e 111 homens. Todas estas pessoas registadas têm acesso a apoio nas **despesas em medicamentos/farmácia, descontos nos equipamentos culturais municipais, descontos nos equipamentos desportivos municipais, desconto em taxas municipais e na fatura de água** e acesso a mão-de-obra para a realização de **pequenas reparações em casa**.

Existe ainda no Município um Programa de Ocupação Municipal Temporária e Solidária que visa apoiar pontualmente agregados familiares e indivíduos em situação de carência social. Este programa tem carácter temporário e rege-se pelo princípio da cooperação e partilha de responsabilidades entre os/as beneficiários/as, o Município e a comunidade geral. Este programa é regulamentado pelo município, tem a duração de seis meses, e concede aos beneficiários a entrega de um montante de 400,00€, o qual não reveste carácter de remuneração/retribuição por qualquer prestação de serviço.

É, ainda, disponibilizado pelo Município um serviço de **teleassistência** para a população idosa mais isolada, havendo neste momento 6 pessoas a usufruírem do mesmo.

O Município tem **Universidade Sénior ou algum programa de atividades socioeducativas para a promoção do envelhecimento ativo e saudável** e oferece atividades como: Atelier de azulejos, Informática, Teatro, Ginástica/Dança, Cantares e Tradições, todas com o mesmo número de utilizadores/as: 36 mulheres e 16 homens verificando-se assim uma forte feminização no que toca a estas atividades.

Tabela B.13.: Atividades para Pessoas Idosas

Atividades para Pessoas Idosas	Nº de homens idosos que frequentam	Nº de mulheres idosas que frequentam
Atelier de Azulejos	16	36
Informática	16	36
Teatro	16	36
Ginástica/Dança	16	36
Cantares e Tradições	16	36

População em Risco de Pobreza e Exclusão Social

Habitação Social

Não foi possível apurar a existência de pessoas ou agregados familiares a residirem em fogos de habitação social no Município.

Apoios e Benefícios

O Rendimento Social de Inserção beneficia 343 pessoas do concelho, num número equiparado entre homens e mulheres, uma vez que 172 são mulheres beneficiárias e 171 são homens.

Tabela B.14.: 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	171	172	343

Fonte: Pordata, 2020

O Município presta, ainda, um apoio adicional à população com maiores dificuldades socioeconómicas e em risco de exclusão social, mediante uma candidatura a uma prestação monetária no valor de 400,00€/mensais, porém não foi referido o número de pessoas que beneficiam deste apoio.

Mercado de Trabalho

População Empregada

A taxa de emprego no Município de Monforte situava-se, em 2011, nos 39,1%, sendo que a taxa nacional, nesse ano, estava nos 49,4%. Isto demonstra que a percentagem de emprego, neste concelho, se encontrava abaixo do que era notado na generalidade do nosso país. Dissecando estes dados por sexo, verificamos uma taxa de emprego menor no que toca às mulheres do que aos homens, sendo estas, respetivamente, 34,4% e 44,7%, em Monforte.

No que concerne à percentagem de mulheres empregadas em relação à população total empregada, em geral, esta situa-se nos 47,3%, no Município de Monforte. À mesma data, 2011, esta percentagem, a nível nacional, encontrava-se nos 47,7%, sendo semelhante à realidade que se vivia no concelho em análise.

Verificou-se que no concelho de Monforte existem 8 mulheres empregadoras.

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 de que a pessoa trabalhadora possa beneficiar (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, 1117,3€ e 913,7€, havendo uma disparidade entre estes valores de 18,22%.

Cruzando as categorias “ganho médio mensal” e o “nível de escolaridade”, apesar de não ter sido possível obter todos os dados referentes aos seis grupos de escolaridade, verificamos que os homens ganham mais do que as mulheres, independentemente do grau de escolaridade que possuam, havendo em alguns casos diferenças flagrantes nos ganhos que auferem, como é o caso de pessoas que possuem o 2º ciclo do ensino básico e estudos ao nível do ensino superior.

Tabela B.15.: 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	699,3	Sem dados
Básico/1º Ciclo	945,8	779,2
Básico/ 2º Ciclo	1104,7	780,5
Básico/ 3º Ciclo	953,9	819,9
Secundário e pós-secundário	1094,5	842,9
Superior	1670,8	1256,1
Total	1117,3	913,7

Fonte: Pordata, 2019

Fazendo o cruzamento do ganho médio mensal das pessoas trabalhadoras com o seu nível de qualificação, verificamos que, mais uma vez, o sexo masculino recebe mais do que o sexo feminino, estejam estes/as enquadrados/as nas posições mais qualificadas ou nas menos qualificadas.

Tabela B.16.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo (em Euros)

Nível de Qualificação	Homens	Mulheres
Quadros superiores	2025,4	1519,4
Quadros médios	1617,3	1261
Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1377,3	1166,5
Profissionais altamente qualificados	1568,3	1142,3
Profissionais qualificados	1055,1	923,7
Profissionais semiquaificados	1083	766,3
Profissionais não qualificados	820,1	768,9
Praticantes e aprendizes	Sem dados	702,5
Total	1117,3	913,7

Fonte: Pordata, 2019

No que concerne, desta vez, ao setor de atividade económica, e fazendo uma análise por sexo, vemos que os homens ganham em todos os setores mais do que as mulheres, tal como se verificou no indicador anterior e, mais uma vez, se reforçam as estatísticas anuais que nos mostram o desfasamento salarial que se faz sentir entre os sexos.

Tabela B.17.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo (em Euros)

Setor de Atividade Económica	Homens	Mulheres
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	1025,9	921,2
Indústria, construção, energia e água	892,5	823,5
Indústrias transformadoras	936,2	823,5
Construção	748,6	Sem dados
Serviços	1233,2	918,8
Total	1117,3	913,7

Fonte: Pordata, 2019

População Desempregada

Em Monforte, segundo os Censos 2011, encontramos uma taxa de desemprego situada nos 15,3% no que concerne à população do sexo feminino e uma taxa de 14,9% quando falamos dos homens que se encontravam desempregados. Assim, a taxa de desemprego, em Monforte situava-se nos 15,1%, ou seja, revelava-se mais elevada do que era a taxa nacional que, à altura, era de 13,5%.

Monforte, em 2011, tinha no seu concelho 103 homens e 95 mulheres em **situação de desemprego**. Por sua vez, em Março de 2022, havia 126 pessoas em situação de desemprego, destas 66 eram homens e 60 eram mulheres.

Estes dados relativos ao desemprego podem subdividir-se em duas categorias: 1) à procura do primeiro emprego, que albergava, à altura, 35 pessoas do sexo masculino e 29 do sexo feminino; e 2) à procura de novo emprego, em que estavam nesta situação 63 homens e 66 mulheres.

Tabela B.18.: 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	Nº Homens Desempregados	Nº Mulheres Desempregadas
À procura do 1º emprego	35	29
Procura de novo emprego	63	66
Total	103	95

Fonte: Pordata, 2011

Quando cruzamos o nível de escolaridade com os dados relativos ao desemprego, vemos que, no caso dos homens, este se concentra principalmente naqueles que possuem ensino básico – do 1º ao 3º Ciclo; no caso das mulheres é um pouco mais transversal e afeta mulheres que tenham completado o 1º ciclo do ensino básico, o ensino secundário e, em terceiro lugar, o 3º ciclo do ensino básico.

Tabela B.19.: Pessoas desempregadas por nível de escolaridade completo e por sexo, segundo os censos

Nível de Escolaridade	Nº Homens Desempregados	Nº Mulheres Desempregadas
Sem nível de escolaridade	11	9
Básico 1º Ciclo	29	25
Básico 2º Ciclo	19	12
Básico 3º Ciclo	24	18
Secundário	11	19
Médio	2	1
Superior	7	11
Outro	Sem dados	Sem dados
Total	103	95

Fonte: Pordata, 2011

A média anual de pessoas desempregadas inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional de Monforte, no ano de 2021, situava-se, no caso dos homens, nos 70,1 e no caso

das mulheres nos 68,3. Havia, assim, um menor número de pessoas do sexo feminino inscritas nestes centros de emprego, mas não se nota muito desfasamento entre mulheres e homens.

Tabela B.20.: Taxa de Inatividade da População Residente

Inatividade	Homens	Mulheres
Taxa de Inatividade (%)	40,1	51,2

Fonte: Pordata, 2011

Relativamente à taxa de inatividade, que no concelho correspondia a 46%, também o número de pessoas inativas é mais significativo entre as mulheres, situando-se nos 51,2%, enquanto nos homens é de 40,1%.

Benefícios e apoios do município a desempregados

Monforte dispõe de apoios específicos destinados a **pessoas desempregadas**, estando neste momento inscritas 94 mulheres e 62 homens.

Quanto aos apoios, estes/as podem contar com o **gabinete de inserção profissional** do qual, atualmente, beneficiam 36 mulheres e 22 homens; **apoio nas despesas em medicamentos/farmácia**, cujos/as destinatários/as são 20 mulheres e 16 homens, e ainda existe o **Programa de Ocupação Municipal Temporária e Solidária**, do qual não foram obtidos dados de utilização. Tal deve-se ao facto de o último ano a abrir o programa ter sido em 2019, contando com 14 beneficiários/as e, devido à pandemia, nos anos de 2020 e 2021 não foi possível fazer a abertura de candidaturas.

A beneficiar do subsídio de Desemprego da Segurança Social encontramos 10 mulheres desempregadas e 8 homens, números que se assemelham.

Tabela B.21.: Número de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social, Total e por Sexo

Beneficiários/as	Total de Beneficiários/as	N.º de Homens Beneficiários	N.º de Mulheres Beneficiárias
N.º de Beneficiários do Subsídio de Desemprego	18	8	10

Fonte: Pordata, 2020

Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

Casos de violência reportados

Há o registo de um **caso de violência doméstica entre casal heterossexual que foi denunciado ao Município** de Monforte, no período 2020-2021.

Por sua vez, de acordo com os casos sinalizados pelo Núcleo de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica de Portalegre (NAVDD) – cuja ação está delimitada a 7 concelhos do Alto Alentejo –, no primeiro trimestre de 2021, das 38 vítimas que estavam a ser acompanhadas, 4 residiam no concelho de Monforte.

Na tabela seguinte podemos observar mais detalhadamente o número de casos acompanhados pelo NAVD, em Monforte, por trimestre. Os números que se apresentam parecem manter uma constância, o que pode denotar o trâmite dos casos a cada trimestre e não revelar, necessariamente, novos casos. Neste ponto não foi possível apurar o número exato de novos casos, nem proceder a uma descrição do tipo de violência, devido aos dados disponibilizados pelo NAVD apenas fazerem referência ao conjunto dos 7 Municípios.

Tabela B.22.: Número de Vítimas de Violência Residentes em Monforte acompanhadas pelo NAVVD, de 2020 ao 1.º trimestre de 2021

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

Fonte: Relatório Trimestral do NAVVD, 2020/2021

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 aos casos de violência reportados

Atualmente, há uma mulher **vítima de violência doméstica** que beneficia do **programa ocupacional municipal** e do transporte **social municipal**. Este Município tem, também, uma habitação disponível para este grupo-alvo.

Monforte dispõe de uma **estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica** no concelho, que funciona presencialmente nas tardes de quinta-feira ou sempre que necessário em caso de emergência, e faz atendimentos via telefone de segunda a sexta-feira das 9:00h às 17:30h.

Desporto

Desporto Escolar

No âmbito **do Desporto Escolar**, não se registam dados. Considera-se fundamental criar estratégias de promoção de atividades desportivas junto das crianças e jovens do concelho de Monforte.

Desporto Federado

Relativamente ao **Desporto Federado**, este concelho apresenta **3 modalidades** à disposição da sua população: Futebol, Futsal e Ténis. Este trio é dominado pelo sexo masculino, havendo apenas uma pessoa do sexo feminino a praticar a modalidade de Futebol.

Tabela B.23.: Desporto Federado

Modalidades Desporto Federado	Nº praticantes sexo masculino	Nº praticantes sexo feminino
Futebol	79	1
Futsal	20	0
Ténis	5	0

Desporto no Associativismo

Quanto à **prática de modalidades desportivas por parte do 3º Setor**, verifica-se, pela análise das respostas, que existem **4 organizações que promovem e dinamizam este tipo**

de práticas e 4 que não o fazem. Então, são elencadas as **modalidades desportivas praticadas** e analisado, para cada modalidade, o número de praticantes desagregado por sexo:

- Cicloturismo: praticantes são exclusivamente homens
- Trall: 2 mulheres e 1 homem, todos/as federados/as
- Boccia: praticantes são exclusivamente raparigas
- Atletismo: existe uma maior participação de pessoas do sexo masculino, mas com uma representação significativa de pessoas do sexo feminino.

Tabela B.24.: Desporto no Associativismo

Modalidades Desportivas	Nº de Homens praticantes	Nº de Mulheres praticantes	Obs.
Cicloturismo	7	0	Federado
Trall	1	2	Federado
Boccia	0	15	
Atletismo	17	7	

Desporto em pessoas idosas

O Município **promove a prática de exercício físico regular das pessoas idosas** através da disponibilização de Atividades Físicas que contam com 9 mulheres e 5 homens participantes.

Desporto em crianças e jovens

No que concerne à **prática regular de exercício físico das crianças e jovens** esta é **promovida pelo Município** oferecendo atividades como Badminton (5 raparigas e 10 rapazes) e Férias desportivas (91 raparigas e 111 rapazes).

Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor

Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Monforte, 41 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 (28), 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 que é no grupo etário dos 40 aos 49 anos de idade aquele que reúne o maior número de respostas, tanto para homens como para mulheres.

A nacionalidade da maioria das pessoas inquiridas é a portuguesa, havendo apenas uma mulher a assinalar a resposta "outro". A origem étnica é 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 10 mulheres e 5 homens detentores/as do ensino secundário.

Sobre a composição dos agregados familiares dos/as respondentes, verificamos que a maioria vive em união de facto. A maior parte dos/as respondentes (25) 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 7 pessoas que indicam a tipologia "nuclear sem filhos/as" e o de outras 6 pessoas que assinalaram pertencer a agregados do tipo "monoparental".

Debruçando-nos agora no número de filhos/as que as pessoas auscultadas têm, a maior parte das mulheres tem filhos/as (22 têm e 4 não têm), sendo que 4 homens têm e 3 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 declara que gozou a licença parental inicial (33 sim / 8 não), sendo que as mulheres usufruíram em média desta licença durante 123 dias e os homens durante 20 dias. As 2 mulheres que declararam não ter gozado a licença parental inicial indicam que se prende com o facto de não terem conhecimento desta possibilidade legal.

Verificamos pela análise dos resultados que existe uma grande disparidade entre as mulheres inquiridas que têm dependentes a cargo (23 mulheres) e as que não têm (5 mulheres),

apresentando-se uma igualdade entre os homens inquiridos que têm (6 homens) e os que não têm (7 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 2 mulheres e 1 homem que têm mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo.

Número de respostas por sexo

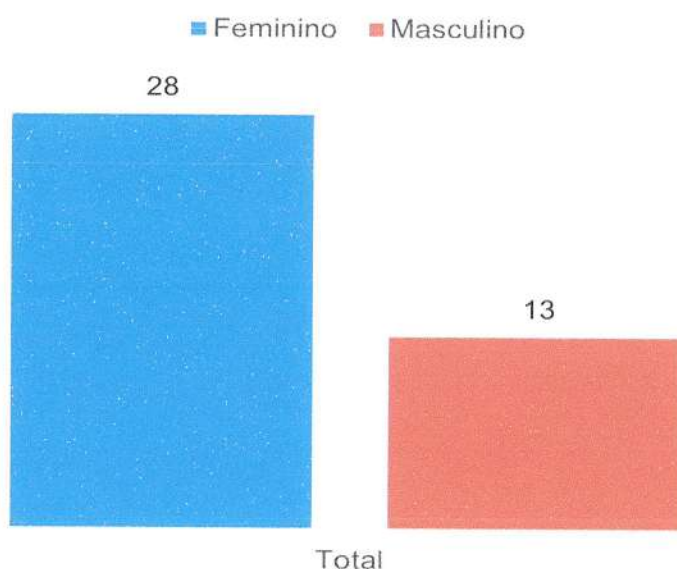


Gráfico C.1.

Número de respostas por sexo e grupo etário

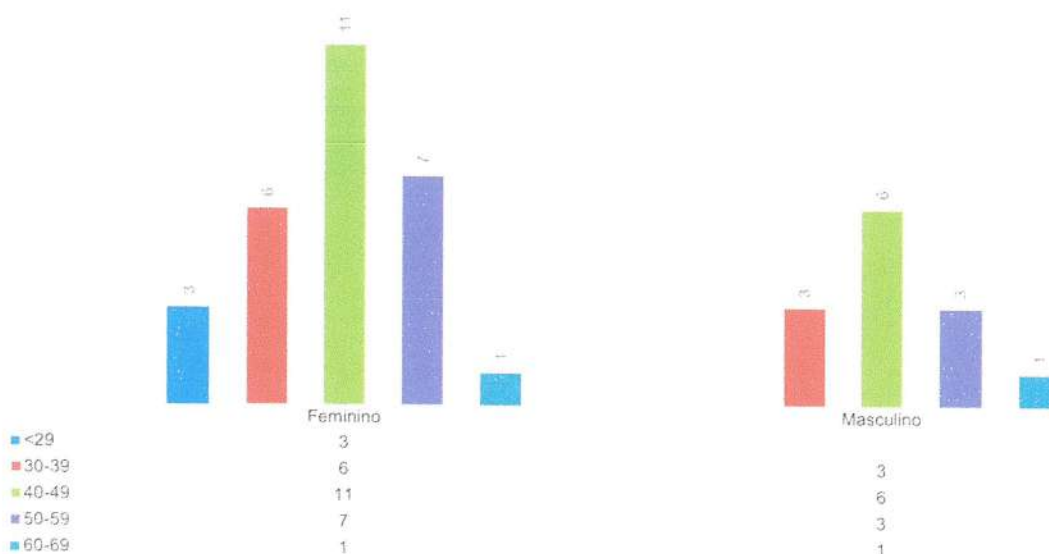


Gráfico C.2.

Número de respostas por sexo e nacionalidade

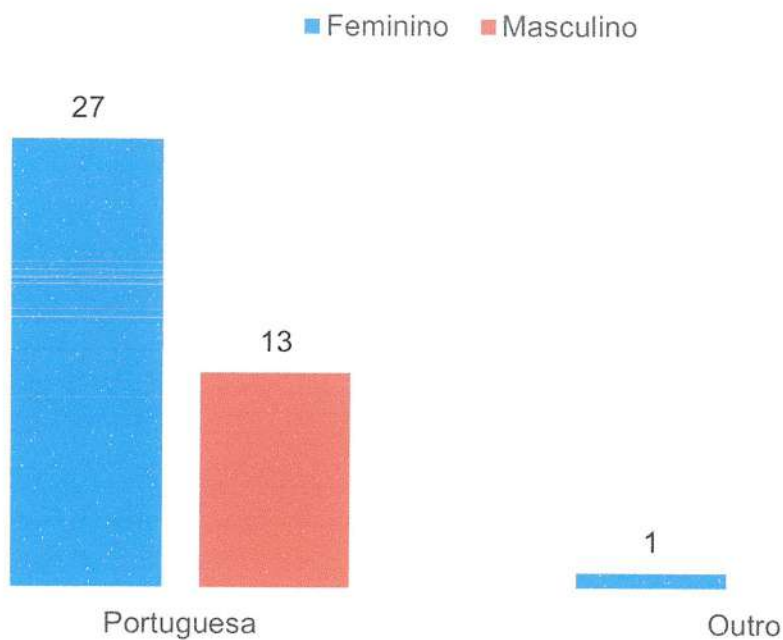


Gráfico C.3.

Número de respostas por sexo e origem étnica

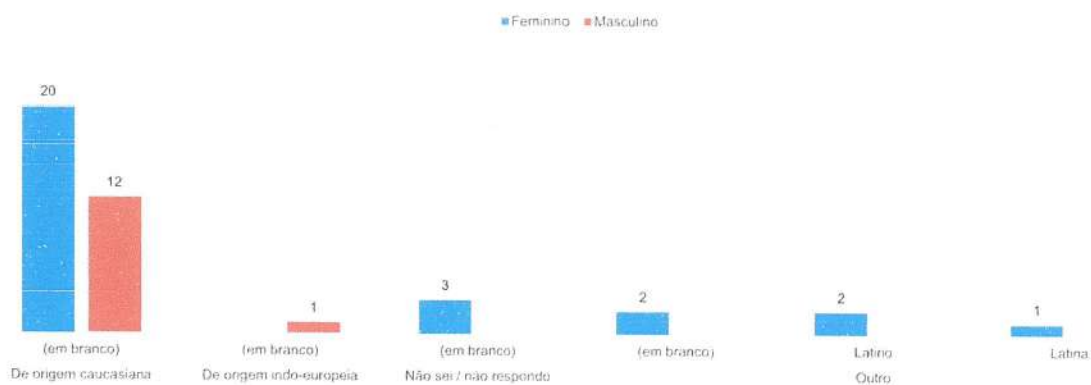


Gráfico C.4.

Número de respostas por sexo e nível de escolaridade

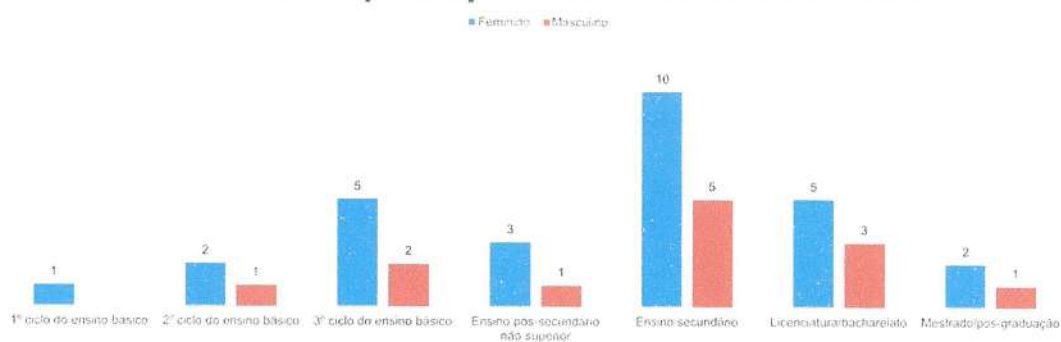


Gráfico C.5.

Número de respostas por sexo e estado civil

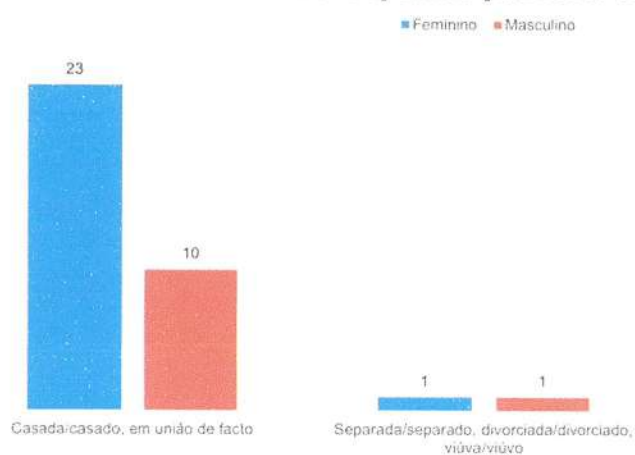


Gráfico C.6.

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

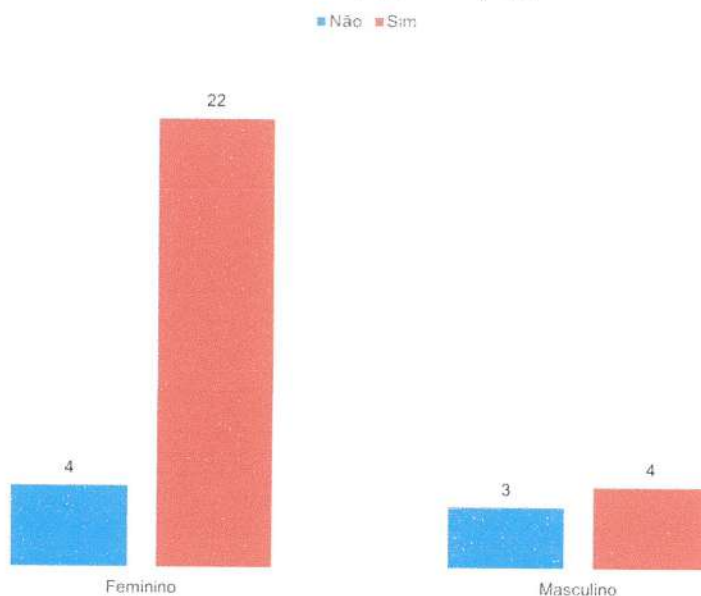


Gráfico C.7.

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

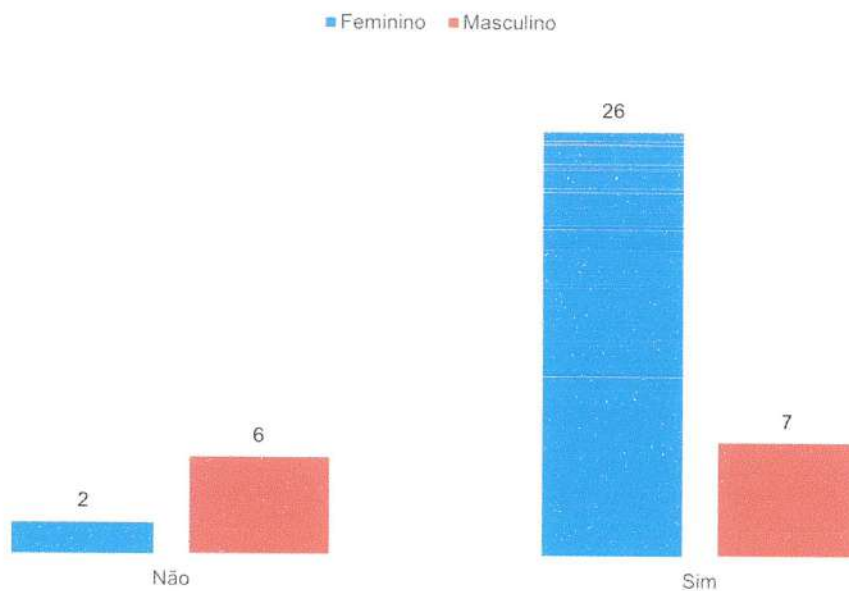


Gráfico C.8.

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

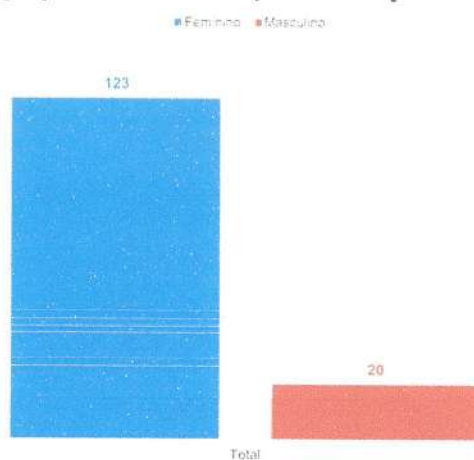


Gráfico C.9.

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

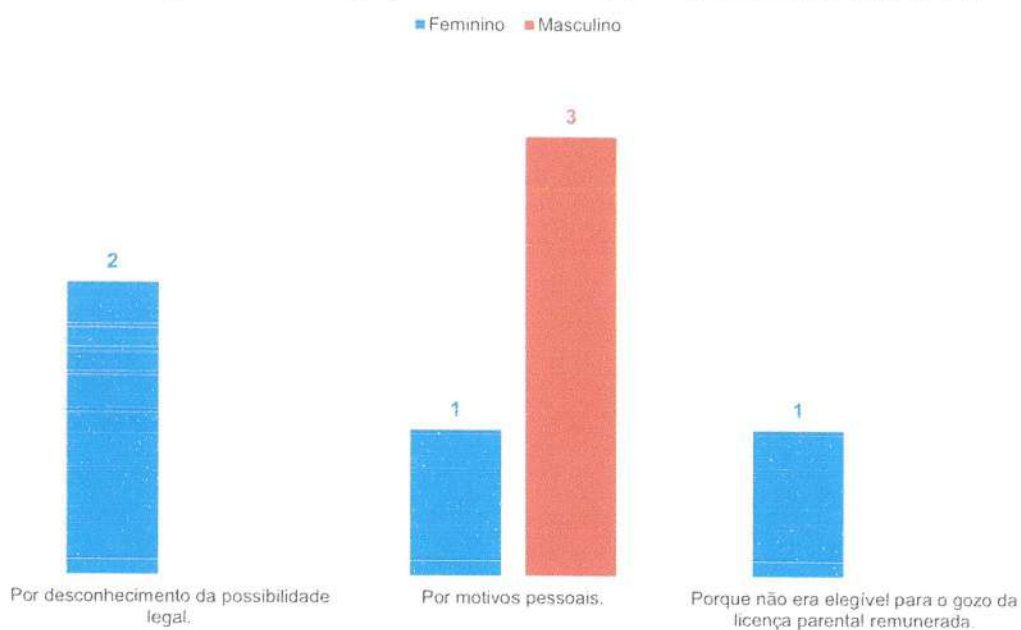


Gráfico C.10.

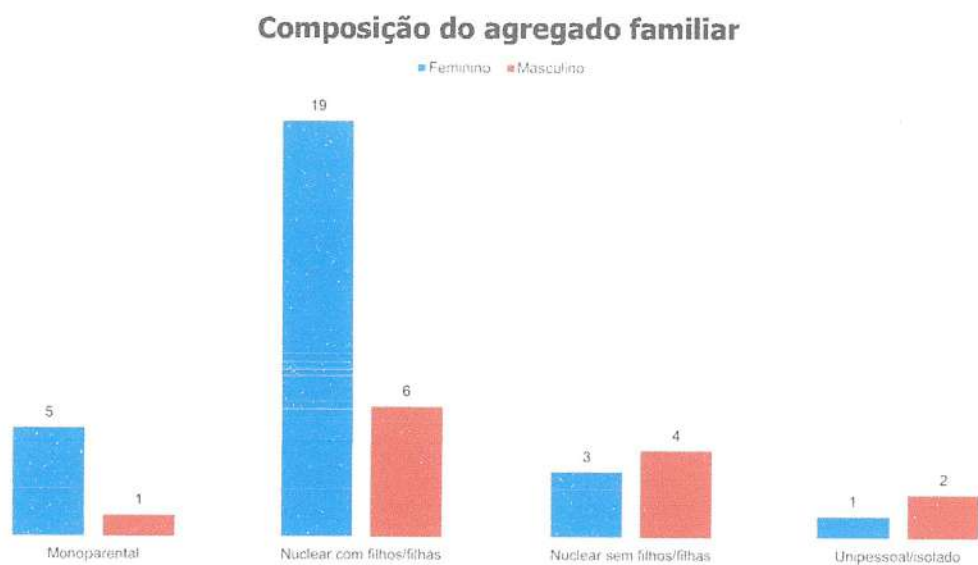


Gráfico C.11.

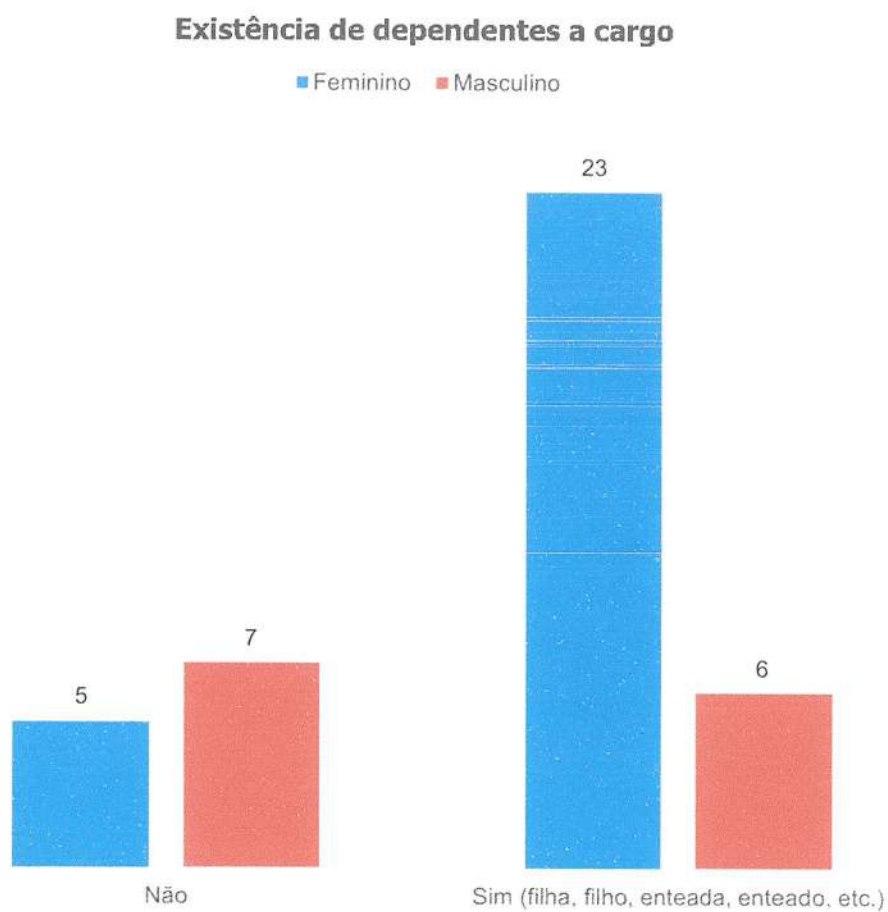


Gráfico C.12.

Existência de ascendentes a cargo

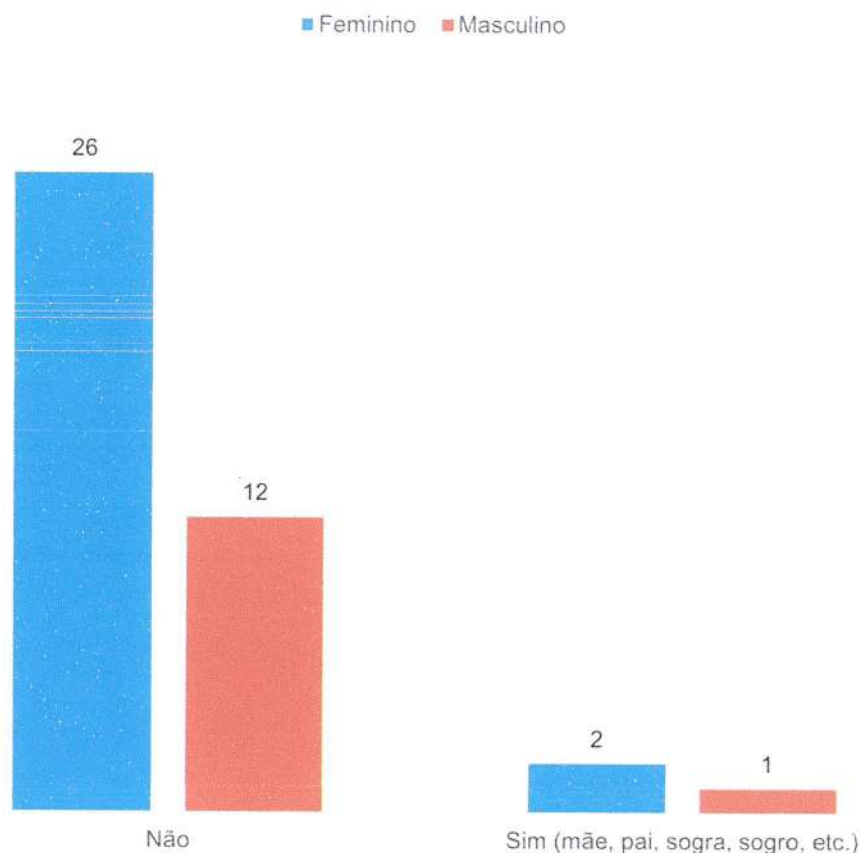


Gráfico C.13.

Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes

Façamos nesta parte uma caraterização 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 3 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 (10 mulheres e 3 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 8 mulheres e 6 homens que trabalham por turnos. Verifica-se também um homem a trabalhar por jornada contínua.

Relativamente à frequência de formação profissional interna, podemos verificar que o número de respostas de mulheres que afirmam ter realizado formação interna e as que não a realizaram é bastante equitativo (13 não realizaram nenhuma e 15 participaram), variando entre 1 e 35 o número de horas de formação interna frequentadas. O mesmo se verifica em relação aos homens (6 não realizou qualquer formação e 7 realizou), variando, neste caso entre 1 e 40 horas de formação 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 (19), enquanto as outras 9 frequentaram algum tipo de formação externa. No caso dos homens respondentes, 8 não participaram em nenhuma formação e 4 participaram em alguma formação profissional externa. 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

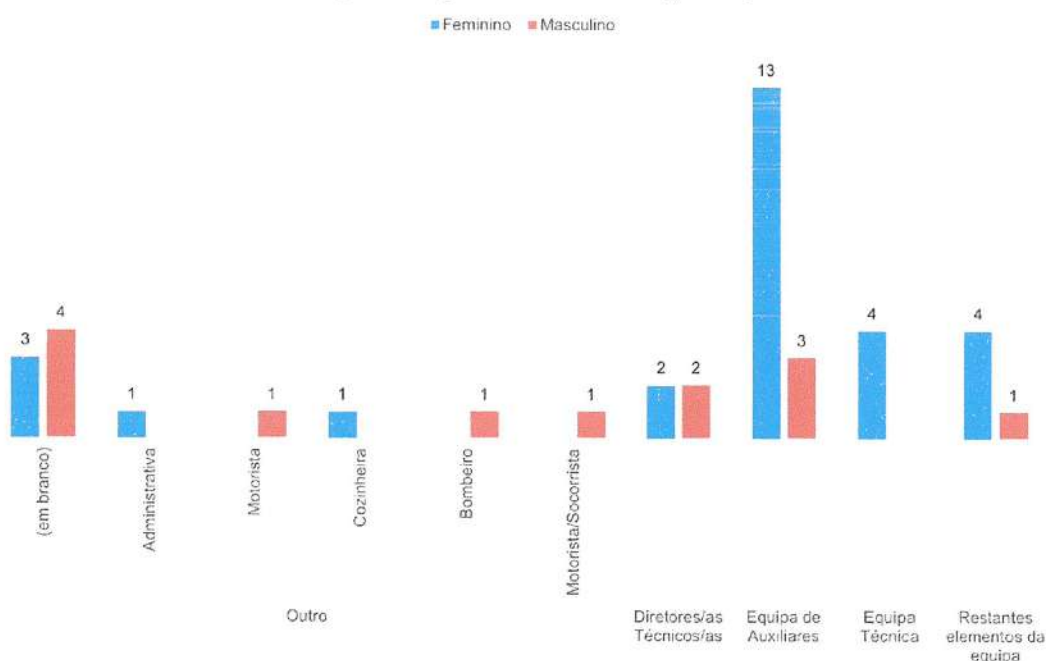


Gráfico C.14.

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

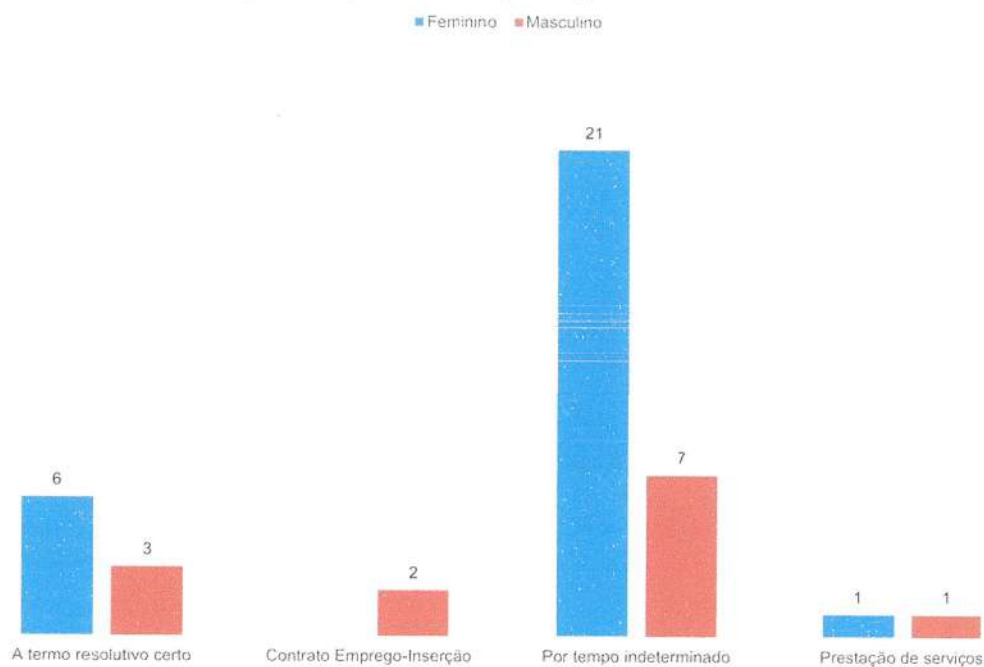


Gráfico C.15.

Número de respostas por sexo e tipo de horário de trabalho

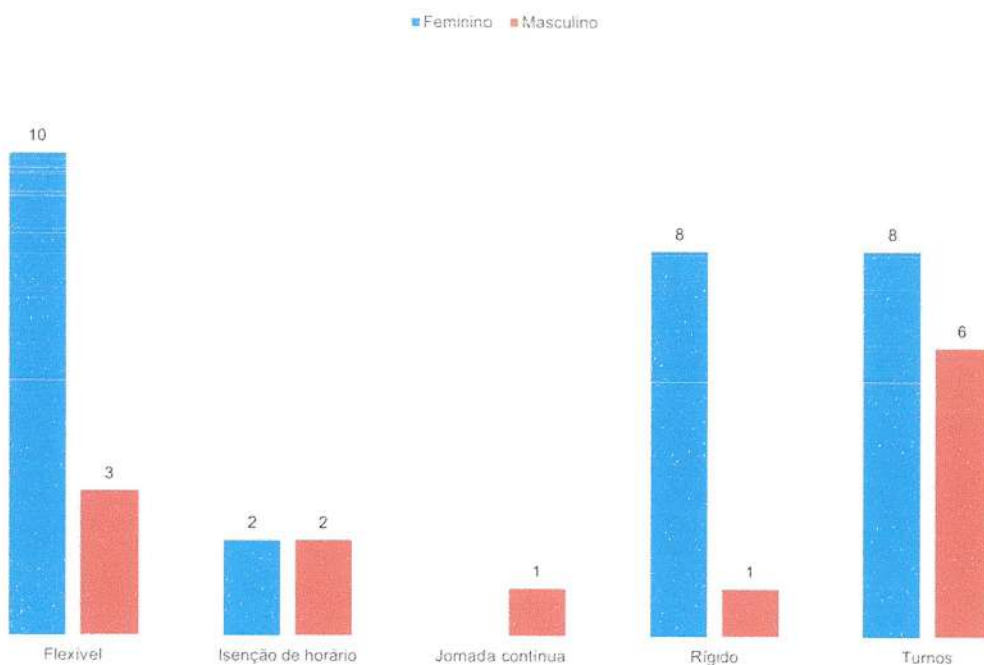


Gráfico C.16.

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

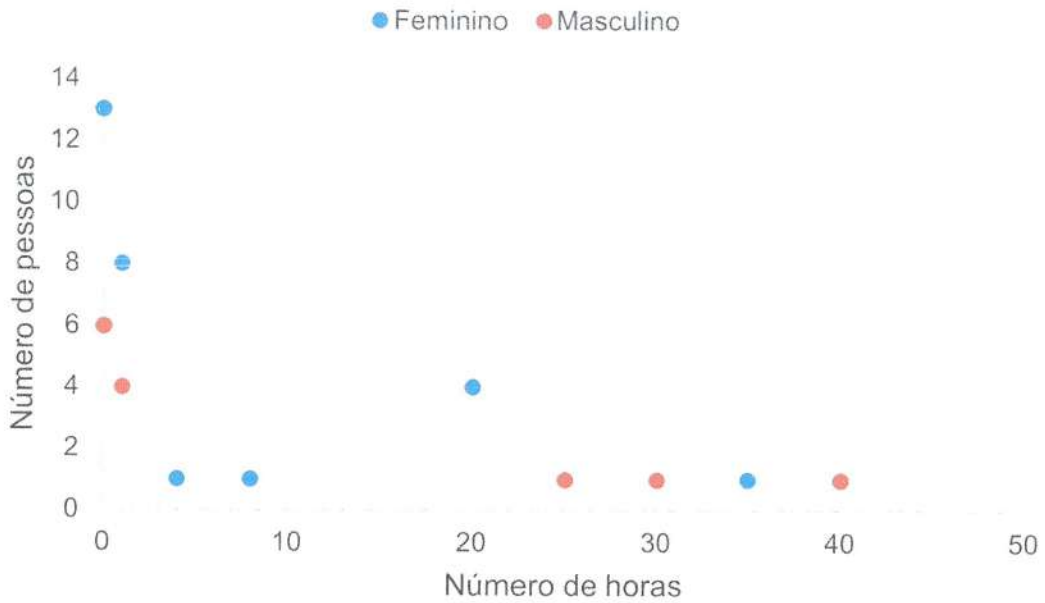


Gráfico C.17.

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

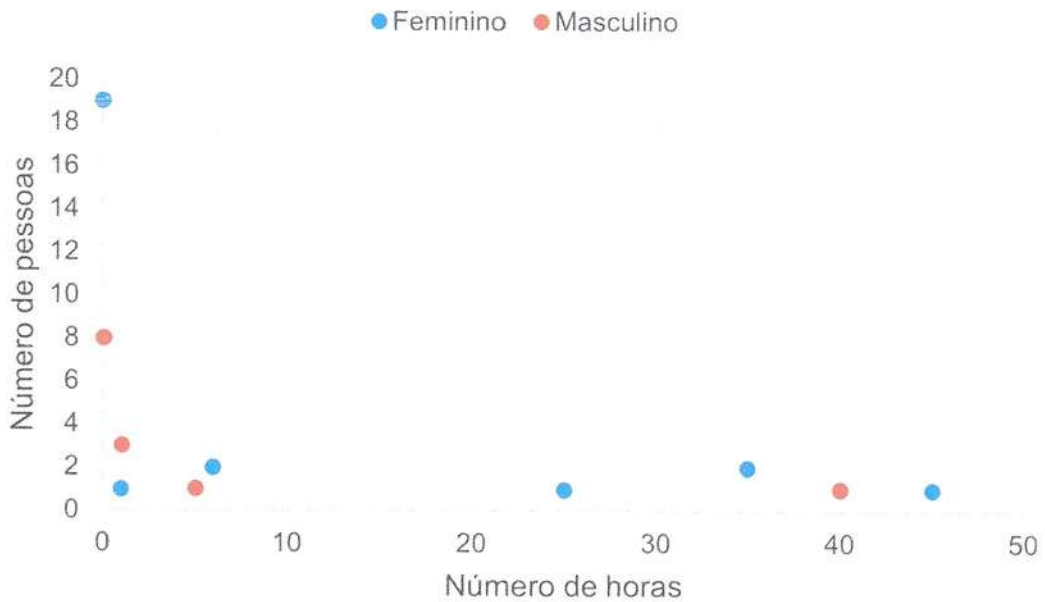


Gráfico C.18.

Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa

Quando questionados/as sobre o modo como se sentem relativamente à sua remuneração base atual, verificamos que o valor médio de 3, numa escala de 0 a 10, é aquele com maior significado entre as mulheres, sendo que 4 homens também se posicionam 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 8 e com 10, 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 7.

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...

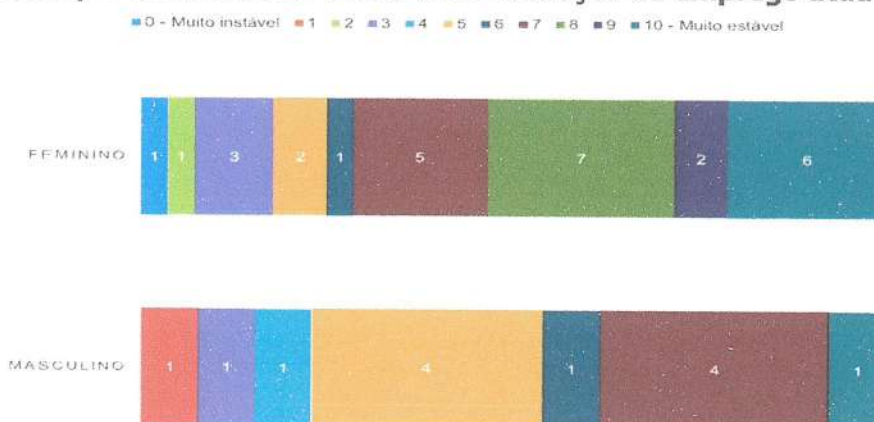


Gráfico C.20.

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 e, quando exercem, verifica-se, também, uma igualdade entre sexos (5 mulheres e 4 homens em cargos de chefia).

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, constatamos que as mulheres trabalham pouco acima do horário normal de trabalho (36,5 horas semanais em vez das 35 horas semanais). Já quanto aos homens, verificamos que declaram uma média de 49,3 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

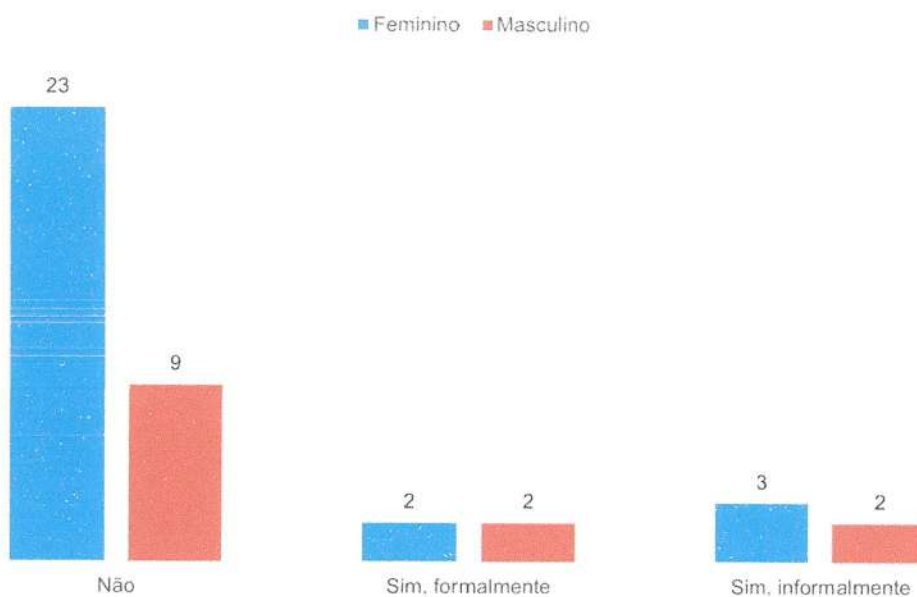


Gráfico C.22.

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

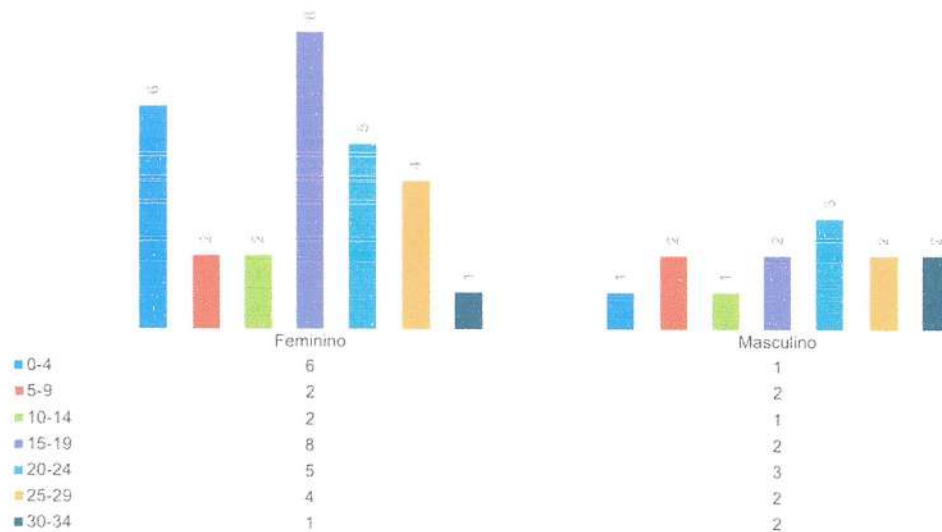


Gráfico C.23.

Respostas por sexo e por média de horas trabalhadas por semana

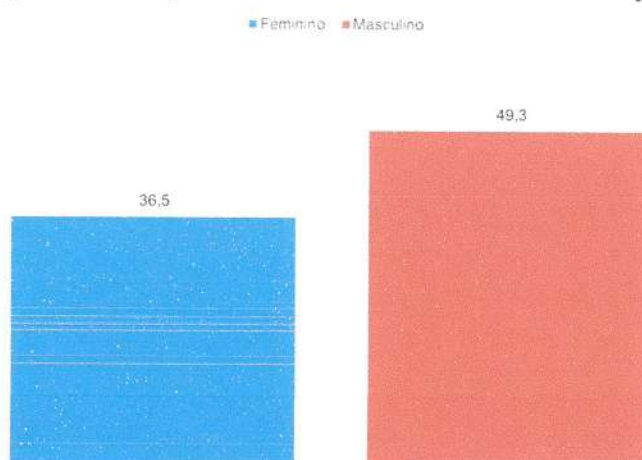


Gráfico C.24.

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 faltaram menos ao trabalho do que as mulheres. Das 9 mulheres que faltaram, o motivo com maior significado estatístico é o de “doença”, seguido de “assistência a familiares”.

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

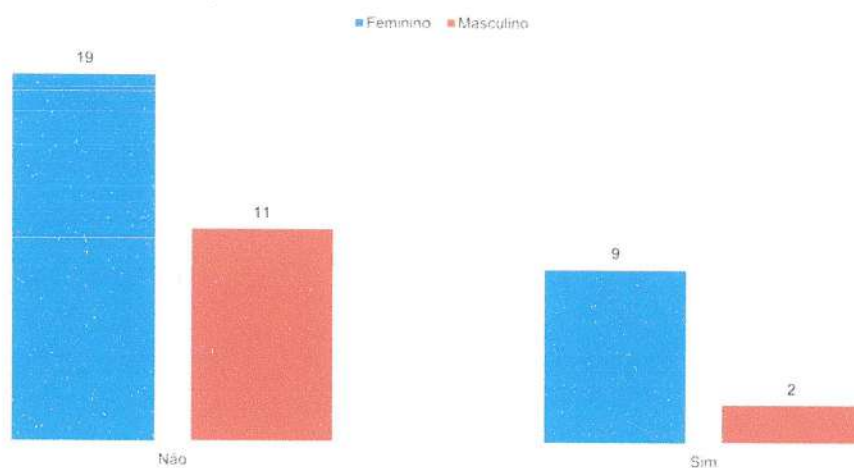


Gráfico C.25.

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

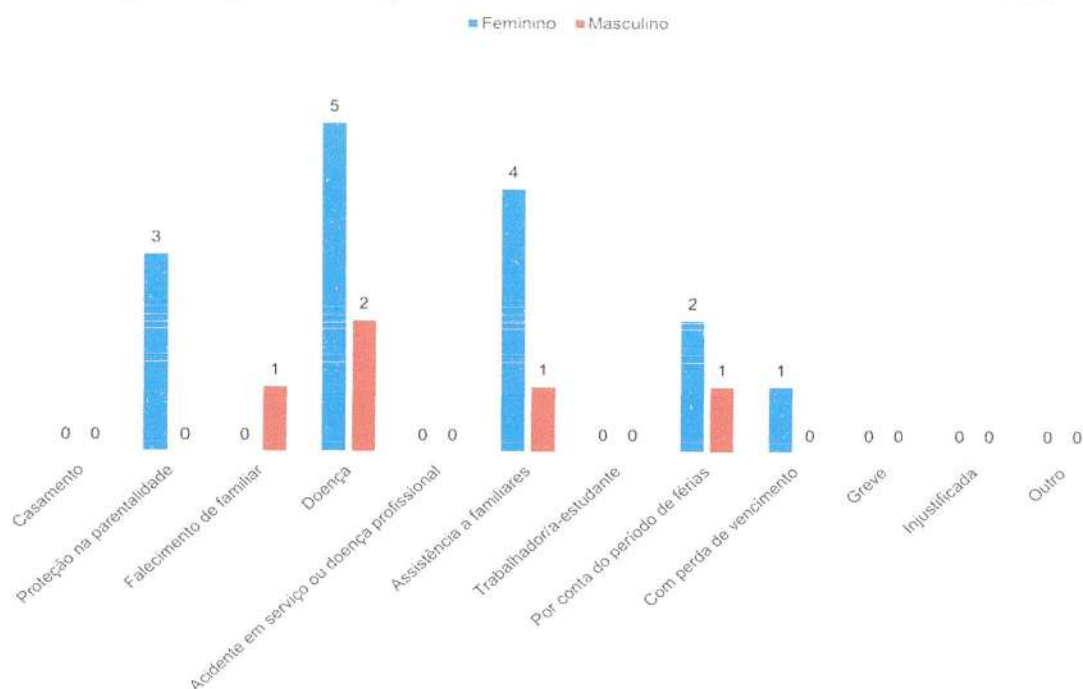


Gráfico C.26.

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, as mulheres dedicam em média mais tempo do que os homens à maioria das tarefas. Apurou-se que:

- no trabalho remunerado os homens gastam em média 10h/dia, sendo que as mulheres em média trabalham de forma remunerada 9h/dia;
- no estudo/formação, na prestação de cuidados a crianças/jovens/pessoas dependentes, nos trajetos diferentes do seu quotidiano, os homens gastam mais tempo do que as mulheres;
- por seu turno, as mulheres gastam mais tempo do que os homens gastam em média por dia nos trajetos casa-trabalho, compras, prestação de cuidados a animais domésticos e a pessoas que não vivem na sua residência e despendem quase 3 vezes mais tempo do que os homens em tarefas domésticas.

Respostas por sexo e pelos diferentes usos do tempo

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	9,18	10,42	9,57
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	0,38	1,00	0,57
A dormir	6,55	5,88	6,34
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	1,50	1,42	1,48
A preparar refeições	2,59	0,96	2,07
A comer/tomar refeições	1,07	1,08	1,07
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	1,00	0,58	0,87
A fazer compras (diárias)	0,80	0,46	0,70
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	0,46	0,35	0,43
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")	0,21	0,23	0,22
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, familiares, amigos, amigos)	0,32	0,42	0,35
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	2,46	0,54	1,85
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	1,25	1,88	1,45
Na prestação de cuidados a outra(s) pessoa(s) que não reside(m) na mesma casa (não incluir ações como voluntariado)	0,16	0,12	0,15
No cuidado a animais domésticos (incluindo levá-los à rua)	0,71	0,50	0,65
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	1,30	0,27	0,98
A praticar desporto/fazer atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,43	0,42	0,43
Em convívio/caldas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,38	0,42	0,39
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	0,77	0,68	0,74
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	0,93	0,77	0,88
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogs) sem ser estudar	0,43	0,46	0,44
Noutras atividades não referidas anteriormente.	0,02	0,54	0,18

Tabela C.1.

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 “preparar refeições”.

Positivamente, registamos um progresso ao nível de “limpar a casa” ou “cuidar da roupa”, 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.

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 conflitantes 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.	2,79	3,08	2,88
O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	2,61	2,92	2,71
Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	2,43	2,38	2,41
Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	3,04	2,92	3,00
Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1,82	2,15	1,93
Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1,57	1,31	1,49
A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1,82	1,46	1,71
As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1,68	1,15	1,51
Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.	2,50	2,62	2,54
O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.	2,50	2,62	2,54

Tabela C.2.

Saúde e bem-estar

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

Respostas por sexo e pelo estado de saúde percecionado

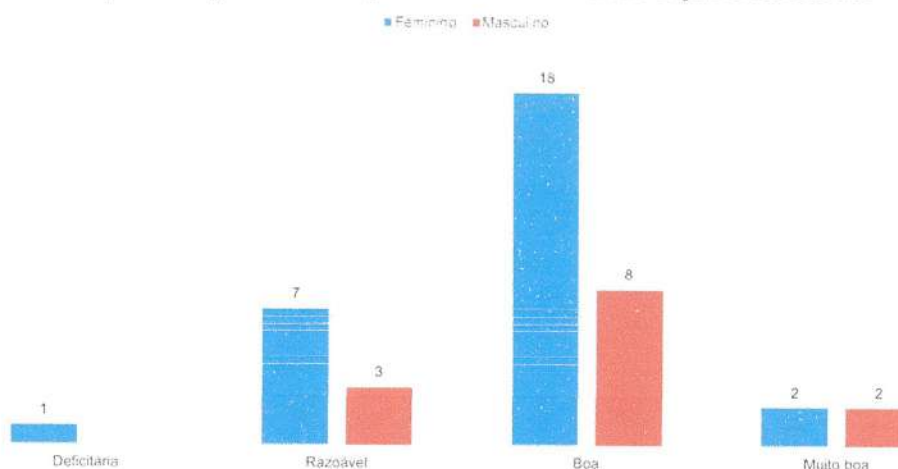


Gráfico C.28.

Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade

Quando questionadas as pessoas quanto à sua opinião relativamente a um conjunto de afirmações atinentes aos apoios que existem para uma melhor e mais eficaz articulação entre as suas vidas familiares e profissionais, verificamos pela análise da tabela abaixo que são positivas as respostas, maioritariamente dos homens, ou seja, existe uma maior facilidade e apoios para que a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional seja uma efetiva realidade entre os homens.

É de salientar a resposta mais negativa entre as mulheres do que entre os homens quanto ao facto de não terem tempo de fazer, no dia a dia, aquilo que realmente gostam. E verificou-se, transversalmente, entre ambos os sexos não usar o local de trabalho para resolver assuntos pessoais.

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.	2,96	3,62	3,17
Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.	2,57	2,54	2,56
Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).	3,29	4,31	3,61
Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.	3,25	4,31	3,59

Tabela C.3.

Ao analisar o nível de concordância das pessoas respondentes face a afirmações atinentes a questões de conciliação da vida familiar com a vida profissional, constatamos positivamente que existe uma tendência de resposta, tanto por parte das mulheres como dos homens, de anuência com os valores da igualdade de género, partilha de tarefas e articulação trabalho-família. 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.	4,54	4,77	4,61
O ideal é que um dos membros do casal tenha uma atividade profissional menos absorvente para que o outro possa estar mais tempo com as crianças e a fazer as tarefas domésticas.	3,54	3,46	3,51
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.	1,64	1,85	1,71
É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).	4,00	3,85	3,95
É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.	4,57	4,92	4,68
É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).	4,32	4,77	4,46

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.	4,18	4,00	4,12
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.	4,11	4,23	4,15
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.	4,64	4,46	4,59
O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,61	4,38	4,54
O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,75	4,46	4,66
O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.	4,75	4,85	4,78
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).	4,75	4,77	4,76
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).	4,71	4,92	4,78
É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.	4,75	5,00	4,83
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.	4,32	3,92	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.).	4,54	4,23	4,44
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.).	4,61	4,23	4,49

Tabela C.4.

Também ao analisar-se as respostas obtidas às afirmações relativas à implementação de práticas organizacionais potenciadoras de igualdade de género nas diferentes entidades empregadoras do terceiro setor, verificamos, muito positivamente, que, tanto as mulheres como os homens, concordam bastante (valores mínimos de 3,92 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.	4,61	4,85	4,61
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,71	4,85	4,71
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).	4,64	4,77	4,64
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	4,29	3,92	4,29
Conceder horários de trabalho flexíveis.	4,43	4,31	4,43
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	3,93	4,00	3,93
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	4,29	4,38	4,29
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	4,14	4,08	4,14
Prever a partilha do posto do trabalho.	4,18	4,00	4,18
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,61	4,54	4,61
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,61	4,77	4,61
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,29	4,38	4,29
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	4,50	4,23	4,50
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	4,61	4,15	4,61

Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	4,18	4,38	4,18
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).	4,54	4,38	4,54

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?	1,64	1,62	1,63
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,14	1,23	1,17
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	1,46	1,54	1,49
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	1,32	1,23	1,29

Tabela C.6.

Conclusões

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

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

A título de exemplo, poderia(m):

- a análise dos dados desagregados por sexo ser tornada uma prática consistente e sempre verificável;
- 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 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 perceções e práticas de igualdade de género, com base nos quais definiu planos para a igualdade de género, tendo trabalhado com mais de 50 municípios portugueses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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