



# Diagnóstico de Género Relatório Portalegre

igualdade.pt

Associação igualdade.pt

29 de abril de 2022

*Bruna Alexandra Tapada*

*25/04/22*

**igualdade.pt**  
Associação igualdade.pt  
NIPC 513 662 120  
Tv Alto do Moinho, 1  
2565-607 Ramalhal



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## Conteúdo

<b>Introdução</b> .....	5
<b>Enquadramento Teórico</b> .....	6
<b>Enquadramento Europeu</b> .....	6
<b>Enquadramento Nacional</b> .....	8
<b>Enquadramento Local</b> .....	10
<b>Metodologia de Diagnóstico de Género</b> .....	12
<b>Vertente Interna</b> .....	16
<b>Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora</b> .....	17
<b>Força de Trabalho da Autarquia</b> .....	19
<b>Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade</b> .....	20
<b>Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico</b> .....	23
<b>Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes</b> .....	23
<b>Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes</b> .....	30
<b>Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação</b> .....	30
<b>Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa</b> .....	34
<b>Experiência, liderança, horário semanal e faltas</b> .....	35
<b>Ambiente e Condições de Trabalho</b> .....	39
<b>Autoeficácia e Relação com o Trabalho</b> .....	40
<b>Satisfação com o Trabalho</b> .....	40
<b>Usos do tempo</b> .....	41
<b>Saúde e bem-estar</b> .....	44
<b>Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade</b> .....	44
<b>Violência e assédio</b> .....	47

<b>Vertente Externa</b> .....	49
<b>Práticas e Competências em Igualdade</b> .....	49
<b>Iniciativas promotoras de Igualdade de Género e Prevenção de Violência de Género</b> .....	49
<b>Formação</b> .....	53
<b>Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género</b> .....	54
<b>Associativismo</b> .....	57
<b>Caraterização do Associativismo</b> .....	57
<b>Apoios e Benefícios ao Associativismo</b> .....	57
<b>Educação</b> .....	59
<b>Estrutura Educativa</b> .....	59
<b>Caraterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes</b> .....	59
<b>Agrupamento de Escolas do Bonfim</b> .....	59
<b>Agrupamento de Escolas José Régio</b> .....	62
<b>Escola Secundária de S. Lourenço</b> .....	64
<b>Centro Qualifica - IEFP</b> .....	65
<b>Escola de Hotelaria e Turismo de Portalegre</b> .....	66
<b>Ensino Superior</b> .....	68
<b>Escola Superior de Educação e de Ciências Sociais (ESECS)</b> .....	68
<b>Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG)</b> .....	71
<b>Escola Superior Agrária de Elvas (ESAE)</b> .....	73
<b>Escola Superior de Saúde (ESS)</b> .....	76
<b>Caraterização da Comunidade educativa – Estudantes</b> .....	78
<b>Agrupamento de Escolas do Bonfim</b> .....	78
<b>Agrupamento de Escolas José Régio</b> .....	80

<b>Escola Secundária de S. Lourenço</b> .....	80
<b>Centro Qualifica - IEFP</b> .....	83
<b>Escola de Hotelaria e Turismo de Portalegre</b> .....	84
<b>Ensino Superior</b> .....	85
<b>Escola Superior de Educação e de Ciências Sociais (ESECS)</b> .....	85
<b>Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG)</b> .....	87
<b>Escola Superior Agrária de Elvas (ESAE)</b> .....	89
<b>Escola Superior de Saúde (ESS)</b> .....	90
<b>Abandono Escolar Precoce</b> .....	91
<b>Apoios e Benefícios para crianças e jovens</b> .....	91
<b>Famílias com crianças e jovens</b> .....	93
<b>Caraterização das famílias com crianças e jovens</b> .....	93
<b>Apoios e benefícios para famílias com crianças e jovens</b> .....	96
<b>Minorias nacionais e étnicas</b> .....	97
<b>Minorias étnicas</b> .....	97
<b>Minorias nacionais</b> .....	97
<b>Apoios e Benefícios para pessoas de minorias</b> .....	100
<b>Pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes</b> .....	101
<b>Caraterização da População e Saúde</b> .....	101
<b>Apoios e Benefícios a pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes</b> .....	103
<b>População em risco de pobreza e exclusão social</b> .....	106
<b>Habitação Social</b> .....	106
<b>Apoios e Benefícios a pessoas em risco de pobreza e exclusão social</b> .....	106
<b>Mercado de Trabalho</b> .....	108

<b>População Empregada</b> .....	108
<b>Remuneração e ganho</b> .....	108
<b>População Desempregada</b> .....	111
<b>Apoios e Benefícios para pessoas desempregadas</b> .....	114
<b>Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica</b> .....	116
<b>Casos de violência reportados</b> .....	116
<b>Respostas Municipais aos casos de violência reportados</b> .....	117
<b>Desporto</b> .....	118
<b>Desporto Escolar</b> .....	118
<b>Desporto Federado</b> .....	120
<b>Desporto no Associativismo</b> .....	121
<b>Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor</b> .....	123
<b>Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes</b> .....	123
<b>Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes</b> .....	130
<b>Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa</b> .....	133
<b>Experiência, liderança, horário semanal e faltas</b> .....	135
<b>Usos do Tempo</b> .....	138
<b>Saúde e bem-estar</b> .....	141
<b>Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade</b> .....	142
<b>Violência e assédio</b> .....	146
<b>Conclusões</b> .....	147
<b>Equipa da Associação igualdade.pt</b> .....	148

## Introdução

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

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

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

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

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

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

## Enquadramento Teórico

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

### Enquadramento Europeu

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

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

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

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

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

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

## Enquadramento Nacional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Enquadramento Local**

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

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

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

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

## Metodologia de Diagnóstico de Género

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **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.	1	6	14%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	7	21	25%
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	3	
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	1	0	
1.2) ENTIDADE EMPREGADORA		Mulheres	Homens	Diferencial entre M e H (%)
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de dirigentes.	2 326,56 €	2 621,68 €	11,26
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de técnico superior.	1 063,97 €	877,35 €	-21,27
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	1 057,66 €	881,70 €	-19,96
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	1 044,00 €	874,45 €	-19,39
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	
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.			
	Gabinete de Apoio à Presidente	17	7	
	Divisão de Administração Geral e Finanças	35	28	
	Divisão da Cultura, Juventude, Desporto, Assuntos Sociais Educação e Turismo	71	25	
	Divisão de Obras e Ambiente	13	114	
	Divisão de Ordenamento, Planeamento e Gestão Urbanística	8	12	
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	12	8	

Relativamente à composição do Executivo Municipal e da Assembleia Municipal, percebe-se uma taxa de feminização baixa, chegando a 25% na Assembleia Municipal.

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 mais que os homens, à exceção da categoria profissional de dirigentes.

Por último, e relativamente a esta tabela, analisamos na repartição de trabalhadores/as por sexo pelos/as diferentes divisões/secções/departamentos/serviços que existe uma forte segregação horizontal, estando as mulheres essencialmente presentes na área Administrativa, Educação e Ação Social e os homens esmagadoramente a trabalhar nas Obras e Ambiente.

## Força de Trabalho da Autarquia

No final de 2020, o município de Portalegre contava com 344 trabalhadores/as, 208 do sexo masculino e 136 do sexo feminino, sendo a taxa de feminização de 40%. A maioria dos/as trabalhadores/as é assistente operacional (58%), sendo que destes/as, apenas um quarto, sensivelmente, são mulheres. Regista-se uma superioridade de mulheres tanto nas carreiras de técnico/a superior (61%), como de assistente técnico/a (71%). A esmagadora maioria dos/as trabalhadores/as do município de Portalegre possui CTFP por tempo indeterminado (94%).

Em termos de idades dos/as trabalhadores/as, verifica-se uma baixa percentagem de trabalhadores/as jovens (apenas 11% tem menos de 40 anos), sendo a distribuição entre os vários escalões entre os 40 e 64 anos equitativamente repartidos. De registar que 19% dos/as trabalhadores/as tem pelo menos 60 anos. Apesar do envelhecimento dos recursos humanos, cerca de 20% exerce funções há menos de 5 anos, e desses/as, apenas 21% são mulheres, sendo que grande parte dos/as trabalhadores/as contratados/as neste período desenvolvem funções como assistentes operacionais que tendem a ser do sexo masculino - neste caso, de 62 contratados/as, 50 eram homens. De resto, a repartição é relativamente homogénea, sendo o nível dos 15-19 anos de serviço o mais representado com cerca de 23%.

Ao nível da escolaridade, regista-se uma predominância de trabalhadores/as até ao ensino básico com 49%, com ensino secundário completo 24% e 21% com algum grau de ensino superior. No primeiro caso, até ao ensino básico, sobressai uma maioria de trabalhadores/as do sexo masculino representando 77%, com o 12.º ano concluído há uma paridade em termos de sexo e com ensino superior há uma maioria de trabalhadoras, com 60%.

Há 1 assistente operacional estrangeiro e 29 trabalhadores/as com deficiência, 16 do sexo masculino (exclusivamente assistentes operacionais), 13 do sexo feminino (sobretudo assistentes técnicas).

A contagem das horas de trabalho extraordinárias, tanto diurnas como noturnas, revelam uma disparidade em termos de género, sendo que, no total, os trabalhadores do sexo masculino registaram 88% dessas mesmas horas (sendo a distribuição relativamente semelhante entre horário diurno e noturno), tal como na contagem de horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados, em que os homens registaram mais 90% das horas contabilizadas.

Foram registadas 5995,5 dias de ausência ao trabalho no ano de 2020, sendo “doença” o principal motivo apresentado, com 4614 horas - 45% pertencentes a trabalhadoras e 55% a trabalhadores. Destaque ainda para os motivos “proteção na parentalidade” e “assistência a familiares” que são maioritariamente apontados pelas mulheres, com 55% e 89% respetivamente.

## Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade

No que toca ao **Planeamento Estratégico** para a Igualdade, dos oito indicadores de boas práticas inquiridos a este nível, a Autarquia incorporou apenas um, o que revela uma fraca incorporação de políticas para a Igualdade ao nível do Planeamento Estratégico.

A Autarquia trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo em todos os instrumentos da entidade, como diagnósticos e relatórios. No entanto falhou, até ao momento, na incorporação de medidas como a 1) menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover ao nível do Planeamento Estratégico e da Missão da Autarquia, 2) alocação de verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, 3) definição de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens, 4) 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 5) 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, constituindo estas linhas cruciais de ação futura ao nível do Planeamento Estratégico.

Quanto às **Políticas de Gestão de Recursos Humanos**, dos 26 indicadores inquiridos e analisados, a Autarquia incorporou 11 nas suas políticas. De salientar que a igualdade é tida como princípio na Gestão de Recursos Humanos, nomeadamente ao nível dos processos de seleção e progressão na carreira. Este princípio não é, no entanto, tido em conta na 1) composição dos júris. A Autarquia 2) não promove medidas de ação positiva para a Igualdade, como o encorajamento da candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam em sub-representação, o que pode constitui uma boa prática a explorar no futuro.

Ao nível da formação é de destacar que a Autarquia incentiva de forma igual entre homens e mulheres a participação em formação ao longo da vida. No entanto, 3) não incorporou a boa prática de incentivar a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, que constituiu uma importante ferramenta de incorporação de princípios e práticas de Igualdade ao nível dos Recursos Humanos. Os dados relativos à frequência de ações de formação 4) não são tratados por sexo. Ainda relativamente à formação 5) 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.

Relativamente à avaliação de desempenho, a autarquia compromete-se com a igualdade na avaliação de desempenho de homens e mulheres, e com a transparência sobre o modelo de avaliação, no entanto, ainda 6) não proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos

na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género. Podendo esta medida constituir uma política a incorporar no futuro ao nível da formação.

De destacar que ao nível do envolvimento de trabalhadores/as na definição de políticas para a Igualdade, estes/as 7) 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 8) não são promovidas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas sobre estas matérias. Para além disso, estas dinâmicas 9) não são tidas em conta quando se avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras.

No que toca à parentalidade existem, por parte da Autarquia, medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais, no entanto, a Autarquia 10) não possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal bem como a opção por trabalho a tempo parcial.

A Autarquia incentiva o exercício dos direitos parentais de forma igualitária por trabalhadores/as de ambos os sexos, incentivando especificamente os homens ao gozo do período de licença de uso exclusivo do pai e incentivando os homens a partilhar com a mãe a licença parental, o que constitui uma boa prática fundamental para garantir a igualdade de género na parentalidade. Para além disso, a Autarquia encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Ao nível da **Comunicação e Imagem** a Autarquia divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade. No entanto, a Autarquia não implementou, até ao momento, 1) o uso de linguagem inclusiva para a comunicação externa e para a comunicação interna e 2) não está comprometida com o uso de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades. O que podem constituir boas práticas a implementar no futuro.

No que toca à **Diversidade, Inclusão e Não Discriminação**, dos 20 indicadores inquiridos, as políticas da Autarquia estão em conformidade com 11 indicadores de boas práticas.

Princípios igualitários no que toca à Diversidade, Inclusão e Não Discriminação em função da etnia, raça ou nacionalidade, da incapacidade ou deficiência física ou mental são tidos em conta pela Autarquia. No entanto 1) princípios igualitários em função da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais não são tidos em conta no acesso ao emprego e progressão profissional. É ainda de destacar que a entidade dispõe de instalações adaptadas às necessidades de pessoas de grupos minoritários ou socialmente vulneráveis.

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

Existe, por parte da Autarquia, alguma incorporação da Igualdade entre mulheres e homens como princípio, traduzindo-se em iniciativas concretas ao nível da Gestão de Recursos Humanos e das políticas para a Diversidade, Inclusão e Não Discriminação existindo algum espaço para a sua consolidação, nomeadamente ao nível das boas práticas que foram salientadas ao longo deste ponto. Existe, no entanto, bastante espaço para uma maior incorporação de boas práticas ao nível do Planeamento Estratégico e da Comunicação e Imagem da Autarquia, aspetos que foram sendo salientados ao longo desta análise.

## 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 344 pessoas trabalhadoras no município, responderam a este instrumento de auscultação 89, o que equivale a uma taxa de resposta de 25,9%.

### Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Portalegre, 89 pessoas que trabalham no Município de Portalegre responderam ao questionário de diagnóstico de necessidades que lhes era dirigido. Destas, a larga maioria são mulheres (55).

Quanto às idades dos/as respondentes, verificamos entre as mulheres uma repartição equilibrada pelos diferentes grupos etários, sendo o dos 40 aos 49 anos de idade aquele que reúne o maior número de respostas.

A nacionalidade de todas as pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo a sua origem étnica maioritariamente a caucasiana. De registar que se verifica que 15 inquiridos/as 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 17 mulheres detentoras de bacharelato/licenciatura e 13 homens com a mesma formação.

Sobre a composição dos agregados familiares dos/as respondentes, verificamos que existe uma repartição equitativa mulheres e homens casados/as. A maior parte dos/as respondentes (49) 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 14 pessoas que indicam a tipologia “nuclear sem filhos/as” e o de outras 13 pessoas que assinalaram que vivem sozinhas.

Debruçando-nos agora no número de filhos/as que as pessoas auscultadas têm, a maior parte das mulheres tem filhos/as (42 têm e 13 que não têm), sendo que 28 homens têm e 6 não. 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 (55 sim / 15 não), sendo que as mulheres usufruíram em média desta licença durante 112 dias e os homens durante 14 dias. Das pessoas que declararam não ter gozado a licença parental inicial, a maior parte indica que se prende com

o facto de não serem, à data, elegíveis para o gozo desta licença remunerada ou por motivos pessoais.

Verificamos pela análise dos resultados que existem mais inquiridos/as que têm dependentes a cargo (27 mulheres e 23 homens tem filhos/as a cargo) do que os/as que não têm (28 mulheres e 11 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 9 pessoas (6 mulheres e 3 homens) que têm mãe/pai, sogra/sogro ou avó/avô a cargo.

### Número de respostas por sexo

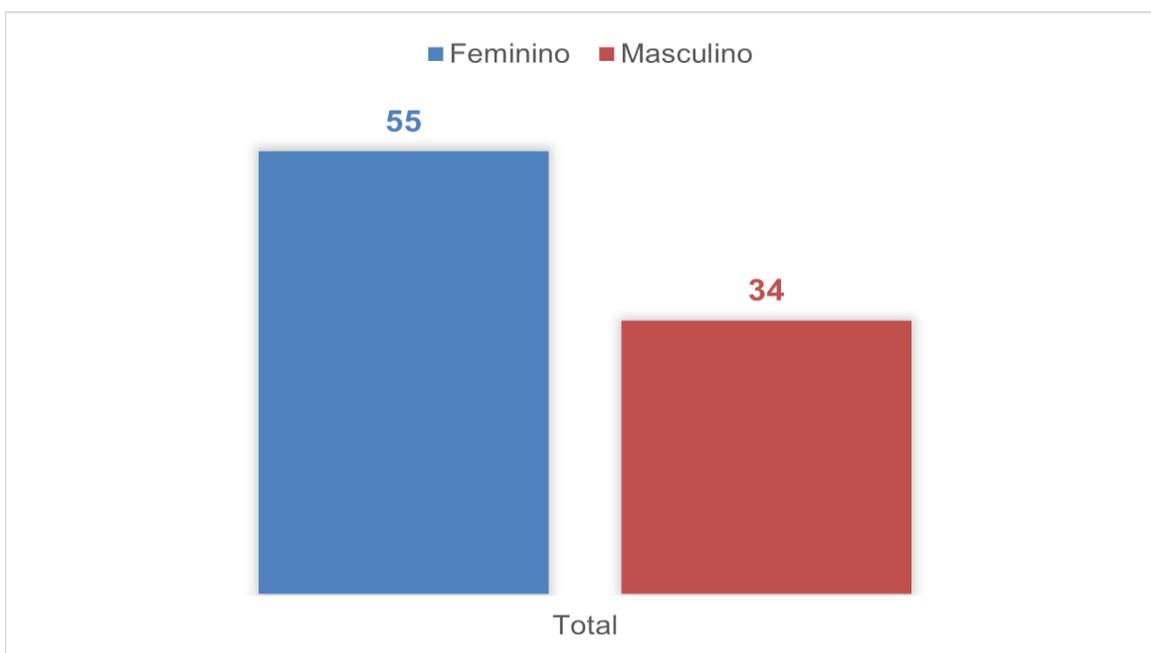


Gráfico A.1.

### Número de respostas por sexo e grupo etário

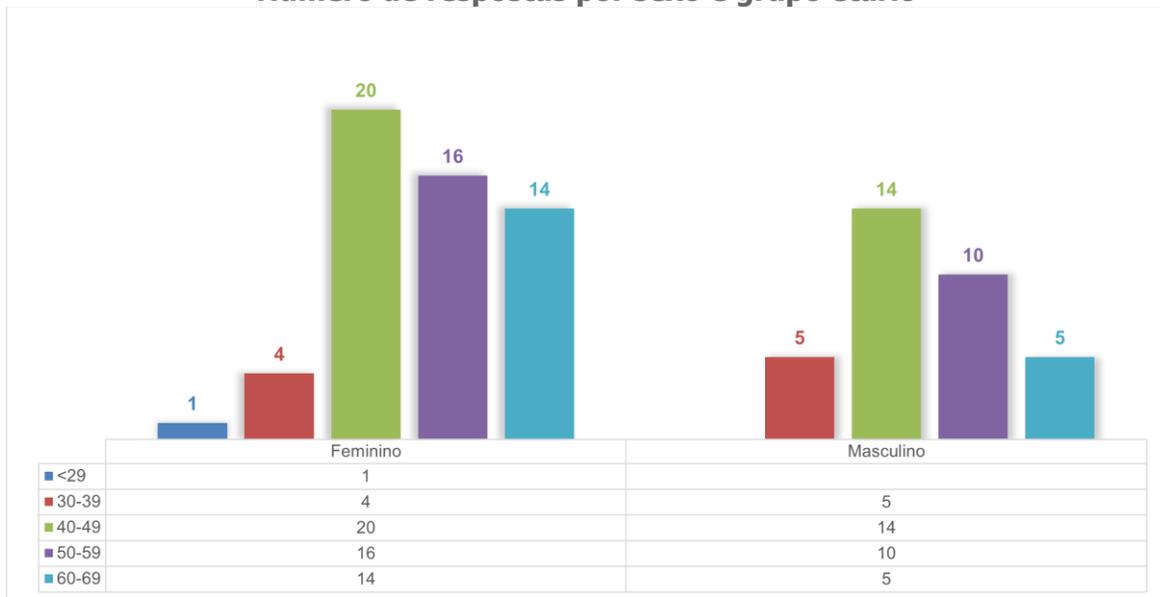


Gráfico A.2.

### Número de respostas por sexo e nacionalidade

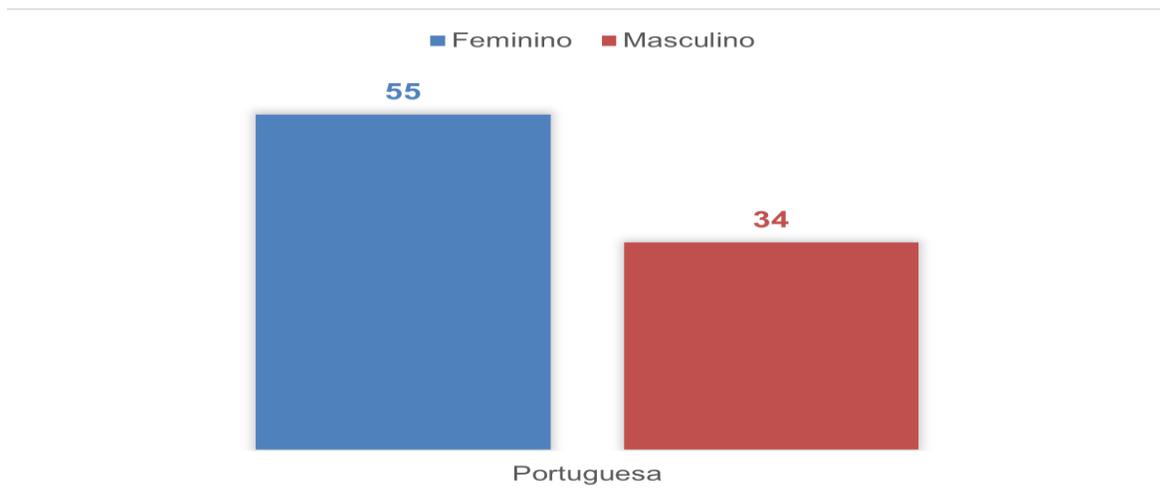


Gráfico A.3.

### Número de respostas por sexo e origem étnica

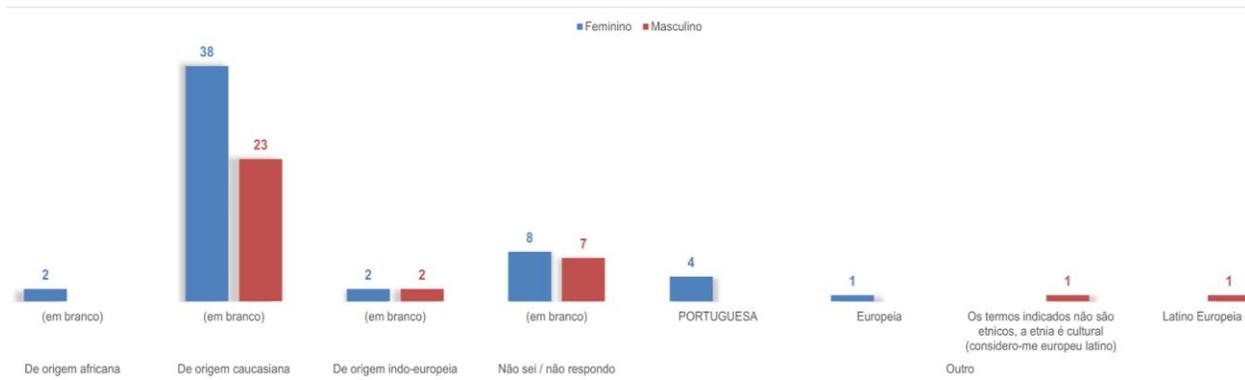


Gráfico A.4.

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

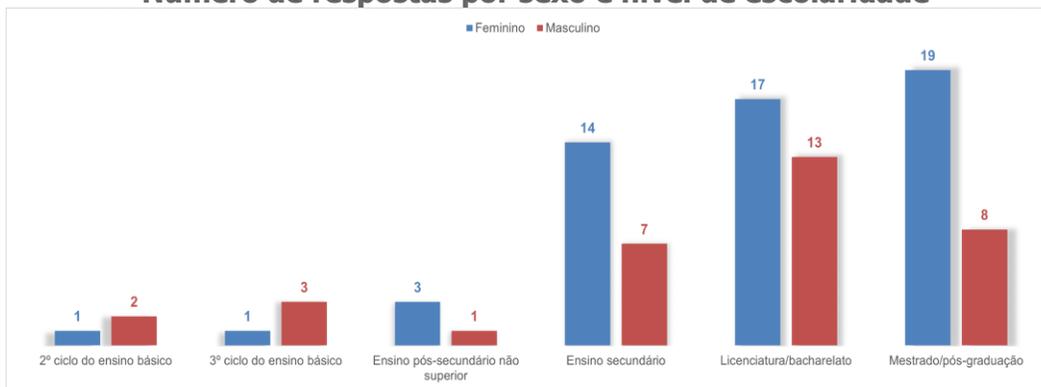


Gráfico A.5.

### Número de respostas por sexo e estado civil

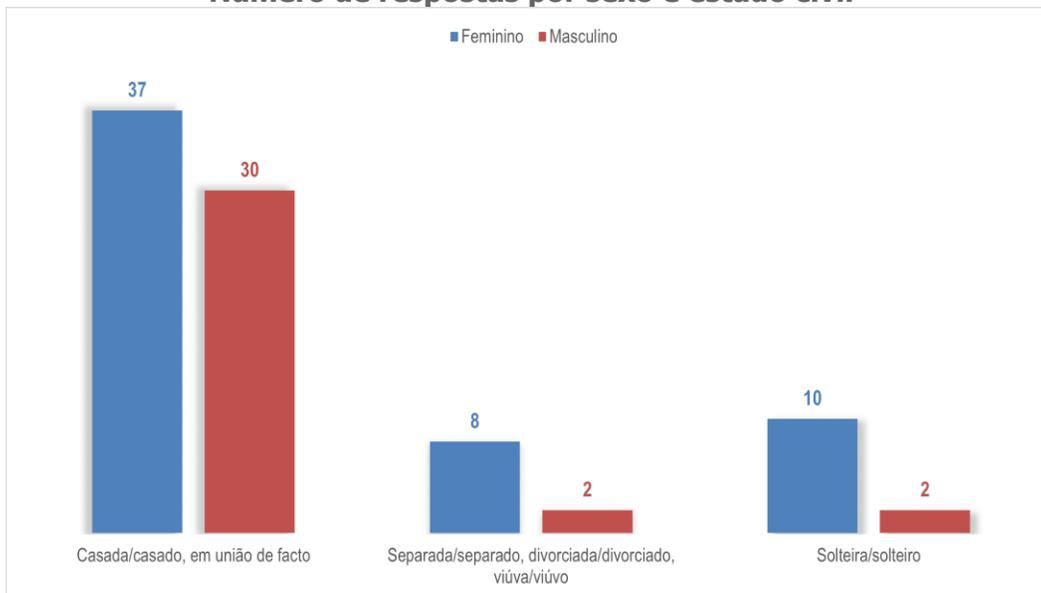


Gráfico A.6.



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

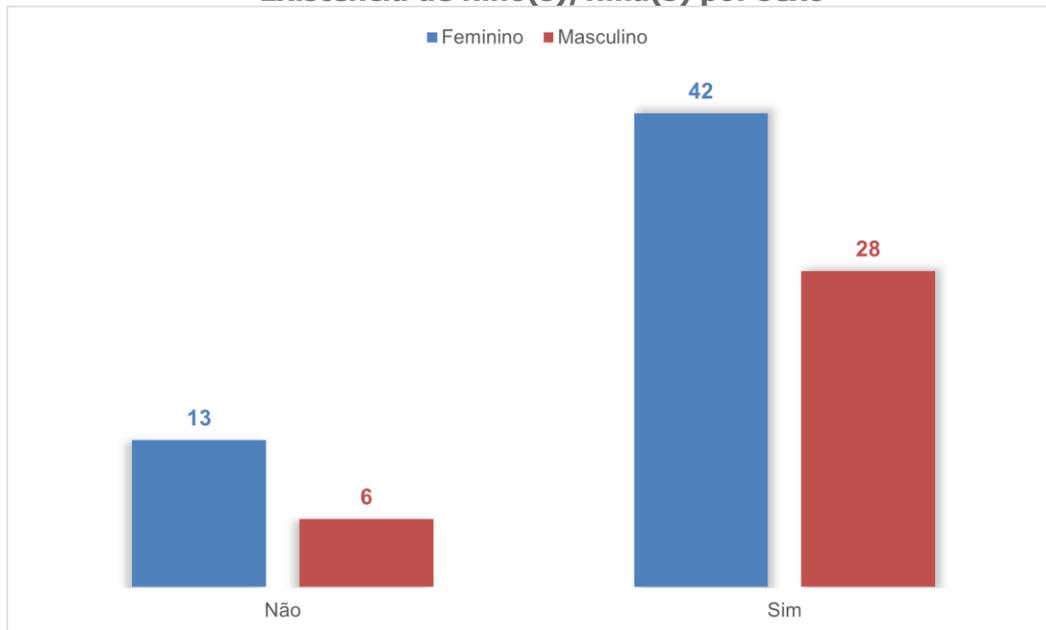


Gráfico A.7.

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

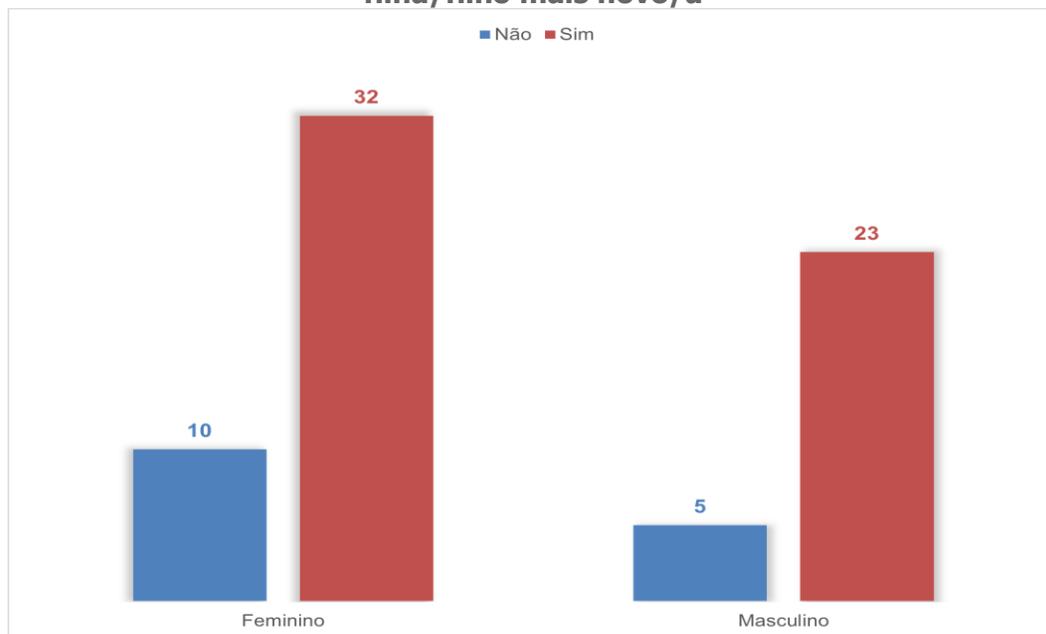


Gráfico A.8.

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

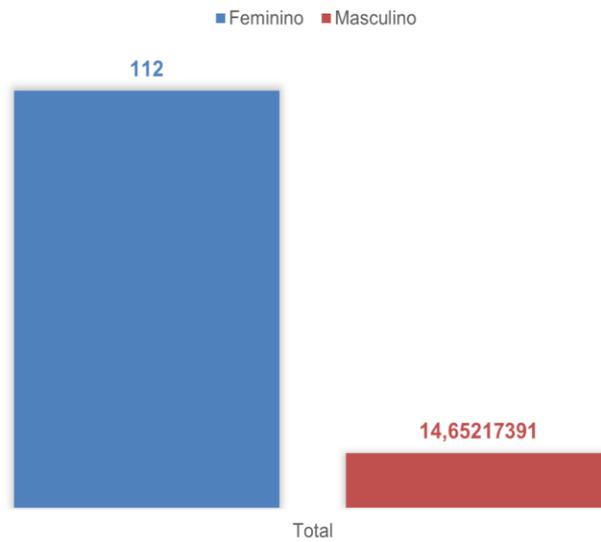


Gráfico A.9.

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

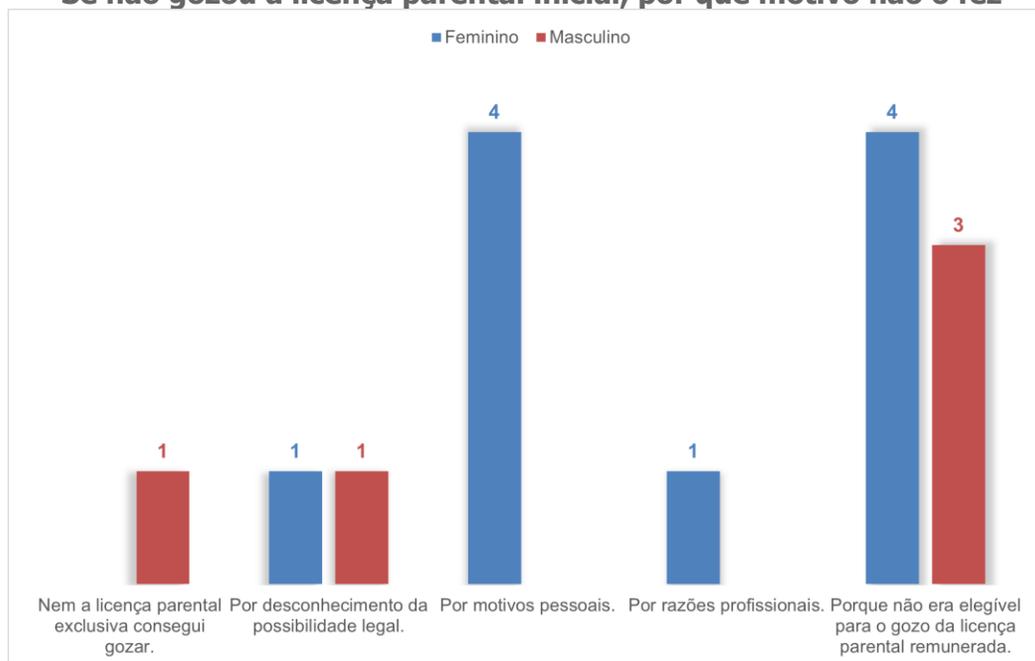


Gráfico A.10.



### Composição do agregado familiar

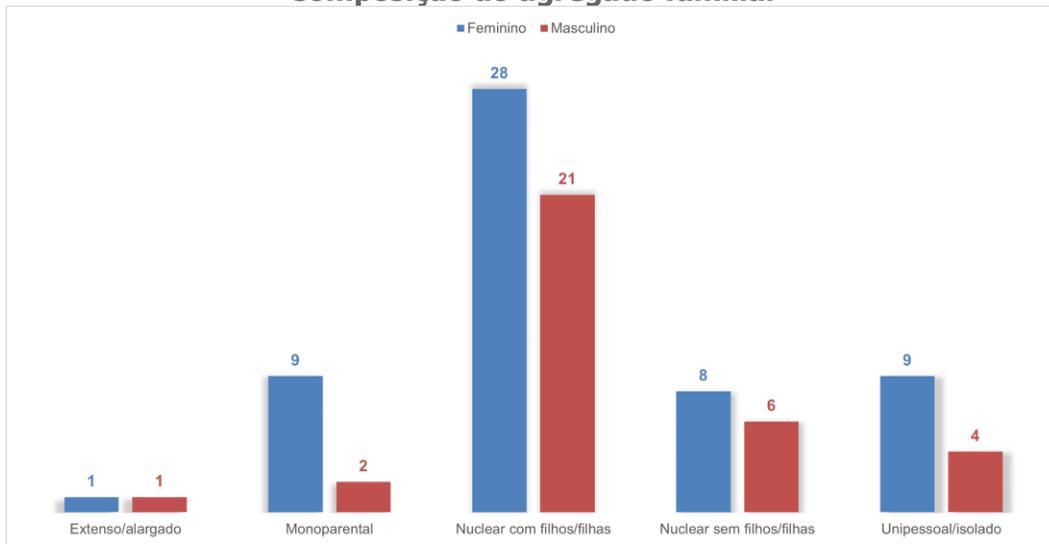


Gráfico A.11.

### Existência de dependentes a cargo

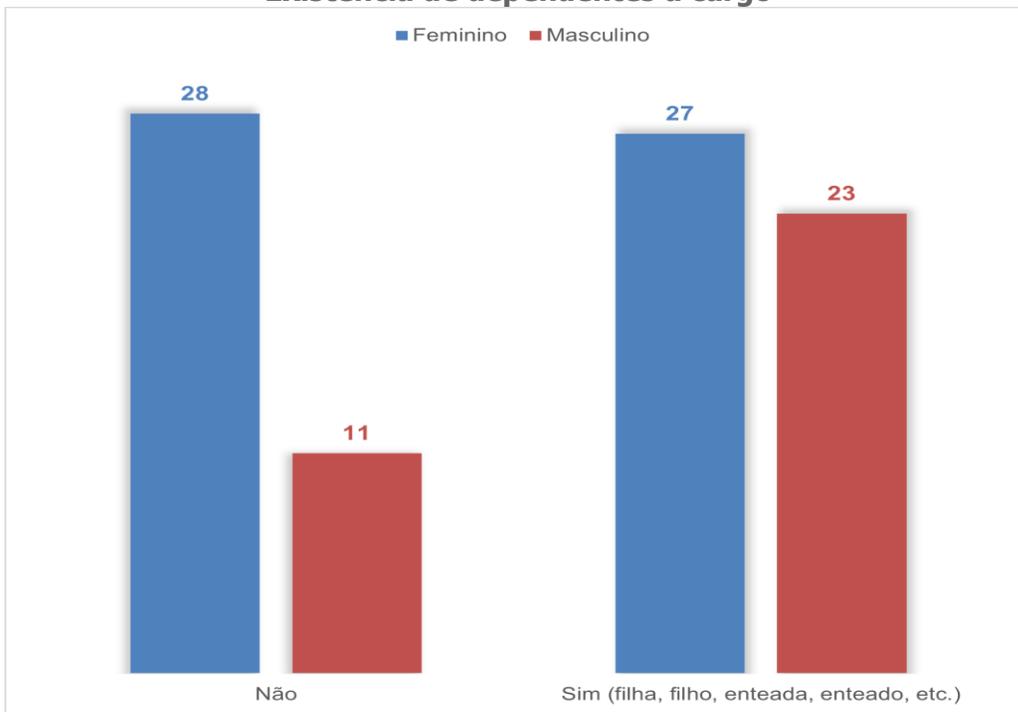


Gráfico A.12.

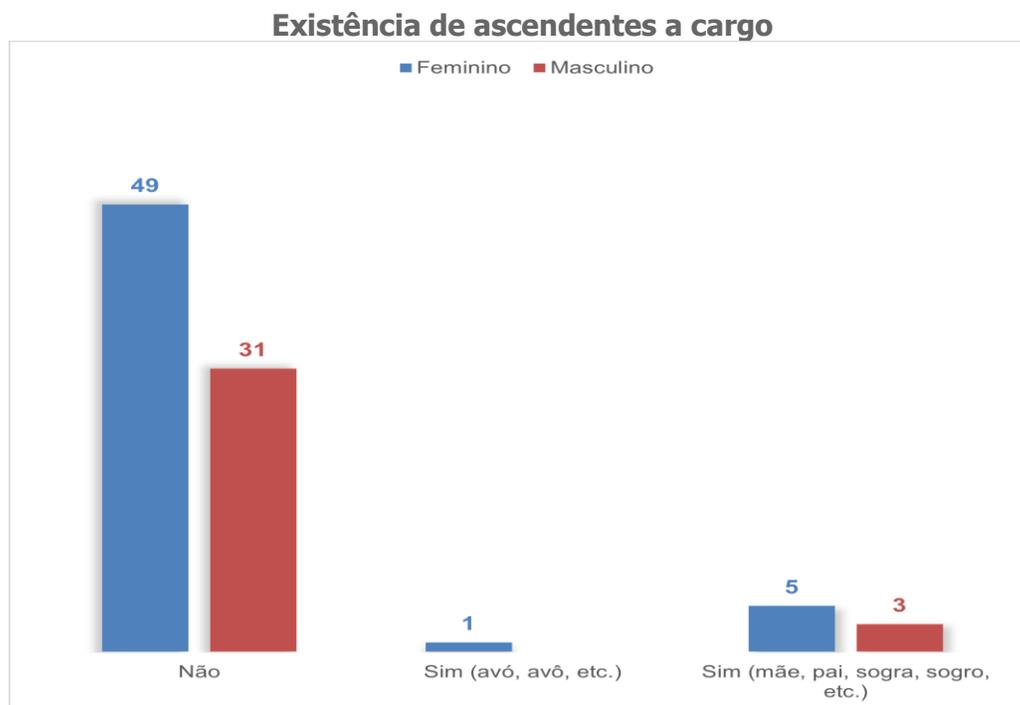


Gráfico A.13.

## Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes

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

### 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 (26%) na categoria profissional de assistente técnico/a, face aos homens ( $\approx 9\%$ ), esta diferença atenua-se na categoria profissional de técnico/a superior ou equiparado, onde se encontram  $\approx 33\%$  das mulheres respondentes e  $\approx 22\%$  dos homens. Ainda que a diferença não seja significativa, esta realidade parece refletir a tendência para a ocupação de cargos mais prestigiados, e mais bem remunerados, por parte de homens.

No que toca aos vínculos contratuais, a larga maioria dos/as trabalhadores/as encontra-se a trabalhar com um contrato por tempo indeterminado, ou “efetivo”. A maioria dos/das trabalhadores/as trabalha num horário rígido (70), enquanto um número também significativo

trabalha com horários flexíveis ou jornada contínua (7+9). Não se verificam, quanto ao tipo de horário de trabalho praticado, discrepâncias em termos de sexo 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. Já quanto à frequência de formação profissional externa, analisando as respostas obtidas, percebe-se que há um maior número de trabalhadores/as a participar neste tipo de formação e que existe uma participação equilibrada entre homens e mulheres.

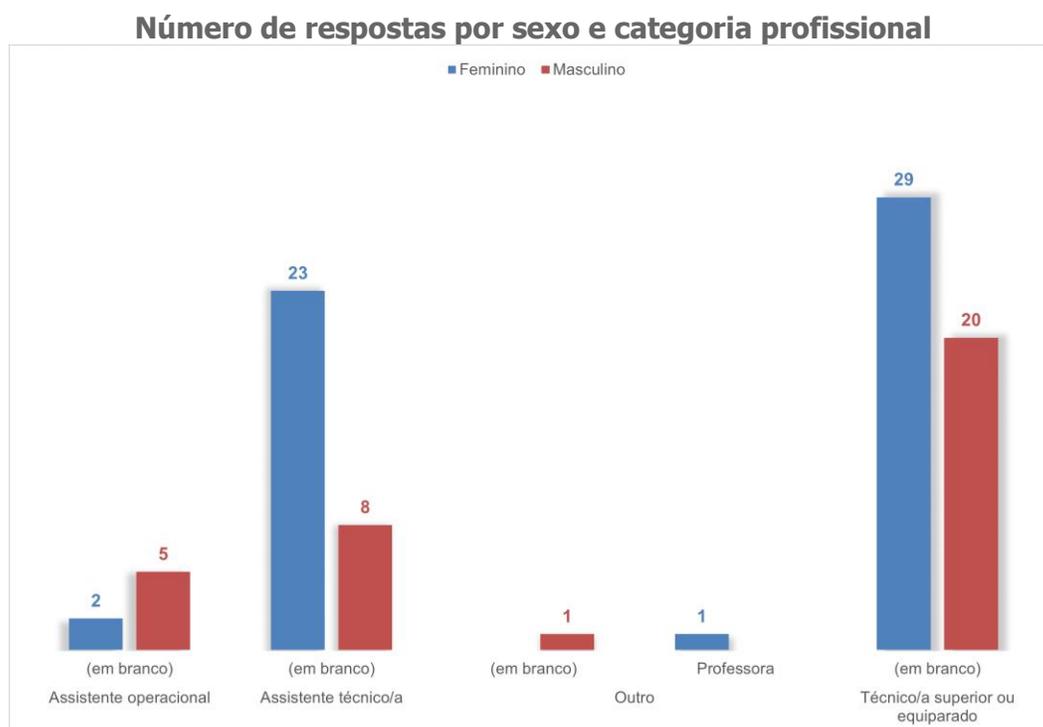


Gráfico A.14.



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

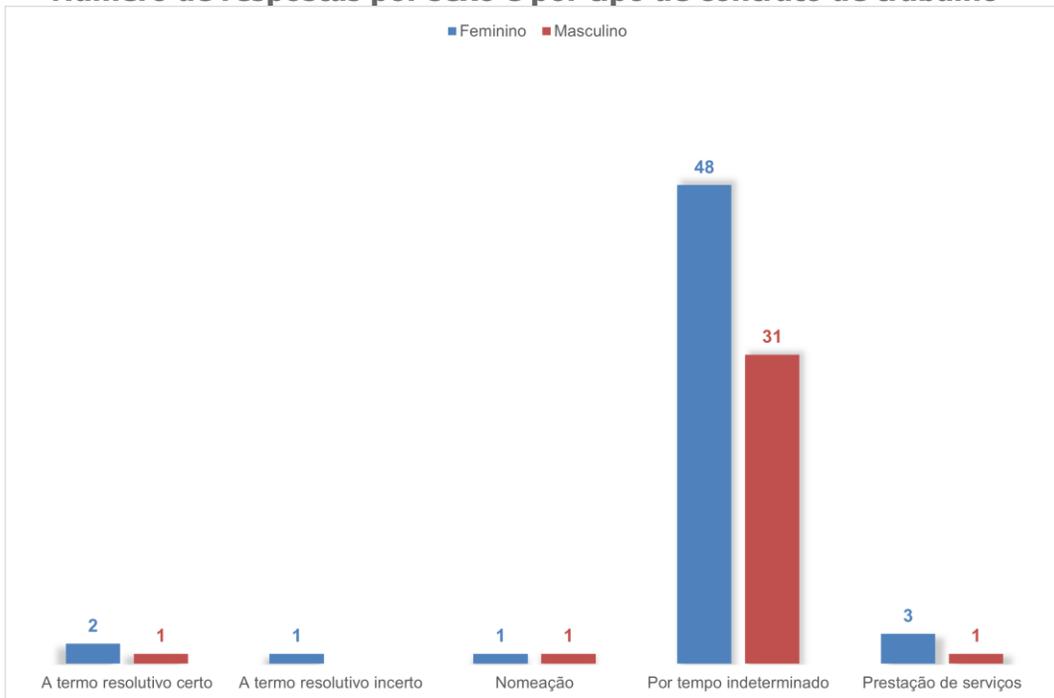


Gráfico A.15.

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

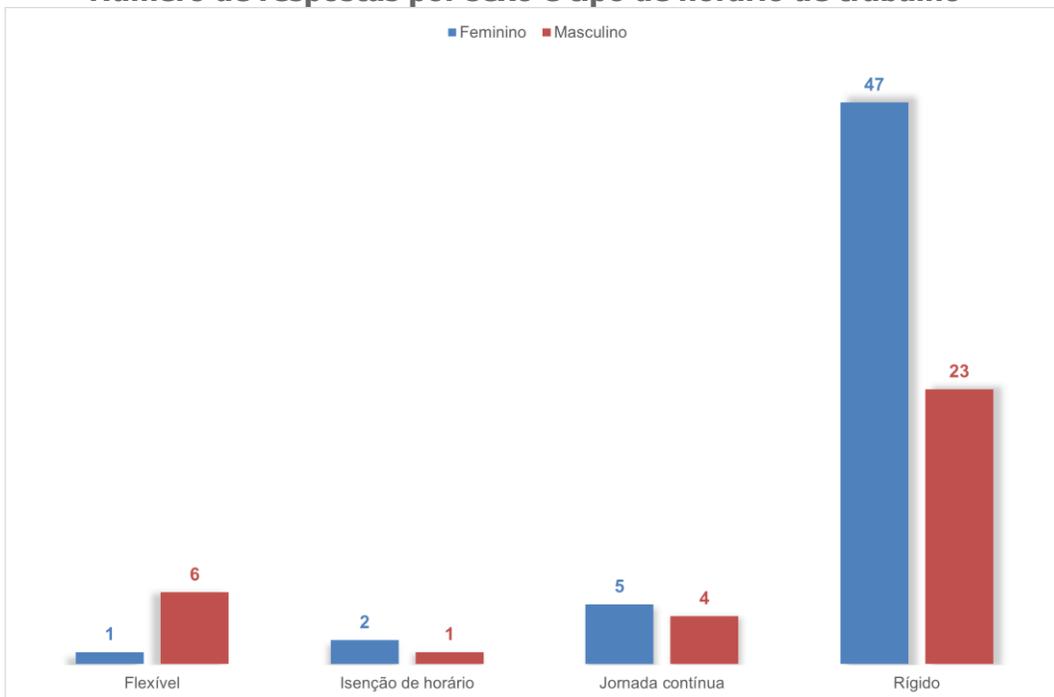


Gráfico A.16.

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

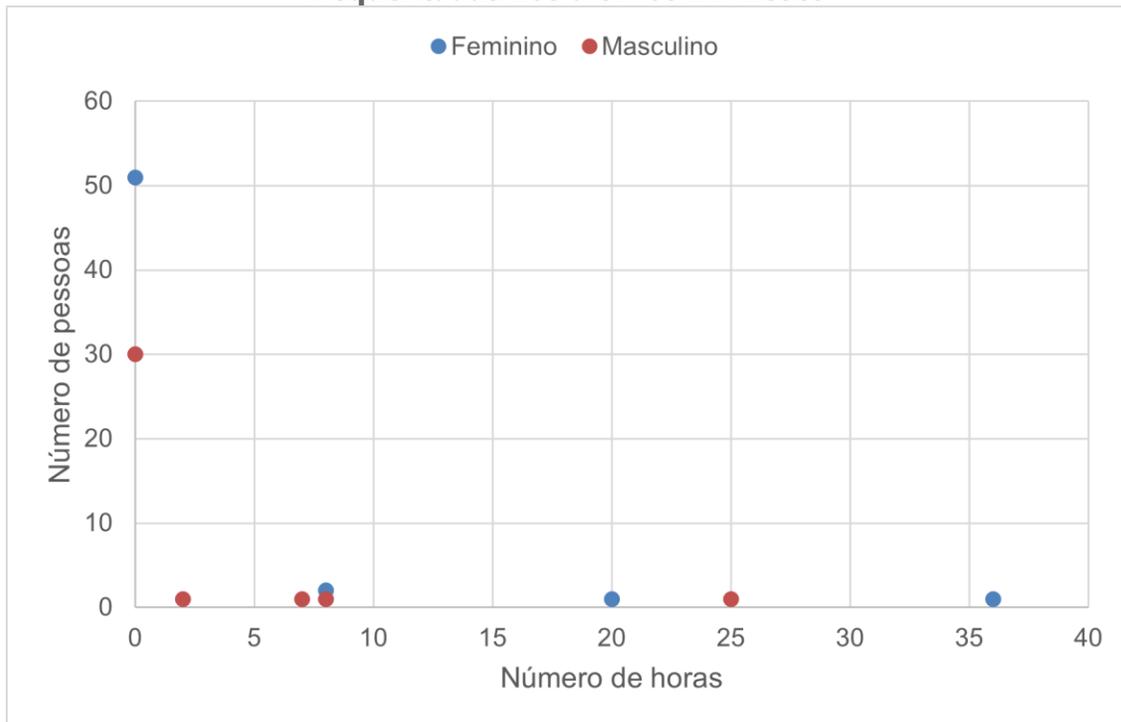


Gráfico A.17.

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

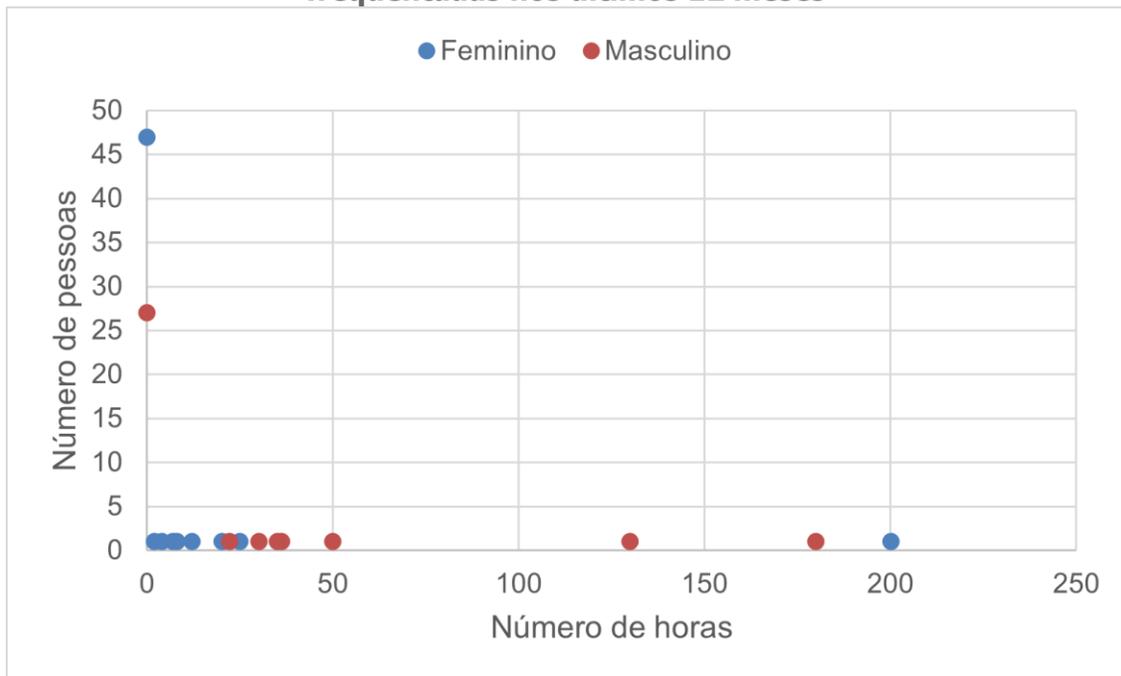


Gráfico A.18.

## Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa

Procuramos perceber qual o nível de satisfação dos/as trabalhadores/as da Autarquia com a sua remuneração base atual. Quando questionados/as sobre o modo como se sentem, refletido numa escala de 0 a 10, em que 0 corresponde a “é muito difícil viver”, o valor com mais significado nas mulheres é o 4 e 5, e nos homens o 5. Assim sendo, é de salientar que em ambos os sexos existe um maior número de trabalhadores/as que optam por escalões mais baixos de satisfação (<5).

No que toca à perceção dos/das trabalhadores/as sobre a estabilidade da sua situação atual de emprego, existiu uma homogeneidade, em termos de género, sendo as respostas apresentadas muito semelhantes.

Quanto às circunstâncias durante a jornada de trabalho, existe uma tendência para os homens desenvolverem mais trabalho em equipa, comparativamente às mulheres.

### 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...

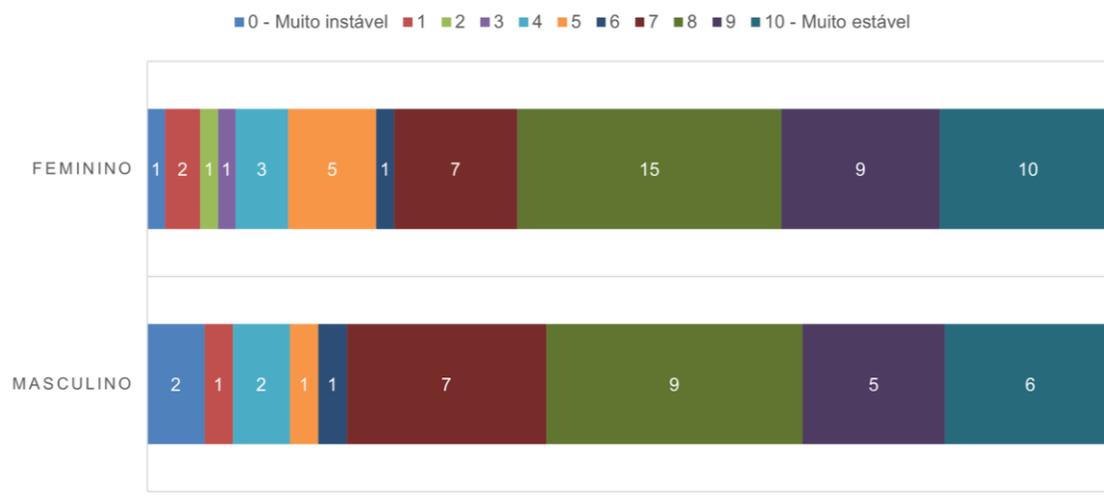


Gráfico A.20.

### 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 20 e os 24 anos, havendo apenas 9 inquiridos/as com menos de 10 anos de experiência. Em termos percentuais, são as mulheres quem apresentam maior tempo de experiência com aproximadamente 78% das mulheres com mais de

20 anos de experiência face a 24% dos homens. No entanto, esta diferença não tem grande significado estatístico.

Quanto ao exercício de funções de chefia/coordenação, existe uma maior percentagem de homens que exerce este tipo de funções formalmente (1 mulher e 4 homens), igualando-se a nível informal (6). Estes dados revelam que existe uma maior representação de homens em posições de liderança entre as pessoas respondentes, o que denota a ocorrência no município daquela que é a tendência comum nas organizações portuguesas.

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, os dados apontam para uma semelhança em termos de género, com as trabalhadoras do sexo feminino a trabalhar em média 33,4 horas, enquanto os homens registam uma média de 34,5 horas.

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

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

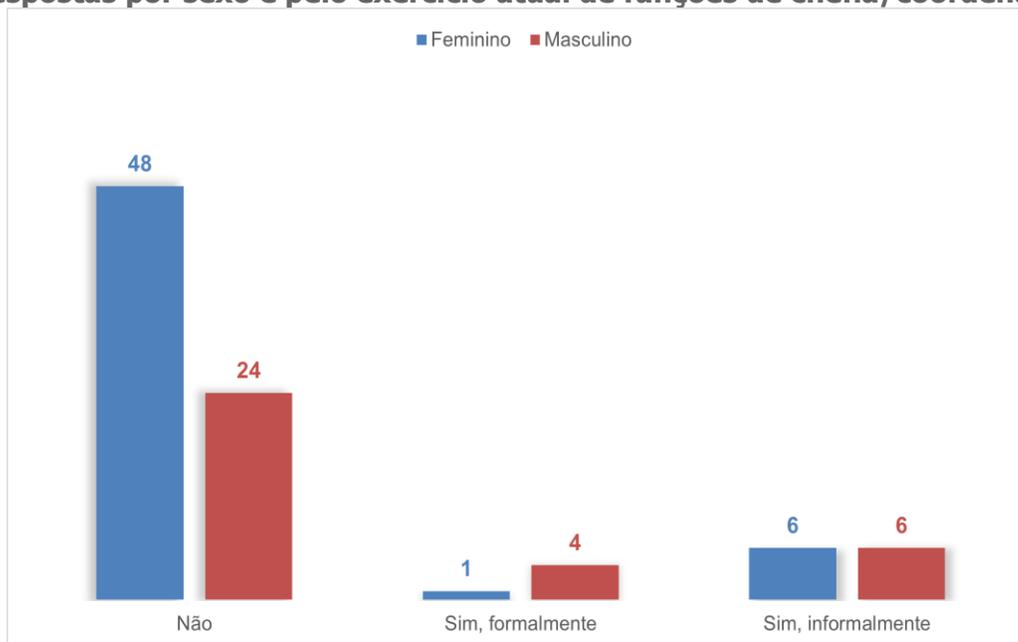


Gráfico A.22.

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

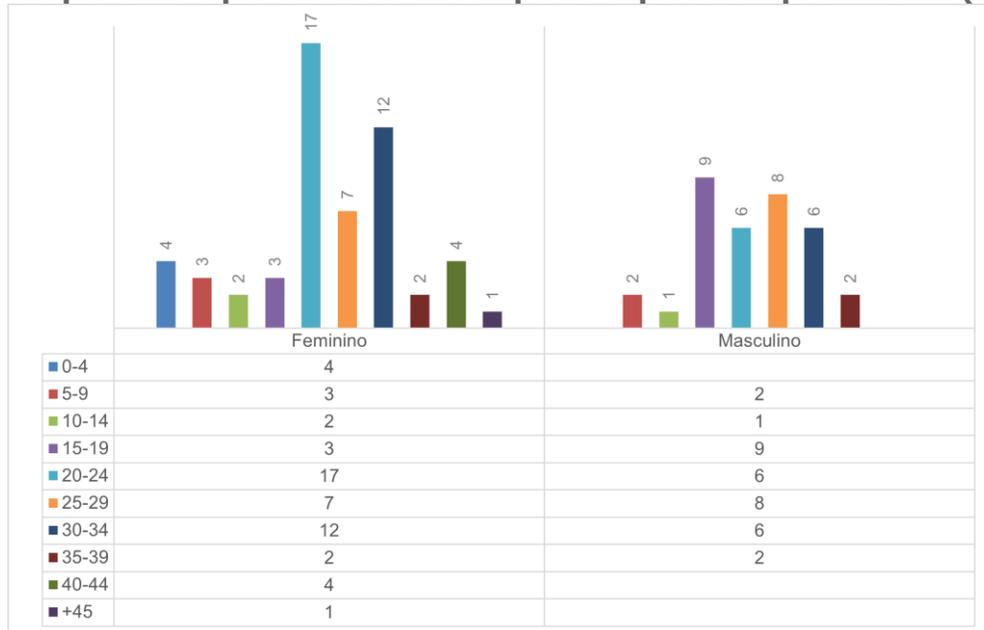


Gráfico A.23.

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

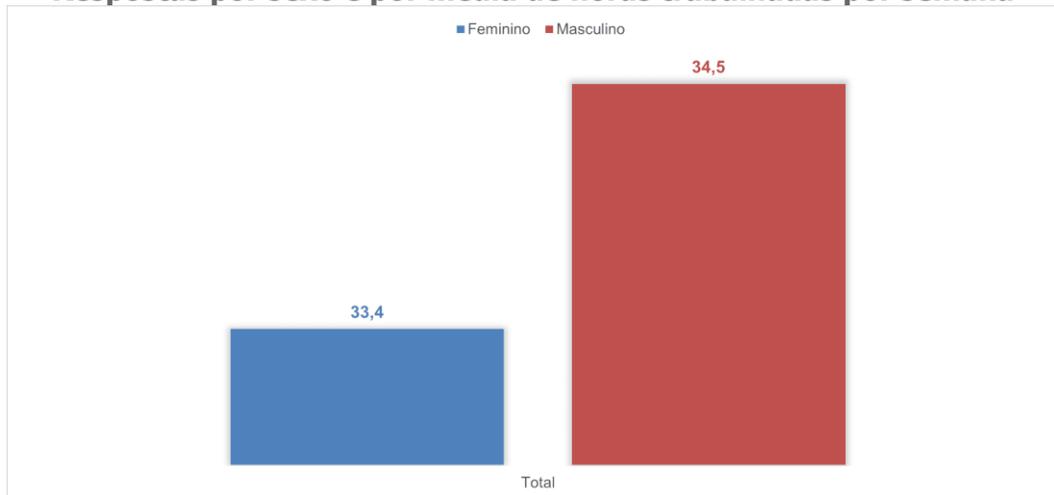


Gráfico A.24.

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

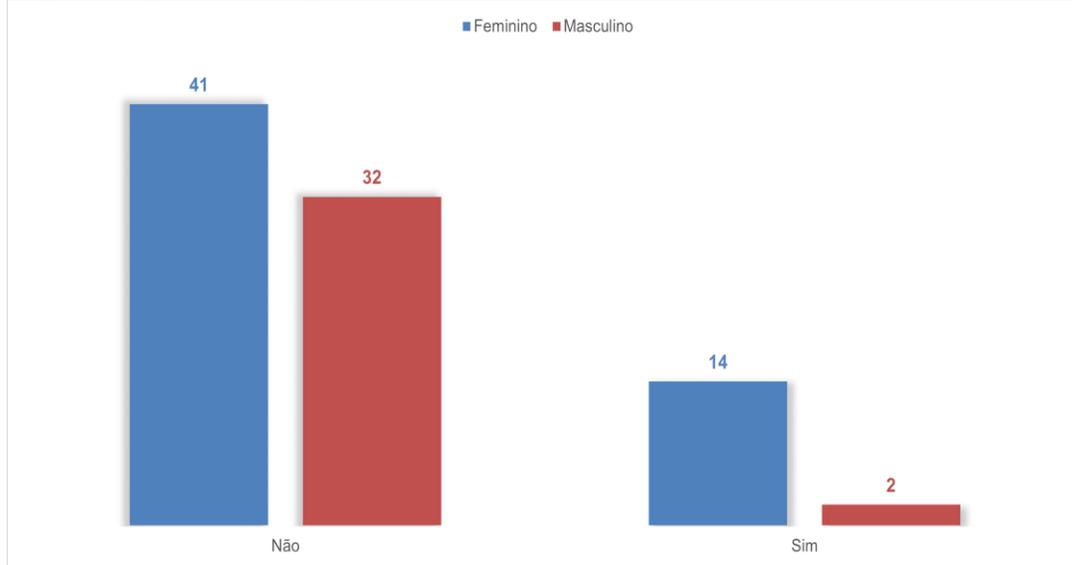


Gráfico A.25.

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

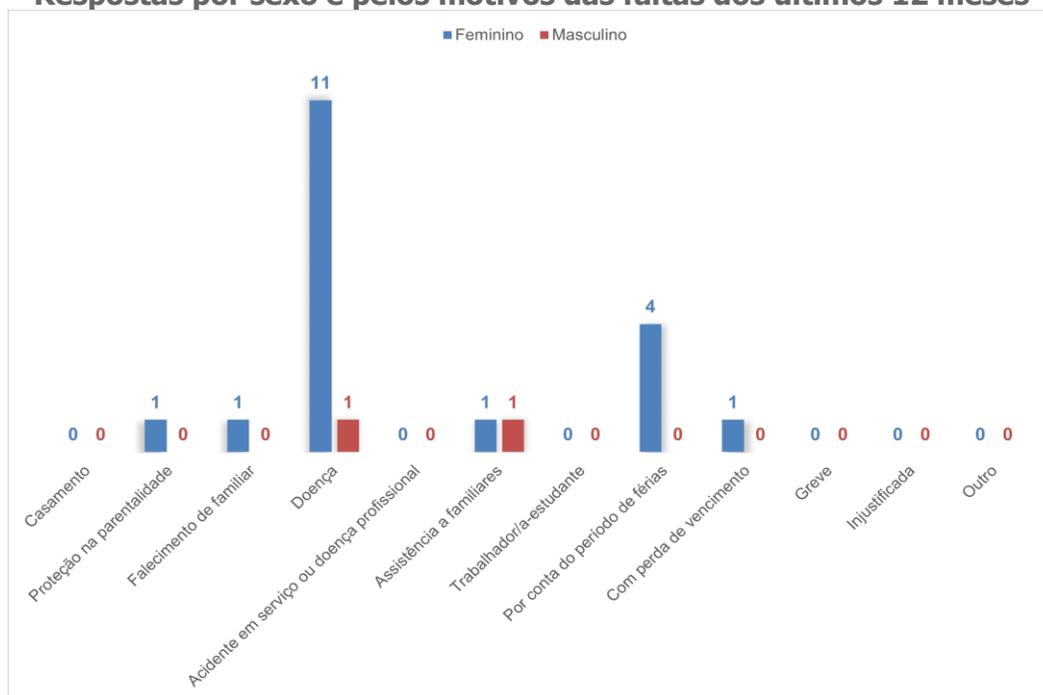


Gráfico A.26.

## Ambiente e Condições de Trabalho

No que diz respeito ao ambiente e condições de trabalho, é de destacar a diversidade de respostas apresentadas (com um valor mínimo de 2,40 e um valor máximo de 4,59), mais positivas nos inquiridos do sexo masculino em todas as perguntas apresentadas, com destaque para “sabe exatamente quais as suas responsabilidades?” e “no seu local de trabalho é valorizado o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?”.

### 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?	2,44	2,85	2,60
Precisa fazer horas-extra?	2,40	2,65	2,49
Precisa trabalhar muito rapidamente?	3,04	3,29	3,13
O seu trabalho requer que seja bom/boa a propor novas ideias?	3,38	3,56	3,45
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	2,93	3,68	3,21
O seu trabalho exige emocionalmente de si?	3,29	3,50	3,37
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	2,69	2,76	2,72
O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	3,64	4,03	3,79
O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	3,45	3,79	3,58
No seu local de trabalho, a informação sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro é transmitida com antecedência?	2,78	3,09	2,90
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	3,25	3,29	3,27
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	4,16	4,59	4,33
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela sua chefia?	3,31	3,35	3,33
Com que frequência é que a sua chefia direta fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	2,85	3,24	3,00
Existe uma boa cooperação entre colegas de trabalho?	3,73	3,88	3,79
Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que ela faz um bom planeamento do trabalho?	3,20	3,71	3,39
As chefias confiam no pessoal para executar o seu trabalho bem?	3,73	3,94	3,81
No seu local de trabalho, os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	3,22	3,47	3,31
As sugestões do pessoal são consideradas pelas chefias?	3,15	3,50	3,28
Em caso de necessidade, tem liberdade de flexibilizar o seu horário de trabalho?	3,38	3,65	3,48
No seu local de trabalho é valorizado o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	4,00	4,24	4,09
No quotidiano, colegas e chefias encorajam a conciliação entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?	3,27	3,71	3,44

<b>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?</b>	3,73	4,09	<b>3,87</b>
<b>Considera que o local onde trabalha promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?</b>	3,47	3,76	<b>3,58</b>

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 poucas diferenças entre as opiniões das mulheres e as dos homens, excetuando que os homens sentem mais que os problemas do seu local de trabalho são também seus, relativamente às mulheres.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
<b>Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.</b>	4,27	4,29	<b>4,28</b>
<b>É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.</b>	4,04	3,85	<b>3,97</b>
<b>O seu trabalho tem algum significado para si?</b>	4,40	4,50	<b>4,44</b>
<b>Sente que o seu trabalho é importante?</b>	4,33	4,47	<b>4,38</b>
<b>Gosta de falar com as outras pessoas sobre o seu local de trabalho?</b>	3,49	3,59	<b>3,53</b>
<b>Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?</b>	3,56	3,94	<b>3,71</b>

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
<b>Grau de satisfação com as suas perspetivas de trabalho.</b>	3,45	3,26	<b>3,38</b>
<b>Grau de satisfação com as condições físicas do seu local de trabalho.</b>	3,38	3,79	<b>3,54</b>
<b>Grau de satisfação com a maneira como as suas capacidades são utilizadas.</b>	3,44	3,24	<b>3,36</b>
<b>Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a qualidade de vida no município.</b>	3,73	3,79	<b>3,75</b>
<b>Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a igualdade de oportunidades no município.</b>	3,64	3,74	<b>3,67</b>

Tabela A.3.

## Usos do tempo

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

Analisando os dados é possível perceber que as mulheres reportam, em média, um maior número de horas de trabalho remunerado diário (7,49) do que os homens (7,4). As mulheres reportam, em média, um maior número de horas dedicadas ao estudo e/ou formação, bem como em tarefas domésticas. Os homens reportam um maior número de horas na prestação de cuidados a crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa, e em cuidados pessoais.

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” e “cuidar da roupa” recaem desproporcionalmente sobre as mulheres da amostra, revelando estar em conformidade com a tendência de distribuição desigual do trabalho doméstico e de cuidado pelas mulheres na esfera privada.

Relativamente à gestão do equilíbrio entre trabalho-família, as pessoas respondentes reportaram de forma geral que não se verificam situações conflitantes entre estas duas esferas das suas vidas.

### Respostas por sexo e pelos diferentes usos do tempo

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	7,49	7,40	7,46
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	0,97	0,60	0,83
A dormir	6,92	6,84	6,89
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	1,89	2,10	1,97
A preparar refeições	1,79	1,63	1,73
A comer/tomar refeições	1,55	1,47	1,52
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	0,97	1,21	1,06
A fazer compras (diárias)	0,89	0,79	0,85
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	0,75	0,60	0,69
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")	0,38	0,32	0,36
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, familiares, amigos, amigas)	0,40	0,28	0,35
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	1,85	0,56	1,35
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	0,95	1,35	1,10
Na prestação de cuidados a outra(s) pessoa(s) que não reside(em) na mesma casa (não incluir ações como voluntariado)	0,29	0,26	0,28
No cuidado a animais domésticos (incluindo levá-los à rua)	0,62	0,47	0,56
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	0,63	0,66	0,64
A praticar desporto/fazer atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,60	0,63	0,61
Em convívio/saídas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,38	0,56	0,45
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	1,02	0,72	0,90
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	1,36	1,24	1,31
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogues) sem ser estudar	0,93	0,53	0,78
Noutras atividades não referidas anteriormente.	0,28	0,25	0,27

Tabela A.4.

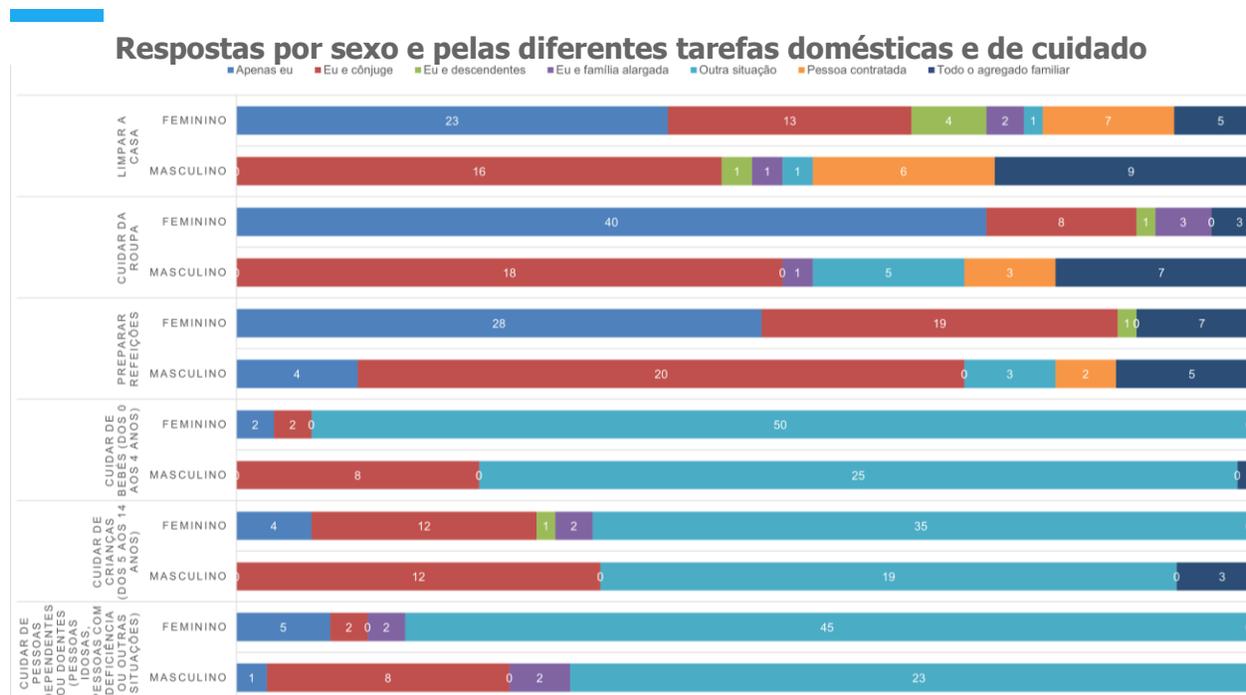


Gráfico A.27.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
<b>As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.</b>	2,49	2,82	<b>2,62</b>
<b>O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.</b>	2,38	2,47	<b>2,42</b>
<b>Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.</b>	2,31	2,35	<b>2,33</b>
<b>Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.</b>	2,29	2,44	<b>2,35</b>
<b>Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.</b>	1,91	1,79	<b>1,87</b>
<b>Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.</b>	1,65	1,62	<b>1,64</b>
<b>A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.</b>	1,62	1,71	<b>1,65</b>
<b>As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.</b>	1,56	1,71	<b>1,62</b>
<b>Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.</b>	2,42	2,47	<b>2,44</b>
<b>O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.</b>	1,95	1,79	<b>1,89</b>

Tabela A.5.

## Saúde e bem-estar

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

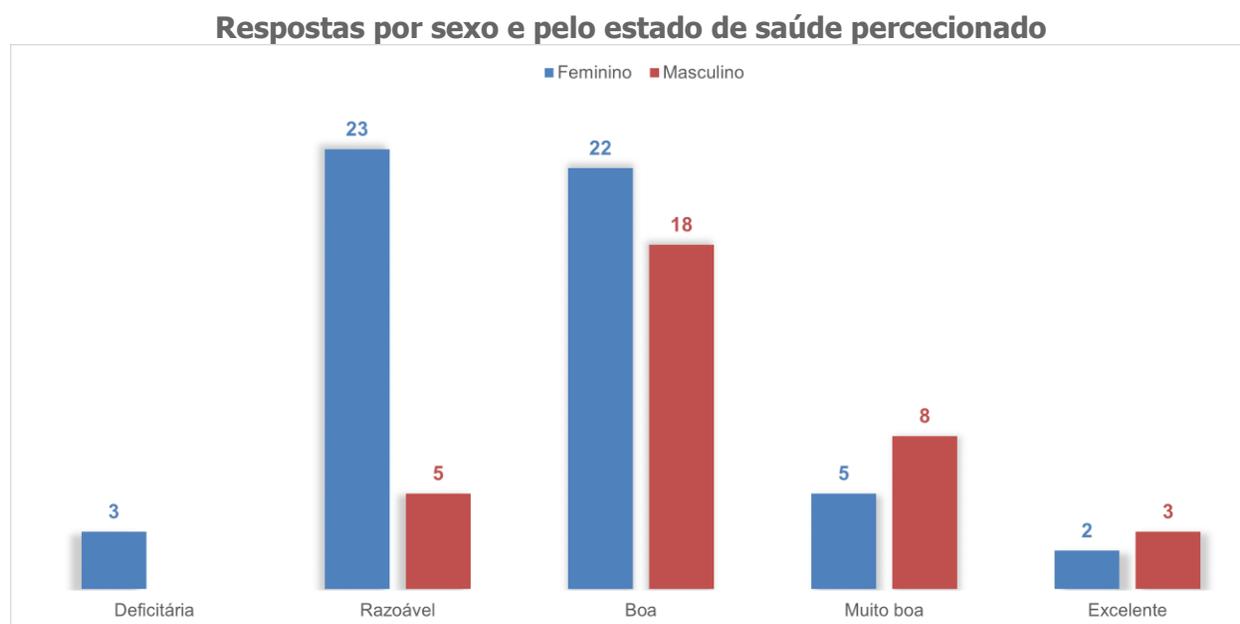


Gráfico A.28.

## Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade

Quanto à opinião das pessoas inquiridas relativa 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/as filhos/as como “infantários e creches”. Também é de destacar a maior perceção das mulheres relativa à necessidade de as “mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira” e a importância de “haver iguais oportunidade formação profissional para mulheres e homens”.

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 saúde e apoio social

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
<b>Na minha vida quotidiana, tenho tempo parar fazer as coisas de que realmente gosto.</b>	3,11	3,26	<b>3,17</b>
<b>Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.</b>	2,13	2,38	<b>2,22</b>
<b>Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).</b>	3,04	3,74	<b>3,30</b>
<b>Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.</b>	3,20	3,82	<b>3,44</b>

Tabela A.6.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
<b>O ideal num casal é que cada pessoa tenha a sua atividade profissional e que partilhem as atividades domésticas e os cuidados às crianças.</b>	4,67	4,59	<b>4,64</b>
<b>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.</b>	2,84	3,09	<b>2,93</b>
<b>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.</b>	1,80	2,03	<b>1,89</b>
<b>É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).</b>	3,91	3,56	<b>3,78</b>
<b>É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.</b>	4,31	4,41	<b>4,35</b>
<b>É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).</b>	4,18	4,03	<b>4,12</b>
<b>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.</b>	4,02	3,97	<b>4,00</b>
<b>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.</b>	4,25	4,09	<b>4,19</b>

<b>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.</b>	<b>4,33</b>	<b>4,18</b>	<b>4,27</b>
<b>O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.</b>	<b>4,49</b>	<b>4,41</b>	<b>4,46</b>
<b>O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.</b>	<b>4,51</b>	<b>4,41</b>	<b>4,47</b>
<b>O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.</b>	<b>4,82</b>	<b>4,62</b>	<b>4,74</b>
<b>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).</b>	<b>4,51</b>	<b>4,47</b>	<b>4,49</b>
<b>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).</b>	<b>4,55</b>	<b>4,41</b>	<b>4,49</b>
<b>É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.</b>	<b>4,78</b>	<b>4,62</b>	<b>4,72</b>
<b>É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.</b>	<b>4,51</b>	<b>4,29</b>	<b>4,43</b>
<b>É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por homens (p. ex. serviço de obras, bombeiras, polícia, limpeza pública, informática, oficinas, eletricidade, etc.).</b>	<b>4,31</b>	<b>4,09</b>	<b>4,22</b>
<b>É socialmente estratégico os homens ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por mulheres (p. ex. jardim de infância, 1º ciclo de ensino básico, enfermagem, serviços domésticos, etc.).</b>	<b>4,29</b>	<b>4,15</b>	<b>4,24</b>

Tabela A.7.

Também no que toca às respostas relativas à implementação de práticas organizacionais potenciadoras de igualdade de género na autarquia, verificamos que as mulheres concordam bastante com todas as políticas, enquanto os homens, concordando com todas, apresentam 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 “prever a partilha do posto do trabalho” ou “proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial”.

### 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.	4,33	4,21	4,28
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,38	4,24	4,33
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).	4,42	4,35	4,39
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	4,15	3,65	3,96
Conceder horários de trabalho flexíveis.	4,35	3,85	4,16
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	4,09	3,53	3,88
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	4,24	3,76	4,06
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	3,84	3,59	3,74
Prever a partilha do posto do trabalho.	3,55	3,41	3,49
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,31	4,35	4,33
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,36	4,24	4,31
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,42	4,24	4,35
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	4,22	3,94	4,11
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	3,53	3,44	3,49
Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	4,00	4,03	4,01
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).	4,38	4,35	4,37

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?	1,76	1,59	<b>1,70</b>
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,13	1,53	<b>1,28</b>
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	1,29	1,41	<b>1,34</b>
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	1,13	1,32	<b>1,20</b>

Tabela A.9.

## Vertente Externa

### Práticas e Competências em Igualdade

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

O Município de Portalegre, até hoje, já dinamizou várias **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género**:

1. Em junho de 2017, em parceria com a CIMAA e a CIG, promoveu uma **ação de sensibilização para Conselheiros/as**, em que se trabalharam os conceitos de estereótipos e papéis de género;
2. Com a CIG como parceira, promoveu uma **ação de formação** intitulada **“Elaboração dos Planos Municipais para a Igualdade”**, em novembro de 2017;
3. Em 2018, este Município, continuou a reforçar a **oferta formativa nas questões da Igualdade de Género e Violência Doméstica**, tendo como entidade promotora a IDSET – Associação Portuguesa para a Inovação e Desenvolvimento. Foram disponibilizados 4 Cursos, de frequência gratuita, com foco nas questões da Igualdade. Assim, 13 mulheres tiveram acesso à formação de Especialização de Violência Doméstica; 14 mulheres ficaram especializadas em Igualdade de Género e 9 mulheres frequentaram a Formação para Formadores/as com Especialização em Igualdade de Género. Esta iniciativa contou também com a presença de um membro da Autarquia;
4. Tendo como público-alvo as famílias e a comunidade em geral, a Câmara Municipal de Portalegre e a Associação Capazes, dinamizaram a **conferência “Género e Desigualdade Económica”**. Esta foi moderada pela presidente da Capazes, Rita Ferro Rodrigues, e contou com um painel composto por nomes destacados da investigação e figuras públicas que se associam ao combate da desigualdade – Mariana Mortágua (deputada do Bloco de Esquerda e economista), Sara Falcão Casaca (professora no ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão e antiga presidente da CIG) e João Baião (ator e apresentador)“;

5. No âmbito da Comemoração do **Dia Municipal para a Igualdade**, em outubro de 2018, 2019, 2020 e 2021, têm-se vindo a realizar ações de sensibilização, seminários e tertúlias para as famílias e a comunidade em geral, tendo como parceira a Rede Social;
6. Intitulada “**-Mitos+Verdades!**”, de outubro de 2018 a 2021, esta atividade foi desenvolvida através da divulgação de “uma frase por mês nas assinaturas de email/recibo de vencimento/fatura de água [e também] impressão de cartazes colocados estrategicamente no hall, refeitório, bar, elevador, etc.” para que se apele à desmistificação da Violência Doméstica na população em geral;
7. O filme “Eu, Tonya” serviu de mote para um debate acerca da Violência Doméstica e posterior sensibilização, aquando da comemoração do **Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra as Mulheres**, em parceria com o NAVVD - Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica, e participação do Ministério Público da Comarca de Portalegre e da Escola Superior de Educação e Ciências Sociais (ESECS);
8. “**O Poder da Colaboração dedicado à temática da Violência Doméstica e de Género**” foi uma ação de sensibilização, ocorrida em dezembro de 2019, realizada pelo Município de Portalegre com a parceria da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG, Fórum GOVINT - Fórum para a Governação Integrada, NAVVD e o GAV - Gabinete de Apoio à Vítima do Alto Alentejo;
9. Para celebrar o **Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, “Sem Medo de Ser Mulher”**, um evento idealizado pelo Município e pelo NAVVD, serviu para “consciencializar a comunidade em geral para as questões da violência contra a Mulher, nomeadamente, a pressão, desvalorização e humilhação a que a Mulher está exposta, a vários níveis, no seu dia-a-dia e que, tantas vezes, a constrange na sua liberdade e lhe retira dignidade”;
10. Em janeiro de 2020 foram dinamizadas 4 sessões sobre a **Violência no Namoro**, na Escola Básica José Régio, em que participaram cerca de 100 estudantes das três turmas de 9.º ano e de uma das turmas do 7.º ano. Estas decorreram do **Eixo II – Violência Doméstica e Violência de Género do PIMI**, procurando promover junto da juventude relações de namoro saudáveis, onde prevaleça a igualdade e a não-violência;
11. No âmbito da comemoração do **Dia dos/as Namorados/as**, em 2020, houve a distribuição de toalhetes de tabuleiro, nos refeitórios, com o objetivo de sensibilizar as crianças e jovens para a temática da Violência no Namoro, numa parceria com o NAVVD e CIMAA - Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo;

12. A 26 de outubro de 2020, para assinalar o **Dia Municipal para a Igualdade**, encetou-se uma campanha nas redes sociais e websites oficiais da Autarquia, com a publicação de indicadores que refletiam o número de funcionários/as das autarquias, consoante o cargo ocupado e sua distribuição por sexo, como forma de alertar e sensibilizar para a Igualdade de Género na Administração Pública Local;
13. Em novembro de 2020, a CIG foi convidada a dinamizar um **Workshop** destinado a toda a rede de parceria, sobre **Comunicação Inclusiva**, tendo sido frequentado por 24 mulheres e 3 homens;
14. O **Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres**, em 25 de novembro de 2020, foi assinalado com uma campanha de sensibilização nos meios digitais e de comunicação social local. Foi divulgado um cartaz, elaborado pelo grupo operativo do PIMI, para consciencializar sobre diferentes formas de violência contras as mulheres, como a violência psicológica, a humilhação, a culpabilização e outras, em paralelo com uma mensagem de apelo aos direitos de liberdade e autodeterminação, pugnando pelo empoderamento feminino;
15. Em outubro e novembro de 2021, a Casa Qui realizou uma formação intitulada **“Violência Doméstica em casais do mesmo sexo”**.

Este Município declarou **não ter realizado** nenhuma atividade 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)** dedicadas às temáticas relacionadas com a Igualdade e a Não Discriminação.

No **Agrupamento de Escolas do Bonfim** foram realizadas **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género**, nomeadamente **campanhas de informação e divulgação sobre a Violência no Namoro**, tendo como público-alvo as crianças e jovens em geral. **Ações de sensibilização, seminários, tertúlias sobre a temática do Bullying**, tal como **iniciativas no âmbito da Sexualidade, Orientação Sexual, Saúde Sexual e Reprodutiva**.

No **Agrupamento de Escolas José Régio** foram realizadas **várias iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género**, nomeadamente:

- **ações de sensibilização, seminários, tertúlias sobre Violência no Namoro**, que tiveram como **entidade promotora o Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica (NAVVD)** e contou com a participação de **42 alunas, 39 alunos e 6 mulheres**;

- Realizou, também, **ações de sensibilização, seminários e tertúlias** sobre a temática do **Bullying**, que teve como entidade promotora a **Polícia de Segurança Pública (PSP)** e contou com a participação de **38 alunas, 43 alunos, 7 mulheres e 1 homem, no ano letivo 2020/2021;**
- Tendo como fio condutor a anterior ação, foram realizadas, no seguinte ano letivo, o de **2021/2022, ações de sensibilização sobre a mesma temática** que contaram com a participação de **45 alunas, 45 alunos, 8 mulheres e 2 homens;**
- Foram também realizadas **ações de sensibilização, seminários e tertúlias**, tendo como desígnio a **desmistificação de Estereótipos e Papéis de Género**, tendo como **entidade promotora o Gabinete de Apoio ao Aluno e à Família (GAAF)**, que contou com a participação de **43 alunas, 48 alunos e 6 mulheres;**
- No dia Internacional dos Direitos das Mulheres foi realizada uma **campanha de informação e divulgação** que teve como entidade promotora o NAVVD e contou com a participação de **52 alunas, 48 alunos, 4 mulheres e 2 homens;**
- Participou ainda, num programa promovido pela **EVAX**, na forma de **campanha de informação e divulgação sobre Sexualidade, Orientação Sexual, Saúde Sexual e Reprodutiva** e contou com a participação de **122 alunas, 137 alunos, 13 mulheres e 2 homens;**
- Por fim, o Agrupamento de Escolas contou ainda com a participação num **teatro** que tinha como objetivo abordar a **temática da saúde mental e da violência online**, que registou a participação de **10 alunas, 10 alunos e 3 mulheres.**

Na **Escola Secundária de S. Lourenço** foram realizadas **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género**. Foram realizadas **campanhas de informação e divulgação**, através de debate e exposição de ideias sobre a temática **da Igualdade de Género**, dinamizada em parceria com a Escola, a PSP, o Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ) e a Unidade Local De Saúde Do Norte Alentejano (ULSNA), que contou com a participação de 20 alunas, 12 alunos e 1 mulher. Foram também dinamizadas, numa parceria entre a Escola, o Instituto Português do Desporto e Juventude - IPDJ e a APAV, **ações de sensibilização, seminários e tertúlias sobre a temática da Violência no Namoro** que contou com a participação de 25 alunas, 15 alunos, 1 mulher e 2 homens. A escola promoveu também o **visionamento de um documentário sobre a temática do Bullying**, onde participaram 12 alunas, 8 alunos e 1 mulher.

Na **Escola Profissional** foram realizadas **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género**, o que se considera positivo. No entanto, estas não foram elencadas na resposta ao inquérito por questionário.

Na **Escola Superior de Educação e de Ciências Sociais (ESECS)**, e no âmbito do Curso de Serviço Social, foi realizada, no dia 10 de fevereiro de 2021, uma aula à distância, aberta a toda a comunidade escolar, sobre **“O papel do Assistente Social no Apoio à Vítima de Violência Doméstica”**, que contou com 54 participantes.

Em contrapartida, **na Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG), Escola Superior Agrária de Elvas (ESAE) e na Escola Superior de Saúde (ESS) nunca foram realizadas iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género. O mesmo se verificou no Centro Qualifica.**

Das organizações do terceiro setor inquiridas, apenas 10 indicaram a realização de **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção da Violência de Género**, sendo que apenas 2 destas organizações descreveram essas iniciativas. Assim, regista-se a criação de **campanhas de informação e divulgação de modo a promover dinâmicas de sensibilização para temáticas ligadas à igualdade de género e à exclusão social e pobreza**, focadas em pessoas idosas e promovidas pela EAPN - Rede Europeia Anti-Pobreza e **ações de sensibilização, seminários e tertúlias direcionadas para a população em geral.**

## Formação

Quanto à participação em **ações de formação certificadas para obtenção de Especialização em Igualdade de Género**, registamos que **membros dos órgãos sociais de apenas 10 das 30 entidades do terceiro setor já as frequentaram**, verificando-se uma participação maior por parte dos homens. No que toca à participação dos/as **trabalhadores/as destas organizações** nestas formações verifica-se uma **paridade em termos de género**. As entidades que promoveram estas formações foram a Associação Portuguesa para a Inovação e Desenvolvimento - IDSET, a Confederação dos Agricultores de Portugal, a Euroconsult e umas das organizações inquiridas (formação interna).

No que concerne à **frequência de 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”, tendo em conta os dados existentes até ao presente momento, verificamos o facto de **não existirem docentes**, de todos os níveis de ensino que as tenham realizado no **Agrupamento de Escolas do Bonfim, no Agrupamento de Escolas José Régio, na Escola Secundária de S. Lourenço, no Centro Qualifica e na**

**Escola de Hotelaria e Turismo de Portalegre.** 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.

## Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género

O Município integra redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência, como a **Rede de Parceiros no âmbito do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica** e o **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação – Nova Geração**.

Os municípios comprometem-se no âmbito do **Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica** a incluir nas suas prioridades de atuação os objetivos do presente protocolo, competindo-lhes nomeadamente:

- a) Assegurar um espaço físico adequado, com todos os recursos e equipamentos necessários, para o funcionamento de uma estrutura de atendimento a vítimas de Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica - VMVD que tem como entidade coordenadora a CVP - Cruz Vermelha Portuguesa de Portalegre, nos termos da cláusula 21<sup>a</sup> [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- b) Assegurar o encaminhamento rápido de todas as situações de VMVD de que tenham conhecimento para os serviços e entidades competentes;
- c) Contribuir, cada Município, com o valor anual de € 2.000,00 (dois mil euros) a entregar à entidade coordenadora, no prazo máximo de 90 dias a contar da data da assinatura do presente protocolo, tendo em vista assegurar o funcionamento da estrutura de atendimento prevista na alínea a);
- d) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
- e) Promover e apoiar campanhas no município sobre VMVD e restantes áreas da ENIND, em articulação com os parceiros locais;
- f) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) e com medidas de política de âmbito nacional que prossigam os mesmos objetivos;

g) Celebrar protocolo de cooperação com a CIG no âmbito do objetivo de territorialização da ENIND e respetivos planos de ação e aprovar o respetivo PMIND.

Já no âmbito do **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação Nova Geração** são finalidade e objetivos:

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município.

2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:

a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não violência, junto das populações;

b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;

c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;

d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;

e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;

f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;

g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para a mudança social no Município e no País.

As **entidades parceiras** destes 2 protocolos são a Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade, a CIG, o Instituto de Segurança Social, o IEFP, os Municípios do Alto Alentejo Este, a Direção Geral de Estabelecimentos Escolares, a ARS, a CPCJ, a Cruz Vermelha Delegação de Portalegre, o Instituto Politécnico de Portalegre, a PSP e a GNR.

**Nove das trinta organizações do 3º Setor inquiridas integram redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência.** Das que conseguimos apurar os dados, concluímos que têm como finalidade prevenir e combater a violência doméstica, bem como efetivar apoio às vítimas. As **entidades parceiras** são múltiplas como, por exemplo, a Câmara Municipal de Portalegre, a CPCJ, o IPDJ, etc.

Por sua vez, constatou-se que, até ao momento, nenhuma entidade do sistema de ensino do concelho de Portalegre teve oportunidade de integrar alguma rede colaborativa a fim de tratar questões relacionadas com a Igualdade de Género. Neste sentido, aponta-se como desejável a inclusão, no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do concelho do Portalegre, de medidas promotoras de um maior envolvimento dos Agrupamentos de Escolas e das Escolas Superiores em iniciativas em prol da Igualdade de Género e da prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica.

## Associativismo

### Caraterização do Associativismo

Foram inquiridas um total de **30 entidades**: 7 IPSS, 7 Associações Humanitárias, de Saúde ou de Ação Social, 8 Associações Desportivas e 5 Associações Culturais e Recreativas e 2 ONGD - Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento.

Destas 30 organizações, 23 **contemplam nos seus Estatutos a Igualdade e a Não Discriminação**.

Quanto aos **públicos-alvo a quem se dirigem**, notam-se bastante diversificados, dada a pluralidade de associações englobadas. Porém, damos destaque às famílias e comunidade em geral, crianças e jovens em geral e pessoas idosas, por serem os grupos mais apontados numericamente. De notar que todos os tipos de públicos referidos no questionário estão representados em múltiplas associações, registando-se listas de espera, sobretudo, para pessoas idosas e crianças e jovens em situação de perigo.

Relativamente à **composição por sexo dos órgãos sociais** destas 30 organizações, verifica-se que as **presidências são esmagadoramente masculinas, e os restantes elementos das direções são mais representados por homens do que por mulheres**. Situação semelhante regista-se nos conselhos fiscais e nas assembleias gerais. Ao nível de associados/as, 41% são mulheres, o que também revela uma maioria de homens, sendo de destacar que 6 destas organizações possuem mais sócias que sócios e apenas 1 tem sócios exclusivamente do sexo masculino.

No que toca à **repartição de mulheres e de homens pelas funções que atualmente desempenham** nestas organizações, percebe-se uma maioria de mulheres presentes em Direções técnicas e Equipas Técnicas, com cerca de 2/3 dos cargos ocupados, e uma representação ainda mais vincada nos restantes cargos. Note-se que é nas IPSS que a dominância de mulheres é mais acentuada.

### Apoios e Benefícios ao Associativismo

No que concerne aos apoios ao associativismo, o Município de Portalegre atribui apoios que podem ser de carácter financeiro, material, logístico e/ou técnico.

Relativamente às Associações Culturais, e com a finalidade de promover o diálogo e a cooperação entre a autarquia e os vários agentes culturais, a Câmara Municipal de Portalegre, em articulação com a Fundação Robison, instituíram o Conselho Municipal de Cultura de Portalegre. Deste Conselho fazem parte, para além dos/as representantes da Câmara e de cada uma das Juntas de Freguesia do Concelho, e de outros organismos oficiais, um/a representante de cada uma das associações culturais do concelho.

Em 2013 foi criado o Conselho Municipal do Desporto, porém não está atualmente em atividade.

Procurando reforçar a dinâmica entre a Autarquia e as Associações Juvenis, Associações de Estudantes e Grupos de Jovens, o Município implementou o Programa de Apoio ao Associativismo Juvenil (PAAJP). Este tem como objetivos 1) reforçar a coordenação entre as associações ligadas à juventude e o aparelho autárquico e 2) permitir a subsistência dos seus projetos, apoiando novas atividades e dinâmicas.

Os concursos do Regulamento de apoio ocorrem de seis em seis meses, incluindo cultura, juventude e desporto.

Posto isto, verificamos que o **Município, até ao presente momento, 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**.

Não obstante, o **Município apoiou atividades pontuais promotoras de igualdade de género**: 14 atividades receberam o apoio pontual de divulgação; 2 atividades receberam apoio financeiro pontual; 8 receberam como apoio pontual algum material e/ou apoio logístico; 14 atividades receberam apoio técnico.

## Educação

### Estrutura Educativa

Em termos de estruturas educativas, o município de Portalegre possui uma rede escolar que cobre todos os níveis de ensino previstos no sistema educativo nacional: há um centro de formação de professores no Município; dois agrupamentos de escolas, um até ao 9º ano de escolaridade (Agrupamento de Escolas José Régio) e outro com ensino secundário (Agrupamento de Escolas do Bonfim), a Escola Secundária de São Lourenço e a Escola de Hotelaria e Turismo.

A educação pré-escolar é assegurada por várias IPSS, com diferentes valências e acordos de colaboração: oito creches, ATL e jardins de infância.

O ensino superior é assegurado pelo Instituto Politécnico de Portalegre (IPP), com três estabelecimentos de ensino em Portalegre: a Escola Superior de Educação e Ciências Sociais, a Escola Superior de Tecnologia e Gestão e a Escola Superior da Saúde; e um em Elvas: a Escola Superior Agrária. No total, o IPP tem uma comunidade académica de aproximadamente 2500 estudantes e oferece cursos superiores de licenciatura, mestrado e cursos técnicos superiores profissionais.

### Caraterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes

No Município de Portalegre contamos com seis Agrupamentos de Escolas. Assim, no âmbito do presente questionário de Diagnóstico de Género na Educação, os dados foram respondidos e, consequentemente, serão analisados e discriminados por Agrupamento de Escolas. Uma vez que se tratam de seis universos e comunidades educativas distintas entre si, importa realizar uma análise cuidada das diferentes realidades de cada um dos Agrupamentos de Escolas. Todos os dados têm como período de referência o ano letivo transato de 2020/2021.

### Agrupamento de Escolas do Bonfim

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido pela direção do **Agrupamento de Escolas do Bonfim**, composto por 6 escolas. 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, não chegando, no entanto, a atingir 1/3 do total de docentes.

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

<b>Nível de Ensino</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Pré-Escolar	11	0
1º CEB	35	3
2º CEB	13	9
3º CEB	66	37

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

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

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

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Assistente Operacional	62	8
Assistente Técnico/a	10	11
Técnico/a Superior	10	0

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

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**. 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.

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

<b>Tipologia de Funções</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Diretor/Diretora	0	1
Restantes Membros da Direção	4	2
Presidente do Conselho Pedagógico	0	1
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	11	2
Presidente do Conselho Geral	0	1

Restantes Membros do Conselho Geral	16	5
Coordenadores/as de Departamentos	6	1

## Agrupamento de Escolas José Régio

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido pela direção do **Agrupamento de Escolas José Régio**, composto por 7 escolas.

Começamos pela caracterização da comunidade educativa do agrupamento de escolas, apresentando o número de **docentes** que trabalha no Agrupamento de Escolas por nível de ensino e sexo. No que concerne à análise da seguinte tabela, 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, não chegando, no entanto, a atingir 1/3 do total de docentes.

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

Nível de Ensino	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Pré-Escolar	16	0
1º CEB	30	6
2º CEB	20	10
3º CEB	30	13

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

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

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Assistente Operacional	30	5
Assistente Técnico/a	5	1
Técnico/a Superior	6	1

Importa também ressaltar que, no âmbito das **funções de direção/presidência**, também se constata uma feminização dos cargos, sendo que estes dados rumam a uma diferença dos dados generalizados na sociedade portuguesa e do que foi constatado na análise da escola imediatamente acima.

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

<b>Tipologia de Funções</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Diretor/Diretora	1	0
Restantes Membros da Direção	2	1
Presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	7	5
Presidente do Conselho Geral	1	0
Restantes Membros do Conselho Geral	13	5
Coordenadores/as de Departamentos	4	3

## Escola Secundária de S. Lourenço

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido pela direção da **Escola Secundária de S. Lourenço**.

Começamos pela caracterização da comunidade educativa da escola secundária, apresentando o número de **docentes** que trabalha na Escola Secundária por nível de ensino e sexo, verificando-se uma **ligeira predominância no número de mulheres docentes**, no 3º CEB e no ensino secundário. No entanto, constata-se uma **maior representação de docentes do sexo masculino no âmbito do ensino tecnológico, artístico e profissional**.

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

<b>Nível de Ensino</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
3º CEB	14	8
Ensino Secundário	20	18
Ensino tecnológico, artístico e profissional	1	3

Ao nível do número de **não docentes** a trabalhar na Escola Secundária, por categoria profissional e sexo, verificamos uma clara feminização deste pessoal.

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

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Assistente Operacional	19	5
Assistente Técnico/a	6	2
Técnico/a Superior	2	0

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**.

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

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

## Centro Qualifica - IEFP

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido também pela direção do **Centro Qualifica - IEFP**.

No que concerne à caracterização da comunidade educativa do centro profissional, não foram apontados dados relativos ao número de docentes nas diferentes ofertas formativas, impossibilitando, assim, uma análise às tendências de feminização ou de masculinização no ensino do Centro Qualifica.

Relativamente à caracterização dos órgãos da comunidade educativa, importa ressaltar que no âmbito das **funções de direção** se constata uma feminização do cargo, sendo que estes dados

rumam a uma diferença dos dados generalizados na sociedade portuguesa. Por sua vez, as **funções de presidência são exercidas por homens.**

**Tabela B.10.: Caraterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa**

<b>Tipologia de Funções</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Diretor/Diretora	1	0
Restantes Membros da Direção	2	3
Presidente do Conselho Pedagógico	0	2
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	0	0
Presidente do Conselho Geral	0	0
Restantes Membros do Conselho Geral	0	0
Coordenadores/as de Departamentos	1	1

## Escola de Hotelaria e Turismo de Portalegre

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido pela direção da **Escola de Hotelaria e Turismo de Portalegre**, que integra a rede de Escolas de Hotelaria e Turismo de Portugal.

Começamos pela caraterização da comunidade educativa da Escola Profissional, apresentando o número de **docentes** por nível de ensino e sexo. No que concerne à análise da tabela seguinte, verifica-se uma **ligeiríssima predominância no número de homens docentes** no ensino secundário.

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

<b>Nível de Ensino</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Ensino Secundário	26	30

Ao nível do número de **não docentes** a trabalhar na Escola, por categoria profissional e sexo, verificamos um equilíbrio entre homens e mulheres não docentes na categoria de Assistente Operacional, uma masculinização na categoria de Assistente Técnico/a e regista-se, ainda, uma clara feminização do pessoal não docente na categoria de Técnico/a Superior.

**Tabela B.12.: Caracterização da comunidade educativa – Não Docentes**

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Assistente Operacional	1	1
Assistente Técnico/a	0	1
Técnico/a Superior	3	0

Na tabela seguinte, onde constam os órgãos de toda a comunidade educativa, verificamos uma feminização. Importa, porém, ressaltar que, no âmbito das **funções de direção/coordenação**, também se constata uma feminização dos cargos, sendo que estes dados rumam a uma diferença dos dados generalizados na sociedade portuguesa.

**Tabela B.13.: Caracterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa**

<b>Tipologia de Funções</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Diretor/Diretora	1	0
Restantes Membros da Direção	0	0
Presidente do Conselho Pedagógico	0	0
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	0	0
Presidente do Conselho Geral	0	0
Restantes Membros do Conselho Geral	0	0
Coordenadores/as de Departamentos	3	1

## Ensino Superior

O questionário de Diagnóstico de Género no Ensino Superior foi respondido individualmente por cada Escola Superior que integra o Instituto Politécnico de Portalegre. Assim, a análise que se segue tem em conta esta individualidade e os dados apurados serão agregados por cada uma, considerando que se trata de quatro universos e comunidades educativas distintas entre si.

O questionário de Diagnóstico de Género no Ensino Superior foi respondido pela direção das Escolas Superiores do Instituto Politécnico de Portalegre, **composto por 4 escolas superiores.**

### Escola Superior de Educação e de Ciências Sociais (ESECS)

Começamos pela análise do universo **docentes** que trabalha na ESECS por Departamento e sexo, verificando-se uma **clara predominância no número de mulheres docentes**, e constatando-se também que o número de docentes homens atinge aproximadamente 1/3 do total de docentes.

**Tabela B.14.: Caracterização da comunidade educativa - Docentes**

<b>Departamento</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Departamento de Ciências da Linguagem e da Comunicação	17	5
Departamento de Ciências Sociais, Território e Desenvolvimento	14	9
Departamento de Educação e Formação	12	7

Ao nível do número de **não docentes** a trabalhar na ESECS, por categoria profissional e sexo, verificamos uma **feminização** dos/as profissionais.

**Tabela B.15.: Caracterização da comunidade educativa – Não Docentes**

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Assistente Operacional	6	4
Assistente Técnico/a	6	3
Técnico/a Superior	1	2

Não obstante esta forte feminização do ensino, verificamos pela análise da tabela seguinte onde constam os órgãos de toda a comunidade académica do **Instituto Politécnico de Portalegre**, que as **funções de direção/presidência são maioritariamente exercidas por homens**. O mesmo se verifica nas **funções de direção/presidência da ESECS**, à exceção da presidência do Conselho Técnico-Científico e do Conselho Pedagógico. Importa, porém, salientar a **predominância de mulheres docentes nas funções de coordenação de Departamentos**.

**Tabela B.16.: Caracterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa**

<b>Tipologia de Funções</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Presidente do Politécnico	0	1
Conselho Geral	0	1
Vice-presidentes do Politécnico	0	1
Pró-presidente do Politécnico	2	2
Administrador/a Politécnico	0	1
Restantes Membros do Conselho Geral	10	12
Diretor/a de Escola	0	1
Subdiretor/a de Escola	0	1
Presidente do Conselho Técnico-Científico	1	0
Vice-presidente do Conselho Técnico-Científico	0	1
Restantes Membros do Conselho Técnico-Científico	14	6
Presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Vice-presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	11	5
Presidente da Associação Académica	0	1

Coordenadores/as de Departamentos	2	1
Coordenadores/as Adjuntos/as de Departamentos	2	1
Provedor/a do/a Estudante	0	1

## Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG)

Procedemos a esta análise através do escrutínio do universo **de docentes** que trabalha na ESTG, por Departamento e sexo, verificando-se uma **clara predominância no número de homens docentes** e constata-se, também, que o número de docentes mulheres atinge apenas 1/3 do total de docentes.

**Tabela B.17.: Caracterização da comunidade educativa - Docentes**

<b>Departamento</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Departamento de Artes, Design e Animação	9	13
Departamento de Ciências Económicas e das Organizações	22	18
Departamento de Tecnologias	6	20

Ao nível do número de **não docentes** a trabalhar na ESTG, por categoria profissional e sexo, verificamos uma **acentuada feminização** dos/as profissionais, sem a representação de profissionais homens em funções de não docência.

**Tabela B.18.: Caraterização da comunidade educativa – Não Docentes**

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Assistente Operacional	5	0
Assistente Técnico/a	1	0
Técnico/a Superior	4	0

Percebemos ainda, pela análise da tabela seguinte onde constam os órgãos de toda a comunidade académica do **Instituto Politécnico de Portalegre**, que as **funções de direção/presidência são exercidas por homens**. O mesmo se verifica nas **funções de direção/presidência da ESTG**, à exceção da presidência do Conselho Pedagógico. Importa, porém, salientar a **predominância de mulheres docentes nas funções de coordenação de Departamentos**.

**Tabela B.19.: Caraterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa**

<b>Tipologia de Funções</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Presidente do Politécnico	0	1
Conselho Geral	0	1
Vice-presidentes do Politécnico	0	1
Pró-presidente do Politécnico	2	2
Administrador/a Politécnico	0	1
Restantes Membros do Conselho Geral	10	12

Diretor/a de Escola	0	1
Subdiretor/a de Escola	0	1
Presidente do Conselho Técnico-Científico	0	1
Vice-presidente do Conselho Técnico-Científico	1	0
Restantes Membros do Conselho Técnico-Científico	7	11
Presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Vice-presidente do Conselho Pedagógico	0	1
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	7	8
Presidente da Associação Académica	0	1
Coordenadores/as de Departamentos	2	1
Coordenadores/as Adjuntos/as de Departamentos	2	1
Provedor/a do/a Estudante	0	1

### Escola Superior Agrária de Elvas (ESAE)

Procedemos, agora, à análise do universo de **docentes** que trabalha na ESAE, por Departamento e sexo. Verifica-se uma **clara predominância no número de mulheres docentes** e, constata-se também, que o número de docentes homens atinge um número superior a 1/3 do total de docentes.

**Tabela B.20.: Caracterização da comunidade educativa - Docentes**

<b>Departamento</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Departamento de Ciências Agrárias e Veterinárias	24	18

Ao nível do número de **não docentes** a trabalhar na ESAE, por categoria profissional e sexo, verificamos uma **acentuada feminização** dos/as profissionais.

**Tabela B.21.: Caracterização da comunidade educativa – Não Docentes**

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Assistente Operacional	5	1
Assistente Técnico/a	2	2
Técnico/a Superior	9	2

Não obstante esta forte feminização do ensino verificamos, pela análise da tabela seguinte onde constam os órgãos de toda a comunidade académica do **Instituto Politécnico de Portalegre**, que as **funções de direção/presidência são exercidas por homens**. Importa, porém, ressaltar que, no âmbito das **funções de direção/presidência** da **ESAE**, também foi constatada uma feminização dos cargos, à exceção da presidência do Conselho Pedagógico.

**Tabela B.22.: Caracterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa**

<b>Tipologia de Funções</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Presidente do Politécnico	0	1

Conselho Geral	0	1
Vice-presidentes do Politécnico	0	1
Pró-presidente do Politécnico	2	2
Administrador/a Politécnico	0	1
Restantes Membros do Conselho Geral	10	12
Diretor/a de Escola	1	0
Subdiretor/a de Escola	1	0
Presidente do Conselho Técnico-Científico	0	1
Vice-presidente do Conselho Técnico-Científico	1	0
Restantes Membros do Conselho Técnico-Científico	10	8
Presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Vice-presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	10	4
Presidente da Associação Académica	0	1
Coordenadores/as de Departamentos	1	0
Coordenadores/as Adjuntos/as de Departamentos	0	0
Provedor/a do/a Estudante	0	1

## Escola Superior de Saúde (ESS)

Procedemos, por fim, à análise do universo **de docentes** que trabalha na ESS, por Departamento e sexo, verificando-se uma **predominância no número de mulheres docentes**, embora o número entre docentes homens e mulheres não esteja muito distante.

**Tabela B.23.: Caraterização da comunidade educativa - Docentes**

<b>Departamento</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Departamento de Ciências e Tecnologias da Saúde	25	18

Ao nível do número de **não docentes** a trabalhar na ESS, por categoria profissional e sexo, verificou-se uma **acentuada feminização** dos/as profissionais.

**Tabela B.24.: Caraterização da comunidade educativa – Não Docentes**

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Assistente Operacional	2	1
Assistente Técnico/a	3	0
Técnico/a Superior	3	0

Através da análise da tabela seguinte, onde constam os órgãos de toda a comunidade académica do **Instituto Politécnico de Portalegre**, concluímos que as **funções de direção/presidência são exercidas, maioritariamente, por homens**. O mesmo se verifica nas **funções de direção/presidência da ESS**, à exceção da presidência do Conselho Técnico-Científico e do Conselho Pedagógico. Mais uma vez, destacamos a **predominância de mulheres docentes nas funções de coordenação de Departamentos**.

**Tabela B.25.: Caracterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa**

<b>Tipologia de Funções</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Presidente do Politécnico	0	1
Conselho Geral	0	1
Vice-presidentes do Politécnico	0	1
Pró-presidente do Politécnico	2	2
Administrador/a Politécnico	0	1
Restantes Membros do Conselho Geral	10	12
Diretor/a de Escola	0	1
Subdiretor/a de Escola	0	1
Presidente do Conselho Técnico-Científico	1	0
Vice-presidente do Conselho Técnico-Científico	0	1
Restantes Membros do Conselho Técnico-Científico	14	6
Presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Vice-presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	11	5
Presidente da Associação Académica	0	1

Coordenadores/as de Departamentos	2	1
Coordenadores/as Adjuntos/as de Departamentos	2	1
Provedor/a do/a Estudante	0	1

## Caraterização da Comunidade educativa – Estudantes

### Agrupamento de Escolas do Bonfim

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.26.: Caraterização da comunidade educativa - Estudantes**

<b>Nível de Ensino</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
Pré-Escolar	69	77
1º CEB	200	201
2º CEB	113	99
3º CEB	165	160
Secundário	203	206

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de um equilíbrio no número de estudantes desde o pré-escolar até ao ensino secundário, registando-se uma **ligeiríssima preponderância de raparigas no 2º Ciclo do Ensino Básico (CEB)** (+14 raparigas do que rapazes).

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

**Tabela B.27.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes do Ensino Secundário Regular**

<b>Curso Científico-Humanístico - ensino regular</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
Ciências e Tecnologias	100	126
Ciências Socioeconómicas	37	42
Línguas e Humanidades	66	38

Analisando a tabela acima, ao nível do ensino regular, verifica-se uma preponderância do número de rapazes face ao número de raparigas que frequentam os cursos de Ciências e Tecnologias (+26) e de Ciências Socioeconómicas (+5). Por outro lado, verifica-se um maior número de raparigas face ao número de rapazes que frequentam o curso de Línguas e Humanidades (+28). **Esta feminização, verificada quanto às opções de formação no âmbito do ensino secundário regular**, apela ao estabelecimento de estratégias promotoras de igualdade de género nas opções de formação e, conseqüentemente, profissionais, no sentido de haver um maior equilíbrio entre sexos nas diversas áreas científicas e uma maior participação do sexo sub-representado.

No âmbito de cursos profissionais, regista-se a frequência de **40 alunas e de 62 alunos**. Apesar de não termos discriminadas as designações dos cursos profissionais no Agrupamento de Escolas, observa-se **uma clara masculinização do ensino profissional. Esta masculinização é uma tendência geral nas áreas de formação mais técnicas/tecnológicas.**

## Agrupamento de Escolas José Régio

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.28.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes**

<b>Nível de Ensino</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
Pré-Escolar	72	84
1º CEB	138	183
2º CEB	77	106
3º CEB	122	137

Pela análise da tabela acima, percebe-se que o sexo masculino é o sexo preponderante na comunidade estudantil, verificando-se nomeadamente ao nível do **1º Ciclo do Ensino Básico um número substancialmente maior de estudantes rapazes** face ao número de raparigas (+45 rapazes do que raparigas).

## Escola Secundária de S. Lourenço

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

**Tabela B.29.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes**

<b>Nível de Ensino</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
3º CEB	67	45
Secundário	223	146

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de uma **feminização desde o 3ºCEB (+22) ao Ensino Secundário (+77)**.

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

**Tabela B.30.: Caracterização da comunidade educativa – Estudantes do Ensino Secundário Regular**

<b>Curso Científico-Humanístico - ensino regular</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
Ciências e Tecnologias	118	73
Ciências Socioeconómicas	0	0
Línguas e Humanidades	77	57
Artes Visuais	28	16

Analisando a tabela acima, ao nível do ensino regular, verifica-se uma **preponderância do número de raparigas face ao número de rapazes** que frequentam os cursos Científico-Humanístico de ensino regular - Ciências e Tecnologias (+45), Línguas e Humanidades (+20) e de Artes Visuais (+12).

**Esta feminização verificada quanto às opções de formação no âmbito do ensino secundário regular**, apela ao estabelecimento de estratégias promotoras de igualdade de género nas opções de formação e, conseqüentemente, profissionais, no sentido de haver um maior equilíbrio entre sexos nas diversas áreas científicas e uma maior participação do sexo sub-representado.

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

**Tabela B.31.: Caracterização da comunidade educativa – Estudantes do Ensino Profissional**

<b>Cursos Profissionais</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
Técnico Auxiliar de Saúde - 10º ano	17	3
Técnico de Eletrotecnia - 10º ano	1	13
Técnico de Desporto - 11º Ano	3	21
Técnico Auxiliar de Saúde - 11º Ano	9	4
Técnico de Geriatria -12º Ano	8	2
Técnico de Eletrotecnia - 12º Ano	1	12

Observando os valores apresentados, percebe-se uma clara concentração, por sexo, dependendo das áreas de formação escolhidas. Ou seja, quando estas áreas são **mais tecnológicas e desportivas existe uma forte masculinização com baixa representação de alunas raparigas** e, por outro lado, quando estas áreas são relacionadas com **saúde e bem-estar**, funções dirigidas ao cuidar, verifica-se uma **forte feminização com participação minoritária de alunos rapazes**, havendo, novamente, a necessidade de um reforço na sensibilização e no rompimento de estereótipos de género, para que caminhos profissionais não tenham de ser

escolhidos por sexo e haver um reforço de que cada um e uma podem exercer qualquer profissão com toda a maestria.

## Centro Qualifica - IEFP

No que concerne à caracterização da comunidade educativa do centro profissional, apresentam-se agora os cursos profissionais que são oferecidos pelo Centro Qualifica, bem como o número de estudantes, por sexo, em cada um deles.

**Tabela B.32.: Estudantes por sexo dos Cursos Profissionais oferecidos pelo Centro Qualifica**

<b>Cursos Profissionais</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
Técnico/a de Vendas	0	5
Técnico/a de Informática – Sistemas	0	8
Operador/a de Distribuição	5	7
Pintor/a de Construção Civil	0	15
Técnico/a de Informática – Sistemas	6	8
Cabeleireiro/a	8	3
Técnico/a de Contabilidade	14	10
Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	0	13
Técnico/a Auxiliar de Saúde	11	9
Esteticista (UFCD)	13	0

Técnico/a Especialista em Aplicações Informáticas de Gestão	12	8
Gestão de redes e sistemas informáticos	8	24

Tal como referido na análise feita à tabela anterior, verifica-se uma escolha de cursos tendo em conta o sexo da pessoa que o frequenta. Percebe-se, novamente, uma clara concentração de **alunos rapazes no que diz respeito a áreas de formação mais técnicas/tecnológicas e de comércio**, havendo uma **forte masculinização com menor representação de alunas mulheres**. E nas **funções de saúde/estética e de contabilidade**, uma **forte feminização com participação minoritária de alunos rapazes**.

## Escola de Hotelaria e Turismo de Portalegre

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.33.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes**

<b>Nível de Ensino</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
Secundário	31	49

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de uma **ligeira preponderância do número de rapazes face ao número de raparigas estudantes (+18)**.

Percebamos, agora, quais os cursos profissionais que são oferecidos pela Escola Profissional, bem como o número de estudantes, por sexo, em cada um deles.

**Tabela B.34.: Caracterização da comunidade educativa – Estudantes do Ensino Profissional**

<b>Cursos Profissionais</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
Técnicas de Cozinha e Pastelaria	14	29
Técnicas de Restaurante Bar	17	20

Observando os valores apresentados antes, percebe-se uma **maior concentração de rapazes** quando a **área de formação se revela mais técnica (Cozinha e Pastelaria) (+15)** e observa-se um maior **equilíbrio entre o número de rapazes e de raparigas** estudantes quando as **funções são de serviço e atendimento ao cliente**.

## Ensino Superior

### Escola Superior de Educação e de Ciências Sociais (ESECS)

Procede-se agora à análise do universo de estudantes da **Escola Superior de Educação e de Ciências Sociais (ESECS)**, apresentando 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 cursos e níveis de ensino.

**Tabela B.35.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes**

<b>Cursos</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
<b>Licenciaturas</b>	<b>327</b>	<b>106</b>
Educação Básica	24	3
Jornalismo e Comunicação	70	48

Serviço Social	108	10
Serviço Social (pós-laboral)	45	10
Turismo	56	31
Educação Social	24	4
<b>Mestrados</b>	<b>100</b>	<b>12</b>
Educação e Proteção de Crianças e Jovens em Risco	14	2
Educação Especial	22	0
Educação Pré-escolar	21	0
Gerontologia	22	2
Média e Sociedade	21	8
<b>Cursos Técnico Superior Profissional</b>	<b>31</b>	<b>18</b>
Acompanhamento de Crianças e Jovens	17	1
Animação Sociocultural Aplicada à Gerontologia	0	0
Turismo e Informação Turística	14	17
Novos Média e Informação Local	0	0

Pela análise da tabela acima, percebe-se uma clara **feminização de toda a oferta formativa na ESCS**, registando-se uma **maior representação de rapazes nas áreas de Turismo e de**

**Comunicação**, sendo, no entanto, maior a preponderância de raparigas mesmo nos cursos supramencionados.

Esta feminização verificada quanto às opções de formação em determinadas áreas científicas, apela ao estabelecimento de estratégias promotoras de igualdade de género nas opções de formação e, conseqüentemente, profissionais, no sentido de haver um maior equilíbrio entre sexos nas diversas áreas científicas e uma maior participação do sexo sub-representado.

## Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG)

Procede-se agora à análise do universo de estudantes da **Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG)**, apresentando 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 cursos e níveis de ensino.

**Tabela B.36.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes**

<b>Cursos</b>	<b>Nº Mulheres</b>	<b>Nº Homens</b>
<b>Licenciaturas</b>	<b>315</b>	<b>318</b>
Gestão	82	71
Gestão (pós-laboral)	33	32
Tecnologias de Produção de Biocombustíveis	13	22
Administração de Publicidade e Marketing	87	38
Design de Comunicação	43	19
Engenharia Informática	8	94
Design de Animação e Multimédia	49	42

<b>Mestrados</b>	<b>46</b>	<b>49</b>
Gestão de PME	18	17
Contabilidade e Finanças	10	11
Tecnologias de Valorização Ambiental e Produção de Energia	3	4
Design de Identidade Digital	15	11
Informática	0	6
<b>Cursos Técnico Superior Profissional</b>		
Contabilidade	4	7
Desenvolvimento para a Web e Dispositivos Móveis	3	20
Gestão de Vendas e Marketing	5	5
Secretariado de Administração	2	3
Manutenção Eletromecânica	0	5
Design de Som e Produção Musical	1	4

Pela análise da tabela acima, percebe-se um **equilíbrio entre o número de estudantes do sexo feminino e do sexo masculino** na ESTG. Porém, percebe-se **uma clara concentração por sexo dos/as alunos/as dependendo das áreas de formação** frequentadas. Mais uma vez, áreas ligadas à parte tecnológica concentram mais estudantes do sexo masculino e áreas relacionadas com comunicação e marketing são mais apelativas para estudantes do sexo feminino.

## Escola Superior Agrária de Elvas (ESAE)

Procedemos, agora, à análise do universo de estudantes da **Escola Superior Agrária de Elvas (ESAE)**, apresentando 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 cursos e níveis de ensino.

**Tabela B.37.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes**

<b>Cursos</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
<b>Licenciaturas</b>	<b>162</b>	<b>98</b>
Agronomia	26	66
Enfermagem Veterinária	116	20
Equinicultura	20	12
<b>Mestrados</b>	<b>18</b>	<b>15</b>
Agricultura Sustentável	18	15
Enfermagem Veterinária em Animais de Companhia	0	0
<b>Cursos Técnico Superior Profissional</b>	<b>65</b>	<b>60</b>
Cuidados Veterinários	42	8
Desporto e Formação Equestre	9	9
Produção Agropecuária	9	37
Viticultura e Enologia	5	6

Pela análise da tabela acima, percebe-se uma **ligeira preponderância do número de estudantes do sexo feminino** na oferta formativa da **ESAE**.

No entanto, a escolha dos cursos a frequentar ainda revela um desnível entre área e sexo, como temos vindo a verificar em análises anteriores. Existe assim **uma forte masculinização no que concerne a áreas mais tecnológicas e no âmbito da agricultura e uma forte feminização nas áreas de saúde e de cuidado**.

## Escola Superior de Saúde (ESS)

Analisemos, desta vez, a **Escola Superior de Saúde (ESS)**, apresentando 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 cursos e níveis de ensino.

**Tabela B.38.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes**

<b>Cursos</b>	<b>Nº de Mulheres</b>	<b>Nº de Homens</b>
<b>Licenciaturas</b>	<b>316</b>	<b>71</b>
Higiene Oral	43	5
Enfermagem	273	66
<b>Mestrados</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
Enfermagem	11	0
<b>Cursos Técnico Superior Profissional</b>	<b>19</b>	<b>9</b>
Proteção Civil e Socorro	13	9
Apoio ao Consultório Médico e Dentário	6	0
Apoio em Cuidados Continuados Integrados	0	0

<b>Pós-graduações</b>	0	0
Gestão em Saúde	0	0

Sendo esta uma Escola com formação específica na área de saúde constata-se, com larga margem, que a comunidade estudantil é formada por alunas raparigas, não chegando os estudantes do sexo masculino a 50% desta comunidade.

## Abandono Escolar Precoce

Tomando como período de referência o ano letivo passado de 2020/2021, **não se registaram casos de abandono escolar precoce** em qualquer estabelecimento de ensino do concelho de Portalegre.

No sentido de estabelecer um maior sucesso escolar e uma integração plena de todos/as os/as estudantes, o Instituto Politécnico de Portalegre (IPP) promove a não discriminação da população estudantil através da elaboração e divulgação do **Manual de Acolhimento** e das várias políticas de apoio ao desenvolvimento de competências académicas e pessoais da comunidade, nomeadamente as **Estratégias de Apoio ao Sucesso Educativo**.

## Apoios e Benefícios para crianças e jovens

Com a finalidade de democratizar o acesso à educação e garantir a igualdade de oportunidades, o Município procura colmatar as desigualdades económicas, sociais e culturais, através de atividades de animação e apoio à família nos estabelecimentos de Educação Pré-escolar da rede pública. Oferece, ainda, um **cartão social/solidário**, onde se encontram incluídos alguns dos apoios que serão elencados em seguida.

Começando pelo número de crianças e jovens que são atualmente beneficiários/as de algum serviço/apoio prestado pelo Município, apuraram-se **115 meninas e 128 meninos até aos 12 anos**, e **68 raparigas e 67 rapazes com 13 ou mais anos** de idade registados/as nalgum tipo de oferta municipal.

Fazendo uma análise mais aprofundada dos apoios prestados por este Município, verificamos que o **apoio alimentar a crianças e jovens** é um apoio usufruído por 16 meninas/raparigas e 15

meninos/rapazes. Os **descontos nos equipamentos culturais municipais** e os **descontos nos equipamentos desportivos municipais** são oferecidos a 24 meninas/raparigas e 29 meninos/rapazes, e o **transporte escolar** é proporcionado a 126 meninas/raparigas e 137 meninos/rapazes.

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

## Famílias com crianças e jovens

### Caraterização das famílias com crianças e jovens

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

**Tabela B.39.: Proporção de Núcleos Familiares Monoparentais, por Tipo de Núcleo**

Tipo de Núcleo	Pai com Filhos/as	Mãe com Filhos/as
% Núcleos Familiares Monoparentais	14,89	85,11

Fonte: Pordata, 2011

Em 2011, os agregados familiares monoparentais em Portalegre correspondiam a 1041 famílias. Dentro destas, podemos dizer que as mulheres assumem grande preponderância, uma vez que, e de acordo com os dados apresentados na tabela acima, mais de 85% das famílias monoparentais correspondem a núcleos de mães com filhos/as, enquanto os núcleos de pais com filhos/as representam apenas 14,89% destes agregados, tendência que acompanha todo o país e que revela uma clara **predisposição para as mulheres ficarem encarregadas dos cuidados aos/às filhos/as.**

**Tabela B.40.: Núcleos Familiares Monoparentais, de Mães com Filhos/as, por Nível de Escolaridade completo da Mãe**

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>N.º Mães com Filhos/as</b>
Sem Nível de Escolaridade	107
Básico 1.º Ciclo	238
Básico 2.º Ciclo	60
Básico 3.º Ciclo	137
Secundário	164
Pós-Secundário	9
Superior	171

Fonte: Pordata, 2011

**Tabela B.41.: Núcleos Familiares Monoparentais, de Pais com Filhos/as, por Nível de Escolaridade completo do Pai**

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>N.º Pais com Filhos</b>
Sem Nível de Escolaridade	20
Básico 1.º Ciclo	49
Básico 2.º Ciclo	14
Básico 3.º Ciclo	25
Secundário	20
Pós-Secundário	0
Superior	27

Fonte: Pordata, 2011

Outra análise que se impõe para a caracterização destes núcleos monoparentais corresponde ao nível de escolaridade do pai ou da mãe. Em termos gerais, podemos dizer que a maioria das famílias monoparentais corresponde a famílias cuja mãe ou pai completou apenas o 1.º nível do ensino básico, existindo 238 núcleos de mães com filhos/as nesta situação e 49 núcleos de pais com filhos/as.

Um dado relevante, também para esta análise, trata-se do número de pessoas que beneficiam de Licença Parental Inicial, por parte da Segurança Social, e que correspondiam, em 2020, a um total de 356 beneficiários/as.

**Tabela B.42.: Número de Beneficiários/as de Licença Parental Inicial da Segurança Social, por Sexo**

<b>Beneficiários/as</b>	<b>N.º de Homens Beneficiários</b>	<b>N.º de Mulheres Beneficiárias</b>	<b>Total</b>
Licença Parental Inicial	160	196	356

Fonte: Pordata, 2020

Fazendo a discriminação do total de beneficiários/as deste apoio por sexo, constatamos, positivamente, que apesar das mulheres assumirem, ainda, a dianteira enquanto beneficiárias (um total de 196 mulheres) deste apoio, a diferença face ao número de homens beneficiários (160) não é já tão expressiva.

## Apoios e benefícios para famílias com crianças e jovens

Com o objetivo de dar algum tipo de suporte às famílias de crianças e jovens de Portalegre, o Município revela ter dado **prioridade na atribuição de habitação** existindo, neste momento, 17 meninas/raparigas e 14 meninos/rapazes a auferir deste benefício.

## Minorias nacionais e étnicas

### Minorias étnicas

Do que foi apurado, existe uma comunidade cigana a residir neste Município, centrada em Boavista e Assentos, porém não é uma comunidade expressiva.

Quanto à existência de estudantes pertencentes a origens étnicas minoritárias, há registo de **2 alunas e 2 alunos de origem cigana**, a frequentar o Agrupamento de Escolas do Bonfim e **3 alunas e 2 alunos de origem cigana** a frequentar o Agrupamento de Escolas José Régio.

Não foi declarado que tenha sido desenvolvido algum projeto no âmbito da Estratégia Nacional de Integração das Comunidades Ciganas (ENICC), do Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações ou do Programa Escolhas do Alto Comissariado para as Migrações (ACM) por parte do Município.

### Minorias nacionais

Apesar de não ter sido possível obter dados acerca das famílias das mais variadas nacionalidades que se encontram a habitar no concelho de Portalegre, faremos de seguida um escrutínio, por nacionalidade e estabelecimento de ensino, dos/as alunos/as que estudam neste Município.

Assim, verificou-se que estudam:

- no Agrupamento de Escolas do Bonfim, **11 alunas e 7 alunos** oriundos/as de uma minoria nacional que não foi discriminada;
- no Agrupamento de Escolas José Régio, **1 aluna e 1 aluno** oriundos/as do **Brasil**;
- na Escola Secundária de S. Lourenço, **5 alunas e 1 aluno** oriundos/as de **Angola**, **2 alunas** oriundas do **Brasil**, **2 alunas e 1 aluno** oriundos/as do **Congo**;
- no **Centro Qualifica**, **3 alunos**, de cada nacionalidade, oriundos de **Angola**, **Guiné-Bissau**, **Bulgária** e **Israel** e que **estudam** oriundas do **Brasil** **58 alunas e 6 alunos**, de **Cuba** estudam **4 alunas**, de **Cabo Verde** e **Espanha** estuda **1 aluno** de cada nacionalidade, oriundas de **França** estudam **2 alunas**, oriundas da **Hungria** estudam **10 alunas**, oriundos/as de **Itália** estudam **1 aluna e 1 aluno**, oriundas de **Moçambique** estudam **3 alunas** e por fim, oriundos/as da **Roméia** estudam **2 alunas e 1 aluno**.

- na Escola de Hotelaria e Turismo de Portalegre, oriundo de **Costa do Marfim**, estuda **1 aluno** e oriundos/as de **Cabo Verde** estudam **2 alunas e 1 aluno**.

Passemos agora a analisar, no âmbito da **Cooperação Internacional e Inclusão**, a existência de alunos/as pertencentes a minorias nacionais no **Ensino Superior**:

- **Escola Superior de Educação e Ciências Sociais (ESECS):**

No âmbito do nível de ensino de **Licenciatura**, oriundas do **Brasil**, estudam na **ESECS 9 mulheres**, oriundos/as de **Cabo Verde** estudam **20 mulheres e 4 homens**, oriundos/as da **Guiné-Bissau** estudam **12 mulheres e 12 homens** e, por fim, oriundos/as de **São Tomé e Príncipe** estudam **7 mulheres e 1 homem**. Na oferta formativa de Licenciatura verifica-se uma **feminização** no âmbito da Cooperação Internacional e Inclusão, registando-se apenas um **equilíbrio no número de mulheres e de homens estudantes** oriundos/as da **Guiné-Bissau**.

No âmbito de **Mestrado**, oriundos/as do **Brasil**, estudam **6 mulheres e 1 homem**, oriunda de **Cabo Verde** estuda **1 mulher**, e por fim, oriundos/as da **Guiné-Bissau** estudam **3 mulheres e 2 homens**. Estes dados revelam uma **feminização** no âmbito da Cooperação Internacional e Inclusão.

A frequentar **Cursos Técnico Superior Profissional**, verifica-se um **equilíbrio entre o número de mulheres e homens estudantes**. Oriundo do **Brasil**, estuda **1 homem**, oriundos/as de **Cabo Verde** estudam **4 mulheres e 1 homem** e, por fim, oriundos da **Guiné-Bissau** estudam **2 homens**.

- **Escola Superior de Tecnologia e Gestão:**

No âmbito do nível de ensino de **Licenciatura**, oriundos/as do **Brasil**, estudam na **ESTG 3 mulheres e 9 homens**, oriundos/as de **Cabo Verde** estudam **16 mulheres e 24 homens**, oriundos/as da **Guiné-Bissau** estudam **8 mulheres e 13 homens** e, por fim, oriundos de **São Tomé e Príncipe** estudam **9 homens**. Na oferta formativa de Licenciatura verifica-se uma **masculinização** no âmbito da Cooperação Internacional e Inclusão. No âmbito de **Mestrado**, oriundos/as do **Brasil**, estudam **4 mulheres e 2 homens**, oriundas de **Cabo Verde** estudam **4 mulheres**, e por fim, oriundos/as da **Guiné-Bissau** estudam **1 mulher e 4 homens**. Estes dados revelam uma **feminização** no âmbito da Cooperação Internacional e Inclusão. Nos **Cursos Técnico Superior Profissional**, **apenas se registam estudantes** oriundos/as de **Cabo Verde: 2 mulheres e 5 homens**.

- **Escola Superior de Agrária de Elvas:**

Apenas há registos de alunos/as da ESAE que frequentam o nível de ensino de **Licenciatura que sejam pertencentes a minorias nacionais**. Oriundos/as do **Brasil**, estudam na ESAE **2 mulheres e 1 homem**, oriundos de **Cabo Verde** estudam **2 homens** e, por fim, oriundo da **Guiné-Bissau** estuda **1 homem**.

- **Escola Superior de Saúde:**

No âmbito de **Licenciatura**, oriundos/as do **Brasil**, estudam na ESS **11 mulheres e 2 homens**, oriundas de **Cabo Verde** estudam **8 mulheres**, oriunda da **Guiné-Bissau** estuda **1 mulher** e, por fim, oriundos/as de **São Tomé e Príncipe** estudam 3 mulheres e 1 homem. No âmbito de **CTeSP** regista-se apenas um caso de **1 aluna** oriunda do **Brasil**.

**Em seguida, apresentamos em tabelas toda a informação sistematizada referente ao Ensino Superior no Concelho de Portalegre.**

**Tabela B.43.: Estudantes por Escola, nível de ensino e sexo oriundos/as de minorias nacionais**

Estabelecimento de ensino	ESECS						ESTG					
	CTeSP		Licenciatura		Mestrado		CTeSP		Licenciatura		Mestrado	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Brasil	1	0	0	9	1	6	0	0	9	3	2	4
Cabo Verde	4	1	4	20	0	1	5	2	24	16	0	4
São Tomé e Príncipe	0	0	1	7	0	0	0	0	9	0		
Guiné-Bissau	2	0	12	12	2	3	0	0	13	8	4	1

Estabelecimento de ensino	ESAE						ESS					
	CTeSP		Licenciatura		Mestrado		CTeSP		Licenciatura		Mestrado	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Brasil	0	0	1	2	0	0	0	1	2	11	0	0
Cabo Verde	0	0	2	0	0	0	0	0	0	8	0	0
São Tomé e Príncipe	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0
Guiné- Bissau	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0

No Instituto Politécnico de Portalegre verifica-se a existência de cursos de Matemática, Português e competências digitais para que haja uma melhor integração da população estrangeira.

## Apoios e Benefícios para pessoas de minorias

Verifica-se a existência de **5 mulheres e 7 homens** pertencentes a **minorias nacionais e étnicas** que são atualmente beneficiárias de algum serviço/apoio prestado pelo Município.

Dos apoios disponibilizados pelo Município, beneficiam de **apoio alimentar** 3 mulheres e 4 homens, do **apoio de bens de primeira necessidade** 1 mulher e 2 homens e de **prioridade na atribuição de habitação** 1 mulher e 1 homem.

Atualmente, o Município de Portalegre apoia 9 mulheres e 9 homens **refugiados/as ou migrantes**. O **apoio de bens de primeira necessidade** beneficia 8 mulheres e 8 homens refugiados/as ou migrantes, e 1 mulher e 1 homem deste grupo usufruem do apoio **prioridade na atribuição de habitação**.

Do que nos cabe analisar, todos estes apoios se revelam distribuídos equitativamente entre os sexos.

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

### Caraterização da População e Saúde

O **índice de envelhecimento do Município apresenta um valor elevado, de 222,9%**, em 2020, o que significa que por cada 100 crianças até aos 14 anos a residir no concelho, existem cerca de 223 pessoas com mais de 65 anos. Este índice tem registado uma tendência crescente, já que em 2011, este índice era de 178,7%. Esta é uma tendência que está em linha com o resto do país, mas que é neste concelho particularmente relevante, pois para além do envelhecimento da população, reflete, ainda, a crescente desertificação que assola os territórios mais interiores, como é o caso de Portalegre.

Uma vez que a população denota um elevado nível de envelhecimento, importa fazer-se uma análise acerca das dificuldades sentidas ao nível da saúde. Para tal, começamos por examinar o tipo de dificuldades sentidas e o respetivo grau, através da seguinte tabela.

**Tabela B.44.: 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	10669	11033	10943	11702	10735	10858	10907	11463	11083	11710	11083	11918
Tem muita Dificuldade em efetuar a ação	790	1388	519	711	679	1471	481	829	281	566	332	443
Não consegue efetuar a ação	32	34	29	42	77	126	103	163	127	179	76	94

Fonte: INE, 2011

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

Não podemos descurar nesta abordagem o nível de envelhecimento do concelho, que em muito contribui para estes resultados, 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 do que os homens em realizar estas ações**, num número que, em determinadas ações, representa quase o dobro. Esta diferença é mais expressiva nas dificuldades de visão, de locomoção e de memória, relembrando que a esperança média de vida é mais elevada entre as mulheres.

Por sua vez, entre as pessoas que relatam não conseguir de todo efetuar a ação, os números, apesar de mais relevantes entre as mulheres, apresentam menor discrepância por sexo.

No que diz respeito ao número de beneficiários/as de subsídio por doença, verificou-se que estes ascendiam a um total de 1463 pessoas em 2020, sendo o sexo feminino o que mais beneficia deste apoio (um total de 890 beneficiárias).

**Tabela B.45.: Número de Beneficiários/as do Subsídio de Doença da Segurança Social, Total e por Sexo**

<b>Beneficiários/as</b>	<b>N.º de Homens Beneficiários</b>	<b>N.º de Mulheres Beneficiárias</b>	<b>Total</b>
Subsídio de Doença	573	890	1463

Fonte: Pordata, 2020

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

## **Apoios e Benefícios a pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes**

A faixa etária que abarca as pessoas maiores de 65 anos representa cerca de 27,4% da população do Município (valor provisório Censos 2021).

Para proporcionar melhores condições de vida e um acesso facilitado a serviços, a Autarquia implementou o **Cartão Sénior**. Os titulares deste cartão podem usufruir de benefícios sociais, culturais e de saúde, de acordo com o respetivo escalão, atribuído em função dos seus rendimentos (existem 3 escalões). Estes benefícios podem ser:

1. Gratuitidade ou desconto no passe de acesso às carreiras dos Serviços Municipalizados e nos transportes suburbanos, entre a sede do concelho e o local de residência;
2. Desconto na fatura da água;
3. Isenção ou desconto no pagamento de taxas e licenças;
4. Acesso gratuito às piscinas municipais;
5. Acesso gratuito a espetáculos promovidos pela Câmara Municipal de Portalegre e a iniciativas e programas promovidos pelas autarquias;
6. Descontos em estabelecimentos comerciais aderentes;
7. Comparticipação na aquisição de medicamentos;
8. Programa "Portalegre Ajuda" – podendo solicitar a realização de pequenas reparações nos domicílios.

Neste seguimento, conseguimos apurar que o Município apoia, atualmente, um total de 851 mulheres idosas e 771 homens idosos.

A necessitarem de **apoio alimentar** e de **apoio de bens de primeira necessidade** existem 10 mulheres idosas e 14 homens idosos. A usufruírem de **apoio nas despesas em medicamentos/farmácia** verificam-se os valores de 54 mulheres idosas e 30 homens idosos. Estão registados/as, também, 2 mulheres idosas e 1 homem idoso beneficiários/as do apoio municipal **prioridade na atribuição de habitação**.

Os **descontos nos equipamentos culturais municipais** e os **descontos nos equipamentos desportivos municipais** são ambos oferecidos a 408 mulheres idosas e 388 homens idosos. Por sua vez, o **transporte social municipal** é proporcionado a 367 mulheres idosas e 324 homens idosos. Estes apoios estão enquadrados num **cartão social/solidário** dirigido à pessoa idosa.

Portalegre, desde 2006, tem disponível **Universidade Sénior** no concelho, sendo esta dinamizada pela Escola Silvina Candeias. Conta com 57 membros e múltiplas atividades, como desenho e pintura, pilates, ginástica, natação, inglês, informática, música e dança.

No que diz respeito ao grupo das **peçoas com incapacidades**, apoiadas de alguma forma pelo Município, existem 44 mulheres e 33 homens beneficiários/as de **descontos nos equipamentos culturais municipais**, de **descontos nos equipamentos desportivos municipais** e a usufruir de **transporte social municipal**.

A nível habitacional é disponibilizado um apoio específico para arrendatários/as camarários/as portadores de doenças crónicas ou incapacitantes, porém não foi possível averiguar quantas pessoas tinham acesso a este apoio.

## População em risco de pobreza e exclusão social

### Habitação Social

Por intermédio da Divisão da Cultura, Juventude, Desporto, Assuntos Sociais, Educação e Turismo - Serviço de Habitação, a Câmara Municipal de Portalegre tem procurado fazer a gestão do parque habitacional do Município, tanto das edificações, como no realojamento de famílias carenciadas em habitações sociais. Para tal, promove uma gestão de proximidade com as comunidades efetivadas nos Bairros de Habitação Social com o objetivo de constituição de condomínios. Por sua vez, foram também desenvolvidos projetos de intervenção comunitária para promover a integração das famílias realojadas dentro da comunidade.

A habitação social conta com 450 fogos, que correspondem aos critérios e necessidades dos agregados. Estes têm sido atribuídos aos agregados mais carenciados do Município e é este último que tem o dever de regular a sua utilização, tal como projetar ações que preveem a manutenção e reabilitação dos fogos e dos espaços envolventes.

No que concerne à promoção de habitação, a Câmara Municipal de Portalegre promoveu os seguintes programas de habitação:

1. Habitação a Custos Controlados – através da venda de fogos sob o regime de propriedade resolúvel. O Município incentiva a compra de fogos camarários por parte dos/as residentes, dotando estas famílias de recursos para adquirir habitação própria e controlando assim a especulação imobiliária no município;
2. PROHABITA – programa de realojamento que visou a construção de 52 fogos e a reabilitação de 28 fogos no centro histórico;
3. Gestão de Permutas entre inquilinos/as.

### Apoios e Benefícios a pessoas em risco de pobreza e exclusão social

Relativamente às **pessoas em risco de pobreza** são, atualmente, beneficiárias/os de algum serviço/apoio prestado pelo Município 285 mulheres e 212 homens.

Recebem **apoio alimentar** 115 mulheres e 97 homens, o apoio de **bens de primeira necessidade** usufruem cerca de 71 mulheres e 67 homens e têm acesso ao **transporte social municipal** 99 mulheres e 48 homens em risco de pobreza.

Os/as beneficiários/as do Rendimento Social de Inserção (RSI) são atualmente 180 mulheres e 175 homens, uma diferença que não se apresenta significativa face ao sexo.

**Tabela B.46.: Número de Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção**

<b>Beneficiários/as</b>	<b>N.º de Homens Beneficiários</b>	<b>N.º de Mulheres Beneficiárias</b>	<b>Total</b>
Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção	175	180	355

Fonte: Pordata, 2020

Para as famílias mais carenciadas do concelho, a Câmara Municipal dispõe, também, de uma Loja Social, onde os/as residentes podem adquirir bens de acordo com as suas necessidades. Para além de colmatar as necessidades deste segmento da população, a Loja Social visa promover a aproximação entre técnicos/as e beneficiários/as, permitindo o acompanhamento mais próximo dos seus projetos de vida.

## Mercado de Trabalho

### População Empregada

A taxa de emprego no Município de Portalegre situava-se, em 2011, nos 46%, sendo que a taxa nacional, nesse ano, estava nos 49,4%. Isto demonstra que a percentagem de emprego, neste concelho, se encontrava significativamente abaixo do que era notado na generalidade no 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, 43,5% e 48,7%.

Dentro destas mulheres trabalhadoras, averiguou-se, segundo os Censos, que 49,4% era a percentagem de população empregada do sexo feminino, considerando o total da população empregada, deste Município.

Em 2019, em Portalegre, verificou-se a existência de 95 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 a que a pessoa trabalhadora possa estar sujeita (subsídio de férias, alimentação, etc.) e todas as horas suplementares ou extraordinárias que tenha laborado.

Assim, desdobrando os ganhos médios mensais auferidos por sexo vemos que os homens têm ganhos superiores aos das mulheres, respetivamente, 1063,8€ e 903,8€, havendo uma disparidade de 15% no que lhes concerne. Em 2019, data dos dados deste indicador, este fosso salarial encontrava-se nos 10,9% e este valor tendo vindo a crescer, situando-se em 11,4% em 2020.

No atinente aos ganhos médios mensais das pessoas trabalhadoras de Portalegre, cruzando com o nível de escolaridade de cada um/uma, vemos que os homens se destacam salarialmente em todos os níveis (aqueles em que temos dados para analisar), exceto num: ensino superior. **Mulheres com habilitações escolares ao nível do ensino superior auferem mais do que os homens com iguais habilitações.**

**Tabela B.47.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo**

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Inferior ao básico/1º Ciclo	957,9	Sem dados
Básico/1º Ciclo	875,4	734
Básico/ 2º Ciclo	880,1	742,8
Básico/ 3º Ciclo	936,1	763,3
Secundário e pós-secundário	1062	865,8
Superior	1082,3	1198,8
Total	1063,8	903,8

Fonte: Pordata, 2019

No concelho de Portalegre, em 2019, independentemente do nível de qualificação em que os/as profissionais se enquadrassem, **os homens obtinham ganhos médios mensais mais elevados do que as mulheres**, havendo em algumas categorias desta escala diferenças flagrantes, como é o caso dos “quadros superiores” e os “quadros médios”, como pode ser visto na tabela que se segue.

**Tabela B.48.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo**

<b>Nível de Qualificação</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Quadros superiores	2080,9	1370,3
Quadros médios	1802,3	1454,4
Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1314,7	1047,7
Profissionais altamente qualificados	1183,1	1037,4
Profissionais qualificados	952	845,9
Profissionais semiqualficados	783,2	717,7
Profissionais não qualificados	736,7	711,7
Praticantes e aprendizes	764	671,7
Total	1063,8	903,8

Fonte: Pordata, 2019

No que concerne à análise da **remuneração base média mensal**, desagregada por sexo, verifica-se que as mulheres recebem mais do que os homens, neste concelho de Portalegre, respetivamente, 894,9€ e 843,08€.

Se formos dissecar estas remunerações, por setor de atividade e sexo, percebemos que as mulheres recebem mais do que os homens na maioria destes setores de atividade.

**Tabela B.49.: Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo (em Euros)**

<b>Setor de atividade económica</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	783,2	690,5
Indústria, construção, energia e água	949,3	1201,6
Indústrias transformadoras	975,1	976,2
Construção	710,1	864,6
Serviços	797,7	741,9
Total*	843,08	894,9

\*Total calculado pela equipa, tendo por base os dados coletados no *site* Pordata.

Fonte: Pordata, 2019

## População Desempregada

No Município de Portalegre a taxa de desemprego nas mulheres é mais elevada (13,6%) do que a do sexo masculino (12,8%).

Sendo a taxa de desemprego deste concelho, em 2011, 13,2%, verifica-se uma grande proximidade à taxa nacional que, na mesma altura, era de 13,5%.

Constata-se também que **742 homens desempregados e 772 mulheres desempregadas** estariam, em 2011, à procura de emprego, no Município de Portalegre.

**Tabela B.50.: População desempregada, por tipo de desemprego (à procura do 1.º emprego/procura de novo emprego) e por sexo, segundo os censos**

<b>Tipo de Desemprego</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
À procura do 1º emprego	178	170
Procura de novo emprego	564	602
Total	742	772

Fonte: Pordata, 2011

Embora não haja discrepâncias grandes entre os dados analisados por sexo, disponíveis na tabela acima, destacamos que havia mais homens à procura do 1º emprego e mais mulheres à procura de um novo emprego.

Em consonância com os números já apresentados, em 2011, a média anual de inscritos/as no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) de Portalegre, situava-se em 569 pessoas no caso dos homens e 648,6 pessoas no caso das mulheres. Já em 2021, o número médio de pessoas inscritas apresentou uma significativa redução face a 2011, situando-se a média anual de homens inscritos no IEFP em 268,9, enquanto a média de mulheres inscritas apresentava-se em 329,7.

**Tabela B.51.: Desemprego por nível de escolaridade completo e por sexo, segundo os censos**

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Sem nível de escolaridade	15	8
Básico 1º Ciclo	134	101
Básico 2º Ciclo	96	85
Básico 3º Ciclo	206	154
Secundário	178	227
Médio	13	18
Superior	100	179
Total	742	772

Fonte: Pordata, 2011

Quando cruzamos o nível de escolaridade com a problemática do desemprego vemos que, tanto no caso dos homens como no das mulheres, há uma concordância no que diz respeito aos níveis de escolaridade em que estes/as apresentam maior número de desemprego.

Analisando agora a população inativa, verificamos que por cada 100 pessoas em idade ativa, residem no concelho cerca de 41 pessoas que, seja por idade ou outras circunstâncias impeditivas, não trabalham, o que representa um grau significativo de dependência.

**Tabela B.52.: Taxa de Inatividade da População Residente**

<b>Inatividade</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Taxa de Inatividade (%)	40,9	38,2	43,4

Fonte: Pordata, 2011

Apesar de se apresentar um valor elevado quanto à inatividade, este revela-se estar abaixo da média dos concelhos do Alto Alentejo (44,6%). Nesta abordagem podemos verificar, ainda, que são as mulheres que se encontram em maior número (43,4%) dentro da população inativa, sendo que, todavia, a diferença não é muito significativa.

## Apoios e Benefícios para pessoas desempregadas

Apesar do número de pessoas desempregadas que analisamos acima se notarem mais elevados, o Município de Portalegre apoia **151 mulheres desempregadas** e **93 homens desempregados**, através dos diversos apoios destinados a esta população.

A usufruírem de **apoio alimentar** e de **apoio de bens de primeira necessidade** existem, neste momento, 52 mulheres e 43 homens desempregados/as. Verificam-se, ainda, 2 homens desempregados beneficiários de **apoio nas despesas em medicamentos/farmácia**.

Os **descontos nos equipamentos culturais municipais**, os **descontos nos equipamentos desportivos municipais** e o **transporte social municipal** são oferecidos a 99 mulheres e 48 homens desempregados/as.

No que diz respeito a apoios nacionais fornecidos aos/às habitantes de Portalegre, existem 42 mulheres e 38 homens desempregados/as a beneficiar do **subsídio de Desemprego** da Segurança Social.

**Tabela B.53.: Número de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social, Total e por Sexo**

<b>Beneficiários/as</b>	<b>N.º de Homens Beneficiários</b>	<b>N.º de Mulheres Beneficiárias</b>	<b>Total</b>
N.º de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego	38	42	80

Fonte: Pordata, 2020

## Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

### Casos de violência reportados

Entre maio de 2019 e maio de 2021, a APAV recebeu **11 pedidos de apoio provenientes de Portalegre**. Todavia os dados fornecidos pela APAV não permitem caracterizar estas vítimas.

Quanto aos casos reportados e apoiados pelo Núcleo de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica de Portalegre (NAVDD), cuja ação está delimitada a 7 concelhos do Alto Alentejo, Portalegre destaca-se entre estes como o concelho com maior número de vítimas. Como exemplo, no primeiro trimestre de 2021, das 38 vítimas que estavam a ser acompanhadas, 17 residiam neste concelho.

O facto de Portalegre ser o concelho que mais situações de violência reporta faz com que seja o Município com maior sensibilização para esta problemática e para a necessidade de atenção perante possíveis novos casos.

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

**Tabela B.54.: Número de Vítimas de Violência Residentes em Portalegre acompanhadas pelo NAVVD, de 2020 ao 1.º trimestre de 2021**

<b>Período</b>	<b>N.º de Casos de Vítimas de Violência em Acompanhamento</b>
1.º Trimestre de 2020	16
2.º Trimestre de 2020	12
3.º Trimestre de 2020	16
4º Trimestre de 2020	15
1.º Trimestre de 2021	17

Fonte: NAVVD, 2020/2021

Referenciando-nos agora aos últimos 3 anos letivos, constatamos que **não se verificaram situações de violência** que tenham sido denunciadas a nenhum estabelecimento de ensino situado no concelho de Portalegre.

## Respostas Municipais aos casos de violência reportados

Apesar de não se ter verificado qualquer reporte de violência ao Município de Portalegre, este fornece apoio a 4 mulheres vítimas de violência doméstica. É referido que três destas mulheres usufruem de **prioridade na atribuição de habitação**.

Para além disso, o Município **disponibiliza uma casa/habitação para situações de emergência**, por um período máximo de 30 dias, sendo que, neste momento, acolhe 2 destas mulheres vítimas de violência doméstica.

Em Portalegre, verifica-se a existência de uma **estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica** no concelho que funciona de segunda-feira a sexta-feira, das 9 horas às 18 horas.

## Desporto

### Desporto Escolar

No âmbito **do Desporto Escolar do Agrupamento de Escolas do Bonfim**, verifica-se uma **forte masculinização** das modalidades **Futsal (+33)** e **Badminton** no ensino secundário **(+13)**. A modalidade de Ténis de Mesa **não conta com a participação de estudantes do sexo feminino**. Por outro lado, verifica-se **uma feminização nas modalidades de Voleibol (+9), Badminton no 2ºCEB (+6)** e nos **Desportos Gímnicos (+17)**.

**Tabela B.55.: Desporto Escolar do Agrupamento de Escolas do Bonfim**

<b>Modalidades Desportivas</b>	<b>Nível de Ensino</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
Badminton	2ºCEB	15	9
Futsal	2ºCEB	6	39
Ténis de Mesa	3ºCEB	0	20
Voleibol	3ºCEB	19	10
Badminton	Secundário	4	17
Desportos Adaptados	Secundário	5	6
Desportos Gímnicos		20	3

No âmbito **do Desporto Escolar do Agrupamento de Escolas José Régio**, verifica-se uma **forte feminização** da modalidade de **Badminton (+18)** e de **Multiatividades ao Ar Livre (+4)**. Por outro lado, observa-se uma **masculinização noutra modalidade** que não foi discriminada (+6).

Apesar de se verificar um **número equilibrado entre o número de alunas e alunos na modalidade de Futsal, estes dados contrariam a norma de masculinização** desta modalidade nos dados generalizados da sociedade portuguesa, uma vez que contam até com um maior número de alunas participantes (+3).

**Tabela B.56.: Desporto Escolar do Agrupamento de Escolas José Régio de Portalegre**

<b>Modalidades Desportivas</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
Badminton	23	5
Futsal	22	19
Multiatividades ao Ar Livre	11	7
Outra	2	8

No âmbito **do Desporto Escolar na Escola Secundária de S. Lourenço**, verifica-se uma **forte masculinização** da modalidade de **Futsal**, não contando com a participação de nenhuma aluna do sexo feminino nos dois níveis de ensino. Verifica-se também uma **masculinização da modalidade de Ténis de Mesa (+10)**, com uma participação minoritária de alunas na modalidade. Nota-se uma clara **feminização da modalidade de Badminton**, nos dois níveis de ensino – 3ºCEB (+8) e secundário (+7). No entanto, nas restantes modalidades, contata-se um equilíbrio entre o número de participantes do sexo feminino e do sexo masculino.

**Tabela B.57.: Desporto Escolar na Escola Secundária de S. Lourenço**

<b>Modalidades Desportivas</b>	<b>Nível de Ensino</b>	<b>Nº de Raparigas</b>	<b>Nº de Rapazes</b>
Badminton	3ºCEB	12	4
Futsal	3ºCEB	0	18
Xadrez	3ºCEB	4	3
Badminton	Secundário	8	1
Xadrez	Secundário	2	7
Voleibol	Secundário	20	18
Ténis de Mesa	Secundário	4	14
Futsal	Secundário	0	18
Basquetebol	Secundário	18	18
Atletismo	Secundário	12	9

## Desporto Federado

Quanto ao desporto federado, Portalegre disponibiliza alguns desportos que são praticados por crianças, jovens e pessoas adultas, na sua grande maioria do sexo masculino. A maior diferença é notada no futebol, onde entre os 360 praticantes, apenas 10 são do sexo feminino. Porém, não há um desporto federado em que haja igualdade ou sequer aproximação entre os sexos dos/as desportistas.

**Tabela B.59.: Desporto Federado**

<b>Modalidades Desportivas Federadas</b>	<b>Nº praticantes sexo masculino</b>	<b>Nº praticantes sexo feminino</b>
Futebol	350	10
Andebol	80	22
Futsal	22	15
Karaté	30	10
Ténis	16	7
Total	498	64

## Desporto no Associativismo

**10 organizações do 3º Setor promovem e dinamizam a prática de modalidades desportivas**, nomeadamente nas modalidades:

- boccia: não sendo disponibilizados dados sobre os/as atletas;
- ténis: com uma maior participação de homens do que mulheres (cerca de 60% de homens e 40% mulheres), verificando-se a presença de atletas federados/as e não federados/as;
- ciclismo/btt: contando com a presença de 4 raparigas, 5 rapazes e 10 homens, todos/as não federados/as;
- tiro: uma tendência para a masculinização, sendo contabilizados atletas federados/as e não federados/as;
- andebol: com 85 jovens federados/as, sendo que apenas 25 são raparigas;
- futebol: contando com uma distribuição semelhante entre rapazes e raparigas, nenhum/a deles/as federado/a;

- karaté: com uma ligeira superioridade no número de atletas do sexo masculino, verificando-se atletas federados/as e não federados/as;
- triatlo: registando mais raparigas que rapazes, e mais homens que mulheres, criando uma repartição igualitária, em termos gerais, contando com a presença de atletas federados/as e não federados/as;
- futebol: quase exclusivamente praticado por jovens federados do sexo masculino;
- jogos tradicionais: praticado exclusivamente por atletas do sexo masculino de forma não federada.

## Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor

### Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Portalegre, 17 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 (14), situação facilmente entendível visto estarmos a auscultar pessoas que trabalham essencialmente em lares, centros de dia, apoio domiciliário a pessoas idosas, creches, ..., ou seja, pessoas que executam tarefas relacionadas com o cuidar, com as tarefas que comumente são atribuídas às mulheres na esfera privada.

Quanto às idades dos/as respondentes, verificamos entre as mulheres uma maior concentração no grupo etário dos 30 aos 39 anos de idade. Quanto aos homens vemos que estes se distribuem igualmente entre o grupo etário dos 30 aos 39 anos, 40 aos 49 anos e 60 aos 69 anos, havendo um homem em cada.

A nacionalidade de todas as pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo a sua origem étnica maioritariamente a caucasiana.

Relativamente ao nível de escolaridade das pessoas auscultadas, constatamos que a resposta com maior significado estatístico é a de 5 mulheres e 1 homem detentoras de mestrado ou pós-graduação, seguido de 5 mulheres licenciadas.

Sobre a composição dos agregados familiares dos/as respondentes, verificamos que existem 10 mulheres e 2 homens os/as casados/as ou a viverem em união de facto. A maior parte dos/as respondentes (12) indica que o seu agregado familiar é do tipo “nuclear com filhos/as”, sendo que as restantes categorias apresentam um valor número equitativo.

Debruçando-nos agora no número de filhos/as que as pessoas auscultadas têm, a maior parte das mulheres tem filhos/as (7 têm e 4 que não têm), sendo que 2 homens têm filhos/as. Dos/as que têm filhos/as, e reportando-nos ao nascimento ou adoção do/a filho/a mais novo/a, a maioria declara que gozou a licença parental inicial (13 sim / 4 não), sendo que as mulheres usufruíram em média desta licença durante 408 dias e os homens durante 67,5 dias. 4 mulheres que declararam não ter gozado a licença parental inicial indicam que se prende com o facto de não serem à data elegíveis para o gozo desta licença remunerada.

Verificamos pela análise dos resultados que existe uma repartição desequilibrada entre os/as inquiridos/as que têm dependentes a cargo (9 mulheres e 2 homem têm filhos/as a cargo) e

os/as que não têm (5 mulheres e 1 homem). Agora quanto aos/às ascendentes a cargo, é possível aferir pela análise que a maioria não os/as tem, sendo que se constata que existe 1 mulher que têm mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo e 1 homem que tem a cargo avó ou avô.

### Número de respostas por sexo

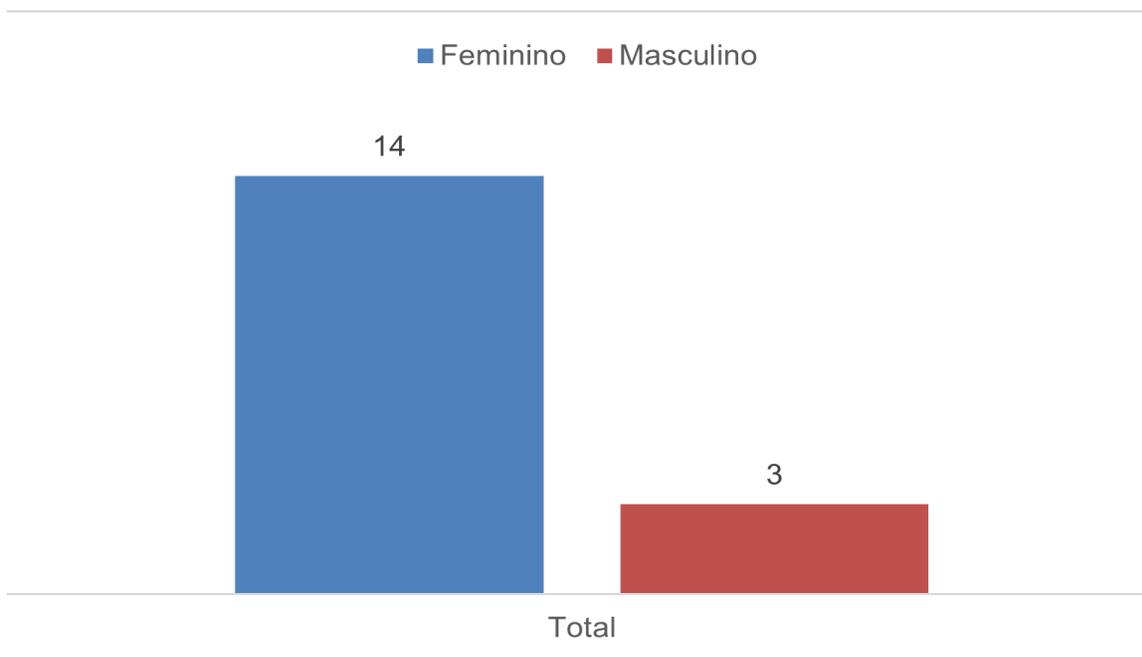


Gráfico C.1.

### Número de respostas por sexo e grupo etário

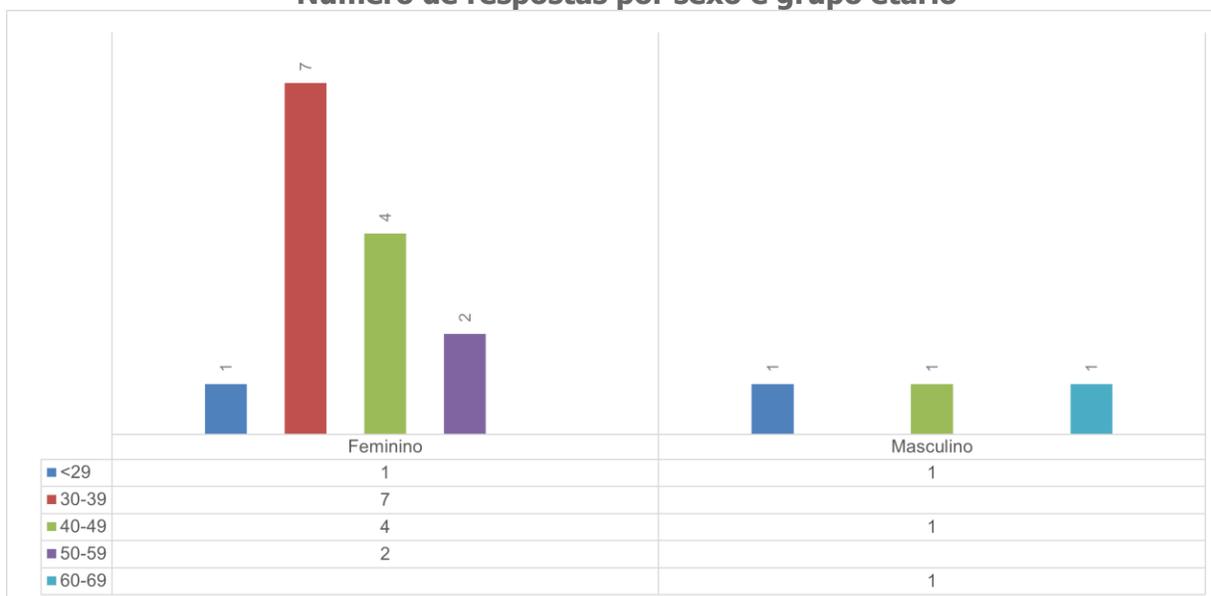


Gráfico C.2.

### Número de respostas por sexo e nacionalidade

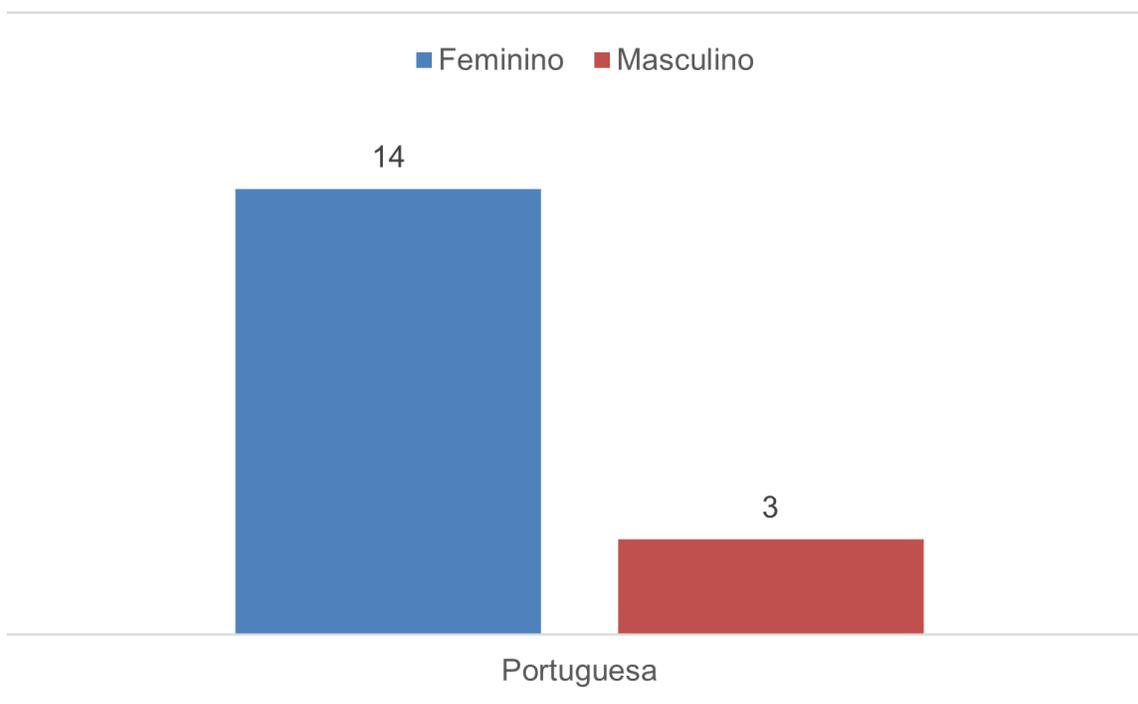


Gráfico C.3.

### Número de respostas por sexo e origem étnica

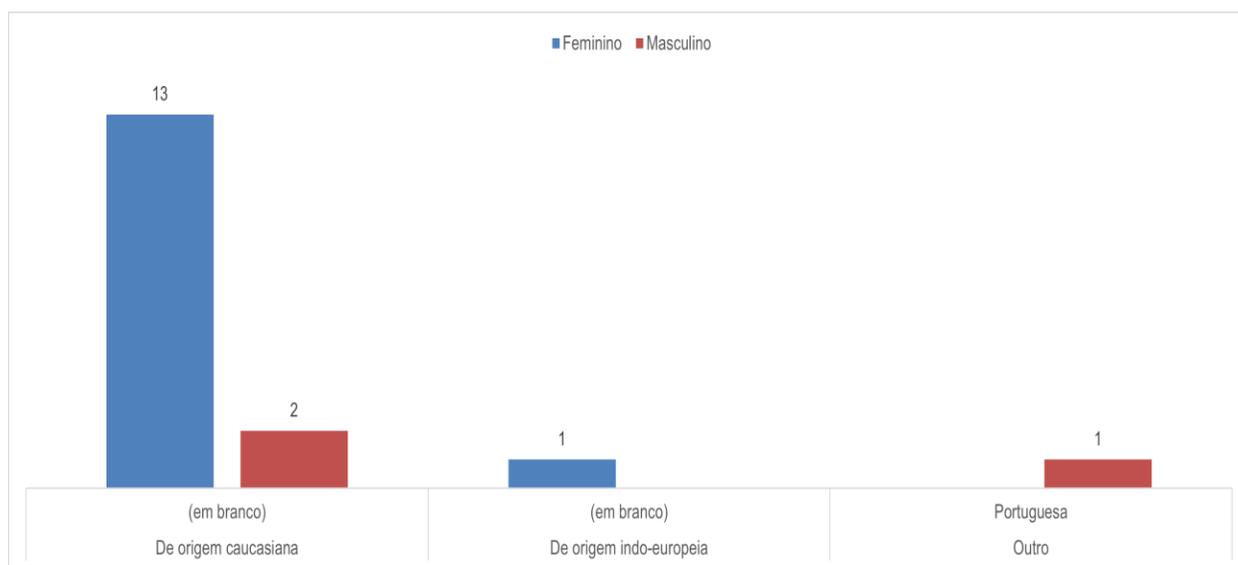


Gráfico C.4.

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



Gráfico C.5.

### Número de respostas por sexo e estado civil

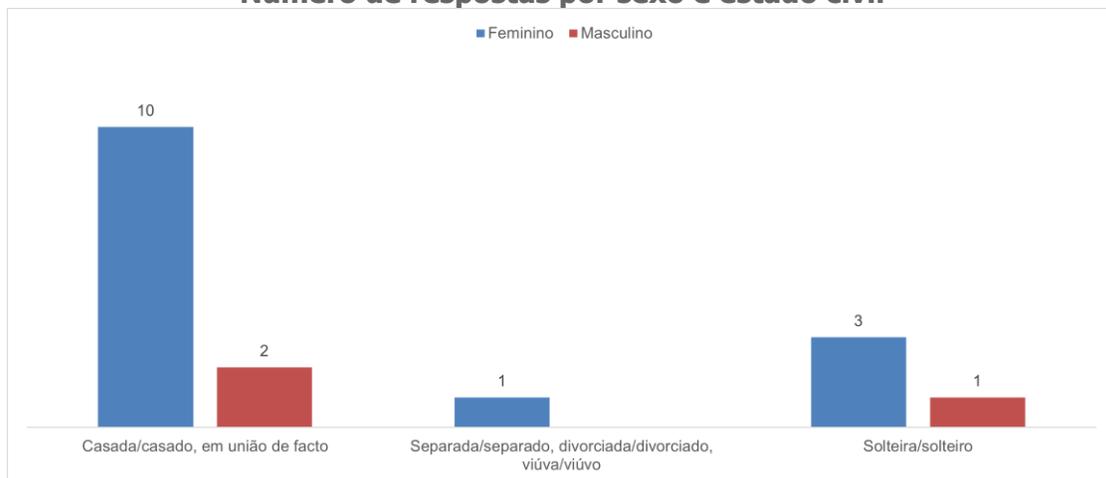


Gráfico C.6.

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

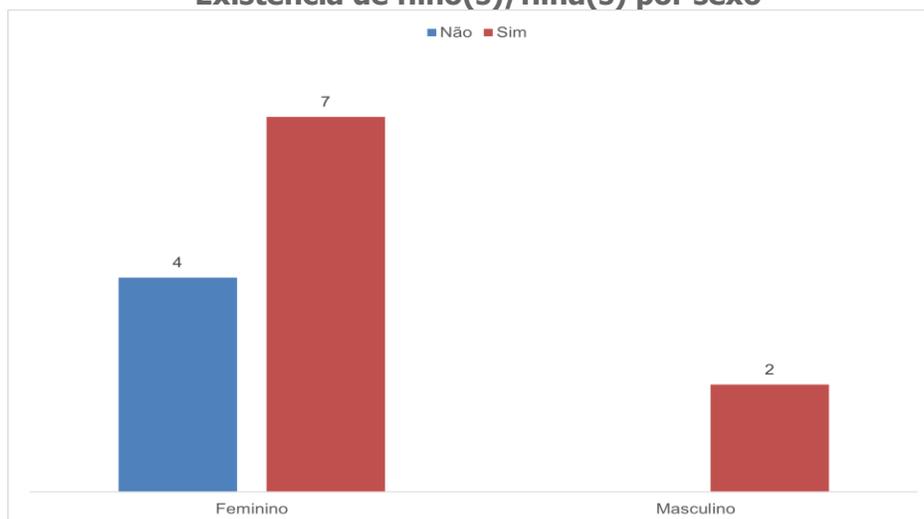


Gráfico C.7.

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

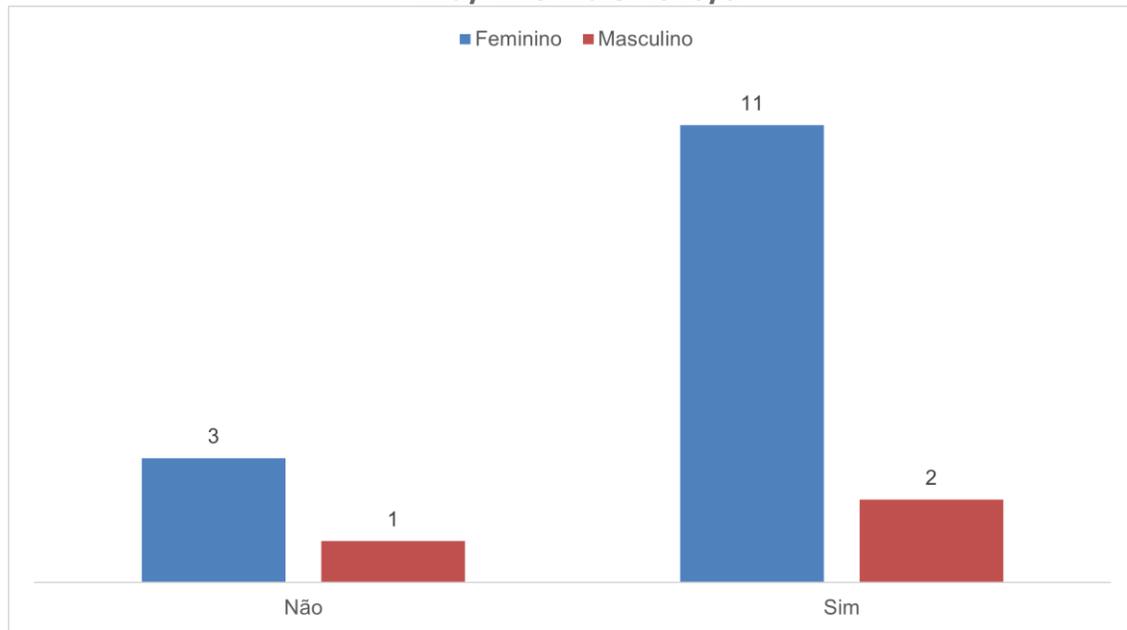


Gráfico C.8.

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

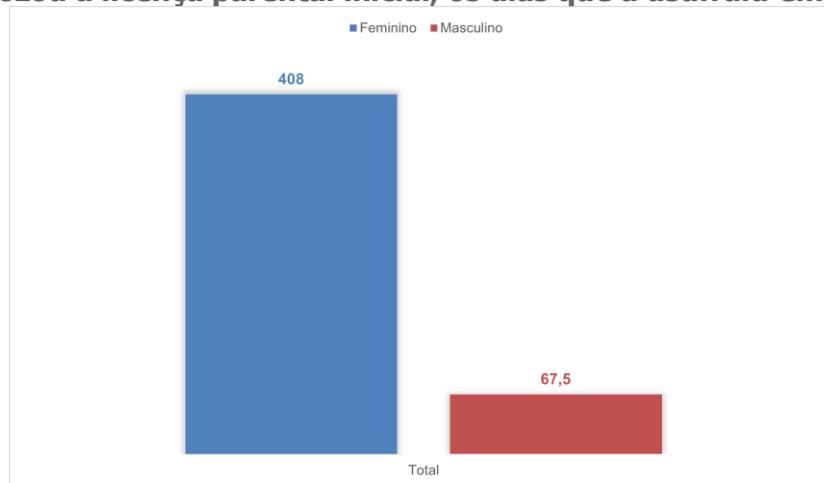


Gráfico C.9.

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

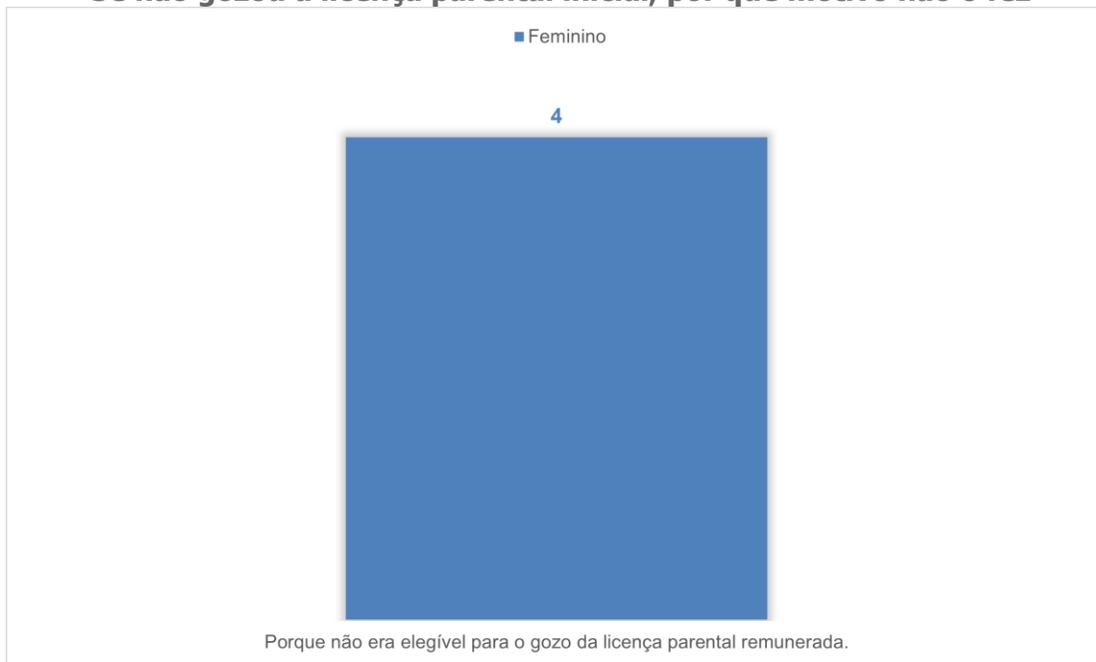


Gráfico C.10.

### Composição do agregado familiar

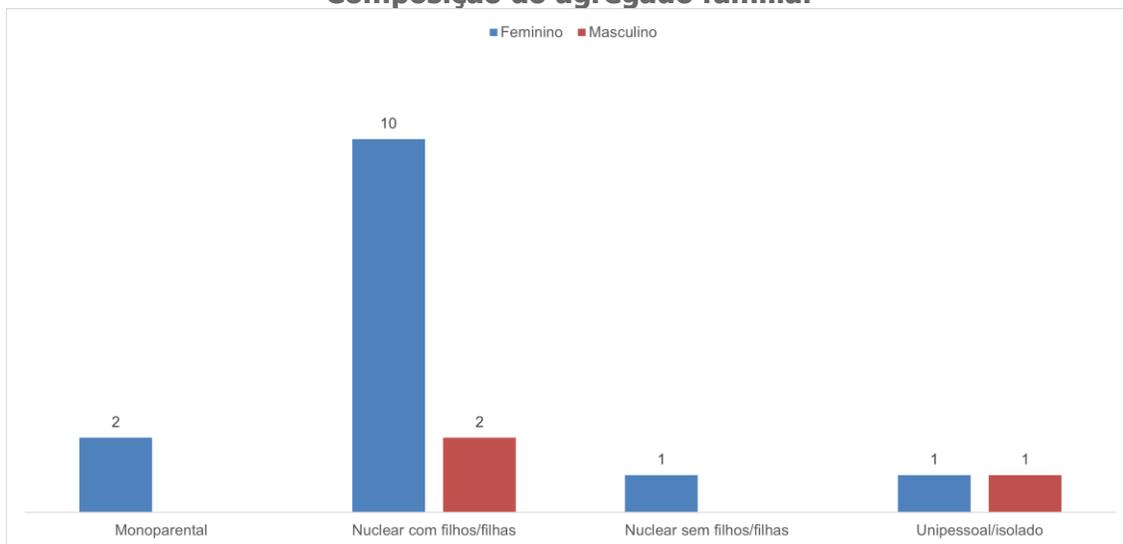


Gráfico C.11.



### Existência de dependentes a cargo

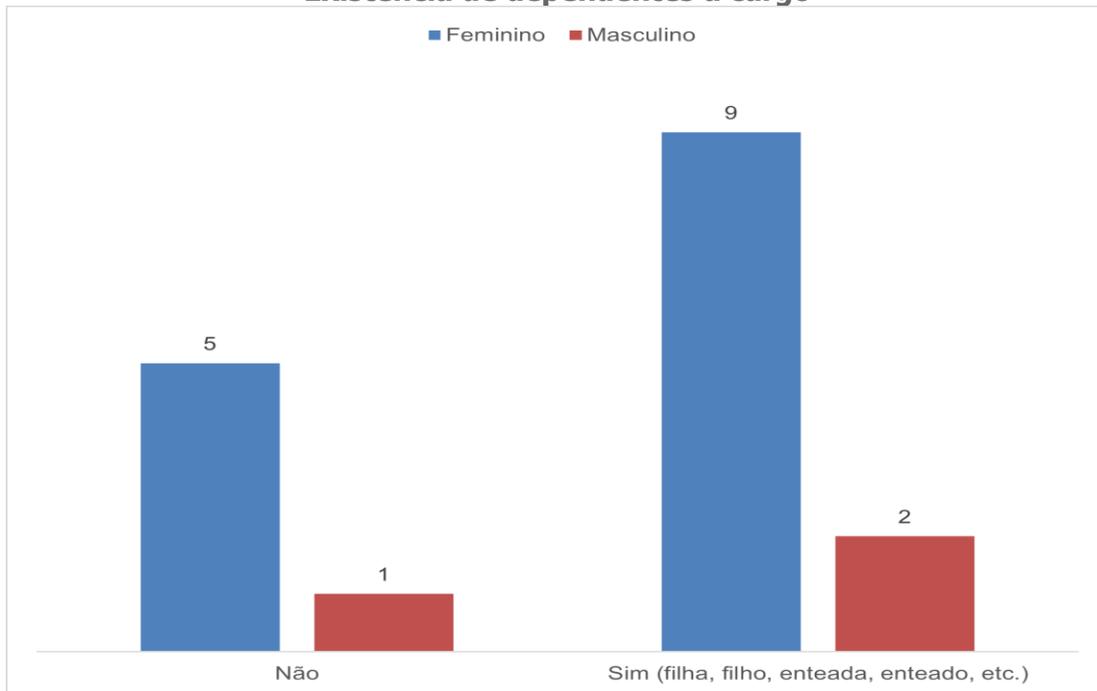


Gráfico C.12.

### Existência de ascendentes a cargo

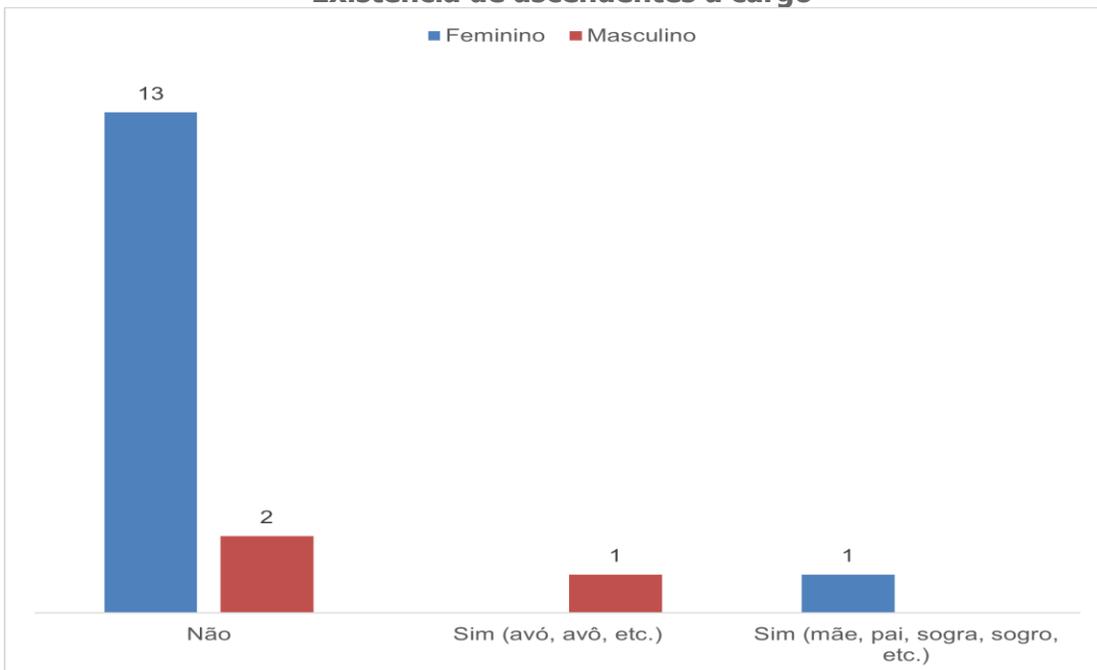


Gráfico C.13.

## 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 técnica, enquanto apenas 1 homem lhe pertence, também. A outra categoria com maior relevância abarca 4 mulheres como diretoras técnicas.

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 verificado que o valor com maior significado estatístico (8 mulheres e 1 homem) é o do horário rígido. O resto das categorias estão divididas equitativamente, sendo infelizmente notado que apenas 1 homem trabalha em 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.

Relativamente à frequência de formação profissional interna, podemos verificar que as respostas das mulheres oscilam entre 7 não terem realizado nenhuma e 4 ter participado em 20 horas de formação profissional interna, enquanto, dos 3 homens respondentes, 1 não frequentou formação interna, 1 frequentou 5 horas e outro frequentou 20 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 (7), enquanto as outras respondentes frequentaram entre 5 e 500 horas. Um dos homens respondentes participou em 150 horas de formação externa e os outros 2 não frequentaram este tipo de formação. 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

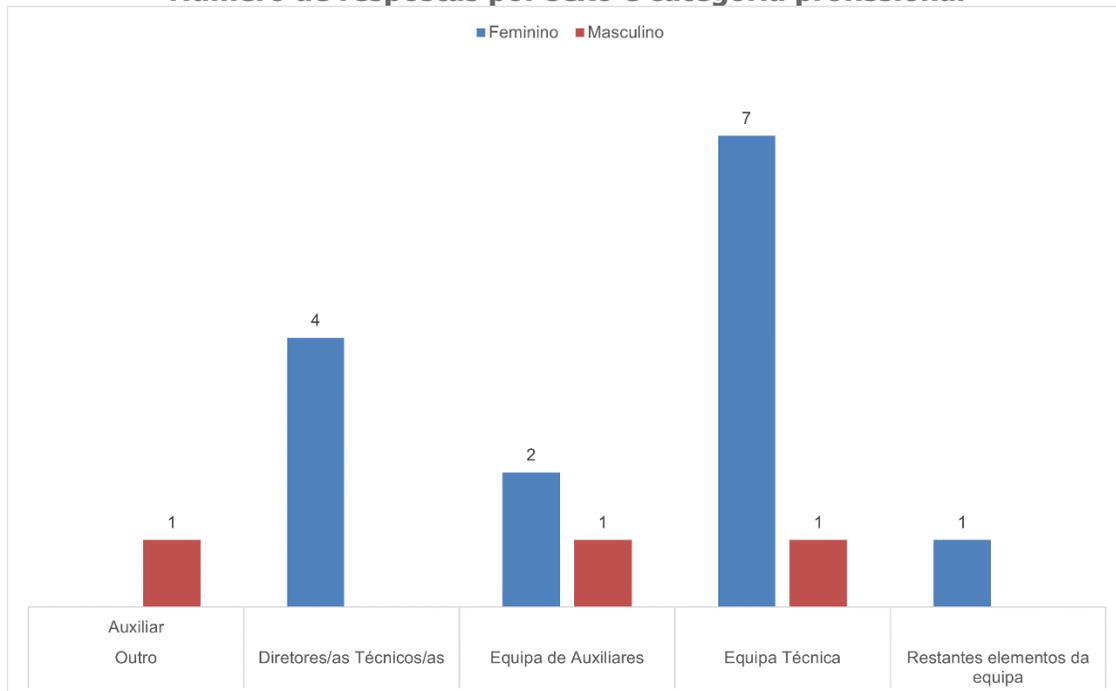


Gráfico C.14.

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

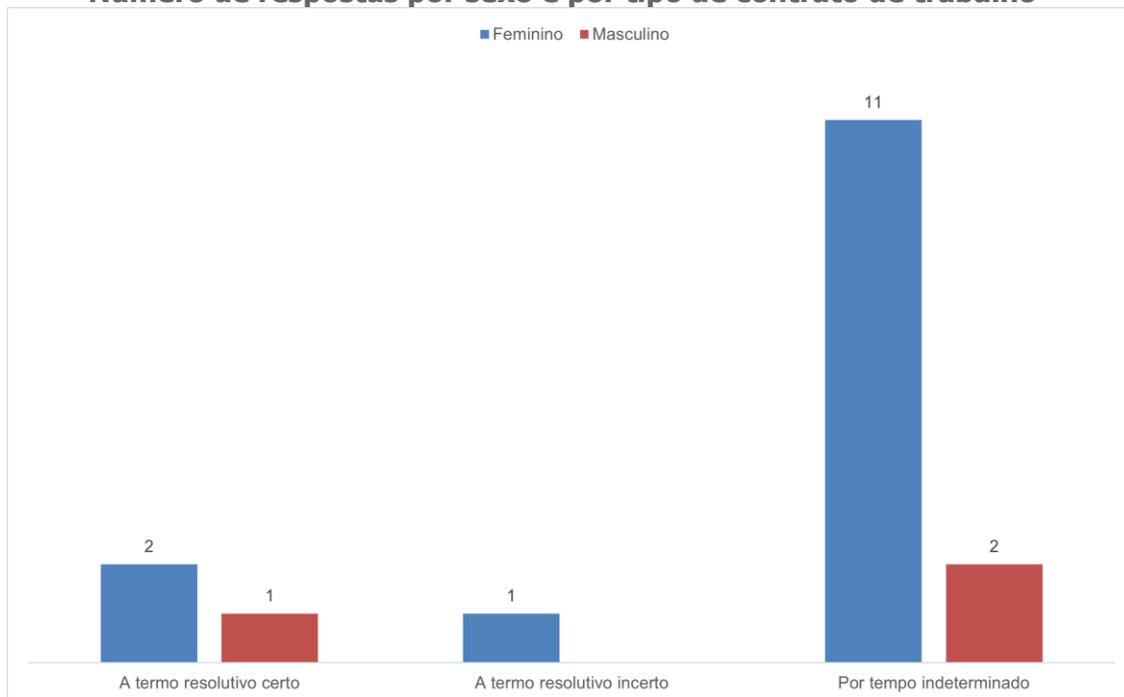


Gráfico C.15.

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

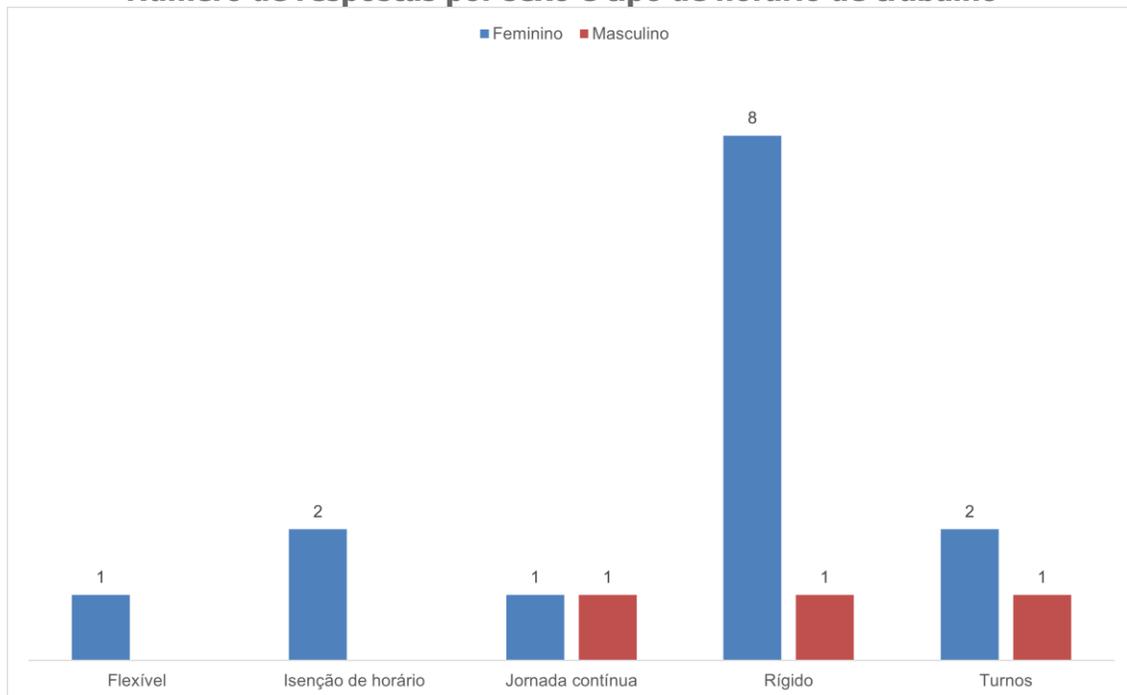


Gráfico C.16.

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

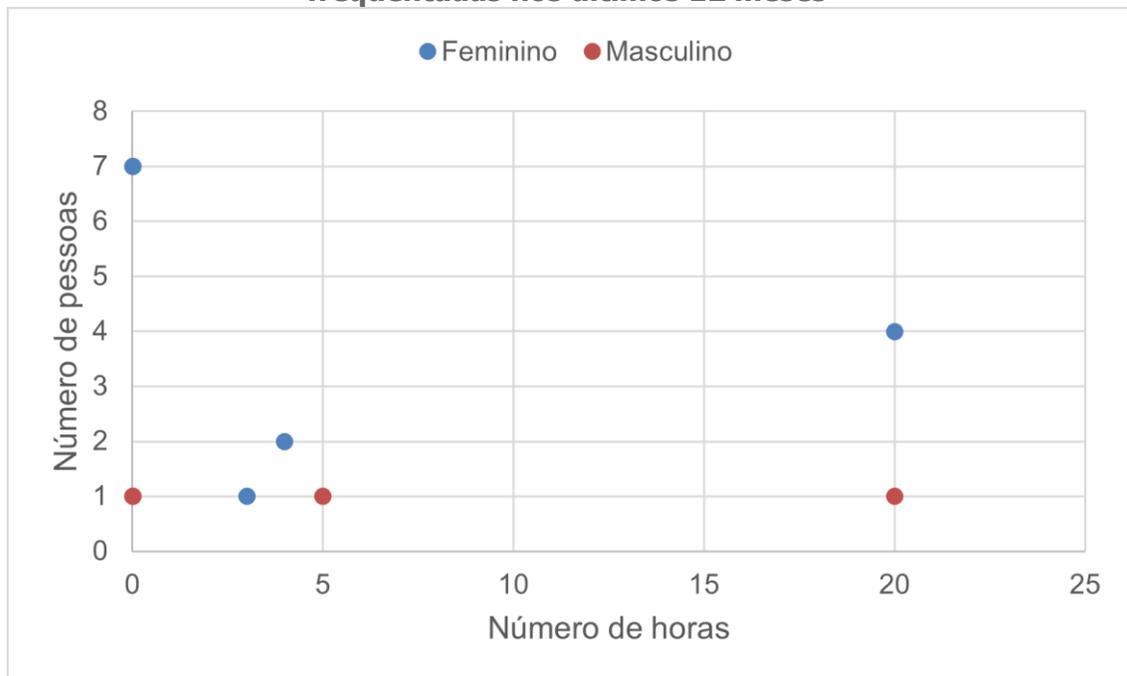


Gráfico C.17.

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

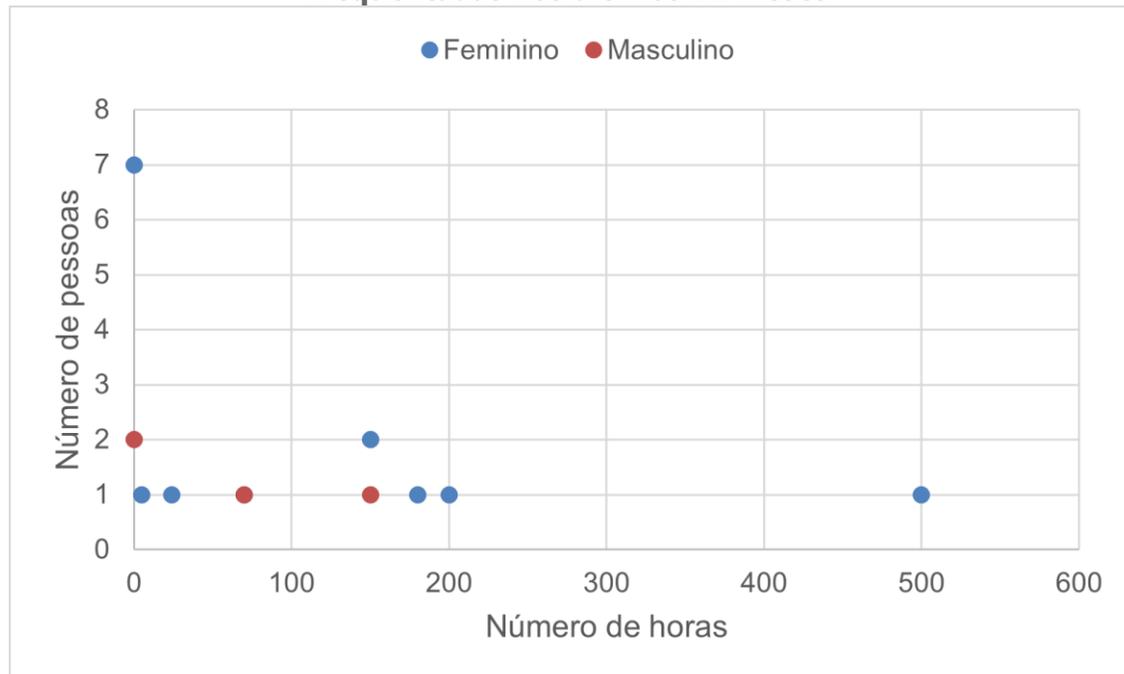


Gráfico C.18.

## Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa

Quando questionados/as sobre o modo como se sentem relativamente à sua remuneração base atual, verificamos que a posição 4 é a que concentra maior número de respostas, no caso das mulheres, havendo, no entanto, uma clara disparidade nas restantes respostas que se estendem desde a posição 2 até à posição 9, numa escala de 0 a 10. No que concerne aos homens, dois homens posicionam-se na categoria 5 da escala e um posiciona-se no valor 4.

É interessante verificar que as mulheres sentem a sua situação de emprego como mais estável do que os homens respondentes. Assim sendo, elas avaliam com 7 a 9, numa escala de 0 a 10, a sua situação de emprego atual, enquanto eles se distribuem na escala de resposta entre o 5 e o 8.

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

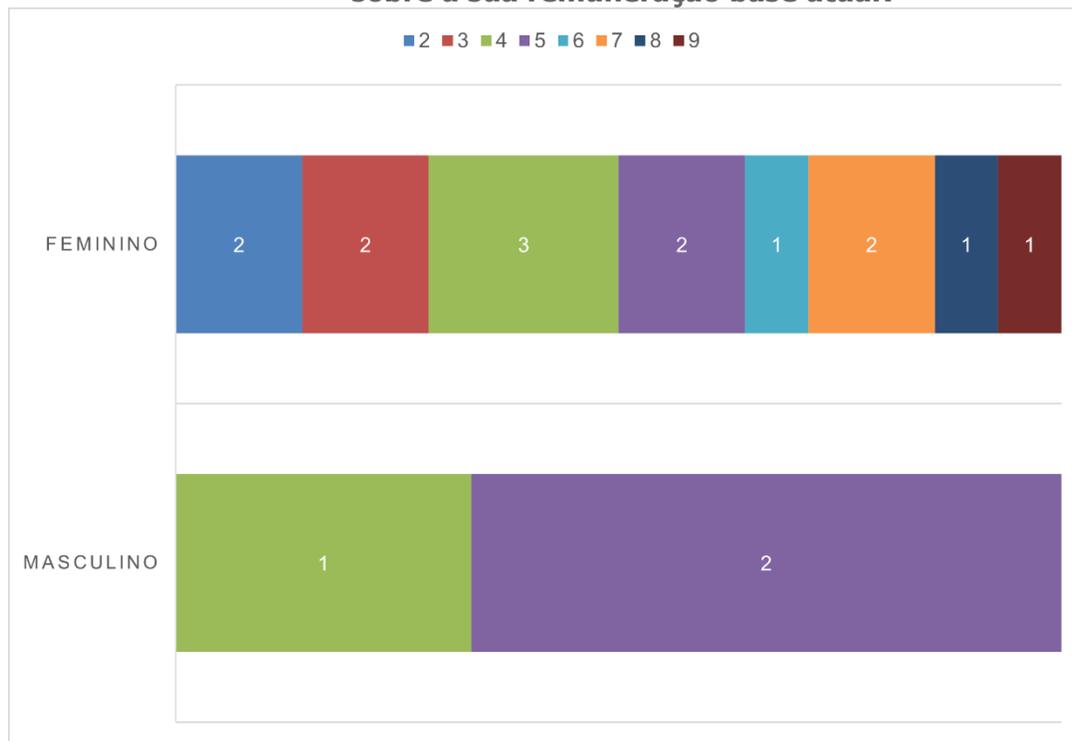


Gráfico C.19.

**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...

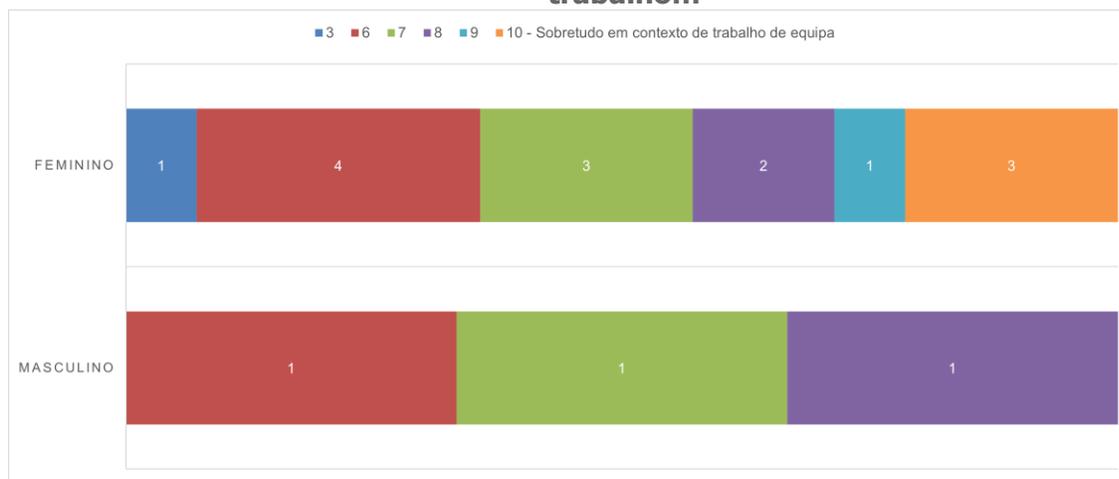


Gráfico C.21.

## 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 se assinala, também, um equilíbrio quanto às mulheres respondentes que exercem e não exercem função de chefia ou de coordenação (7 mulheres sim, 7 mulheres não). Quanto aos homens inquiridos nenhum está em cargo de chefia.

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, constatamos que as mulheres trabalham um pouco acima do horário normal de trabalho, 37,5 horas semanais em vez das 35 horas semanais. Já quanto aos homens, verificamos que declaram uma média de 29,3 horas de trabalho por semana.

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

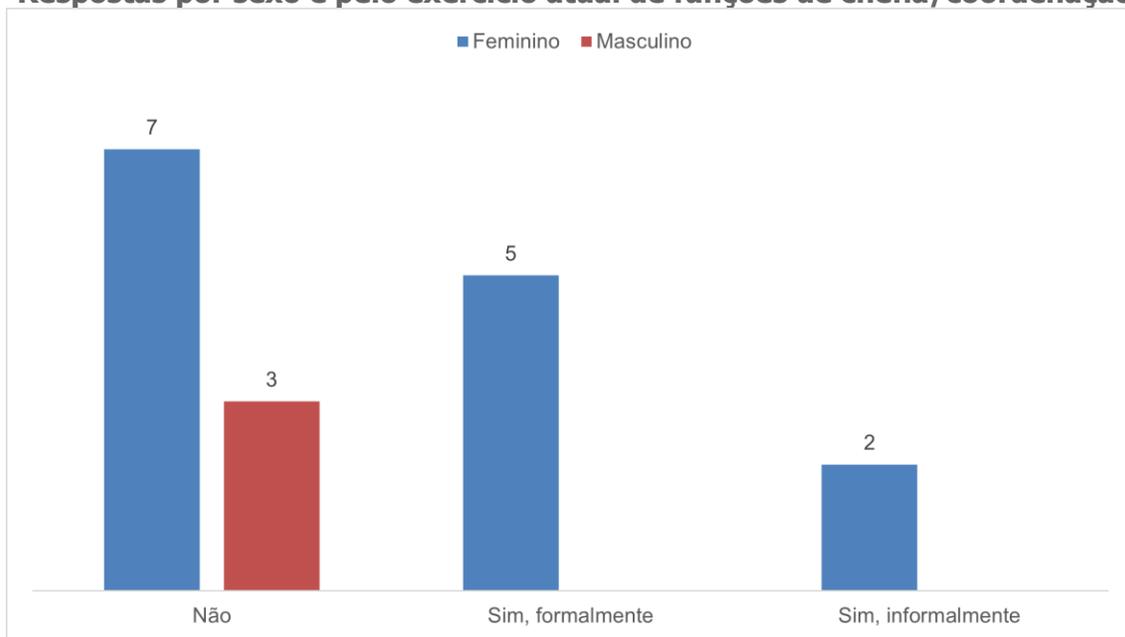


Gráfico C.22.

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

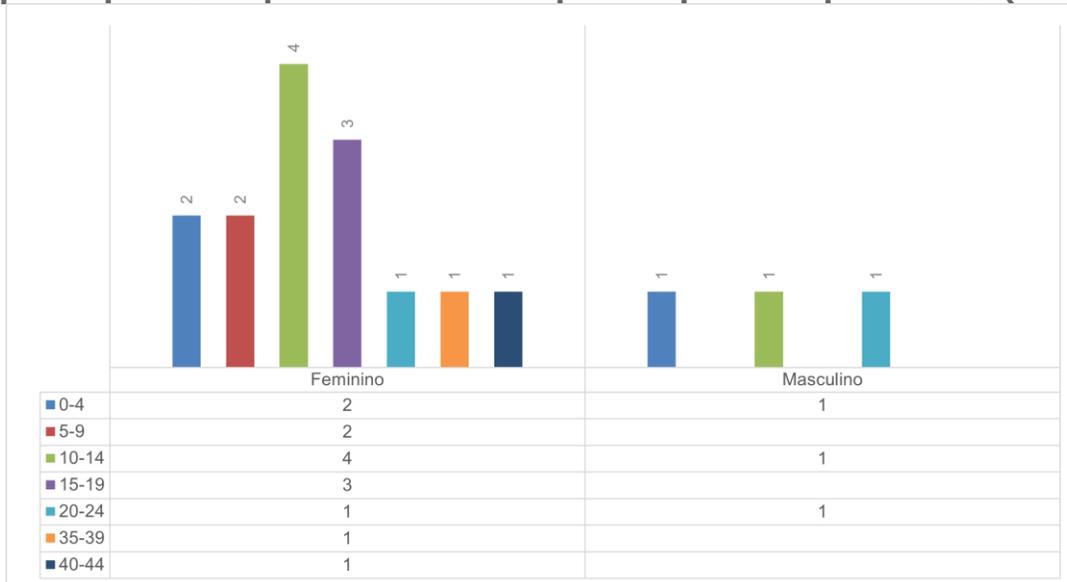


Gráfico C.23.

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

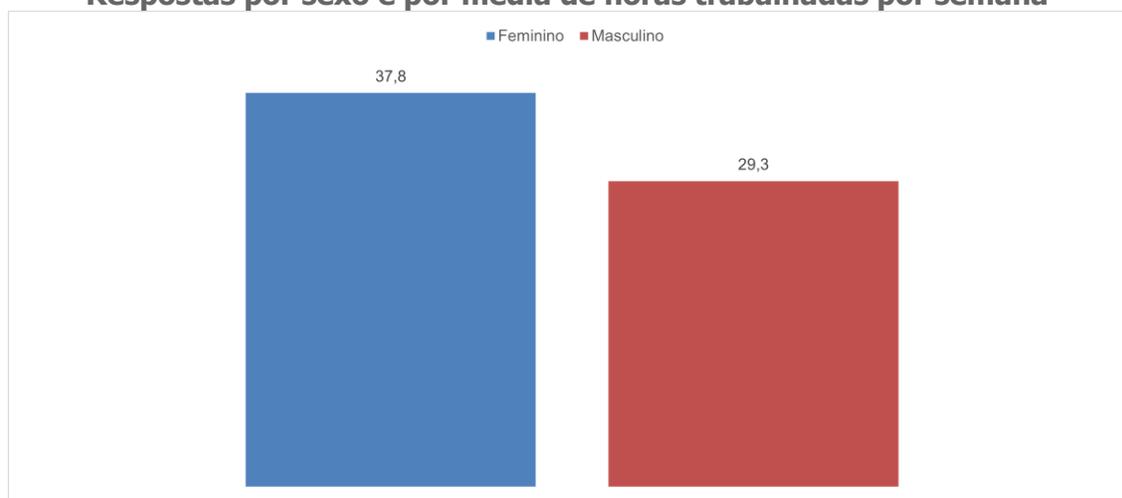


Gráfico C.24.

Para finalizar a caracterização socioprofissional das pessoas respondentes, concentrarmo-nos na ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses. Então, logo numa primeira análise, verifica-se que os homens não faltaram ao trabalho, enquanto 8 das mulheres faltaram. Destas, 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

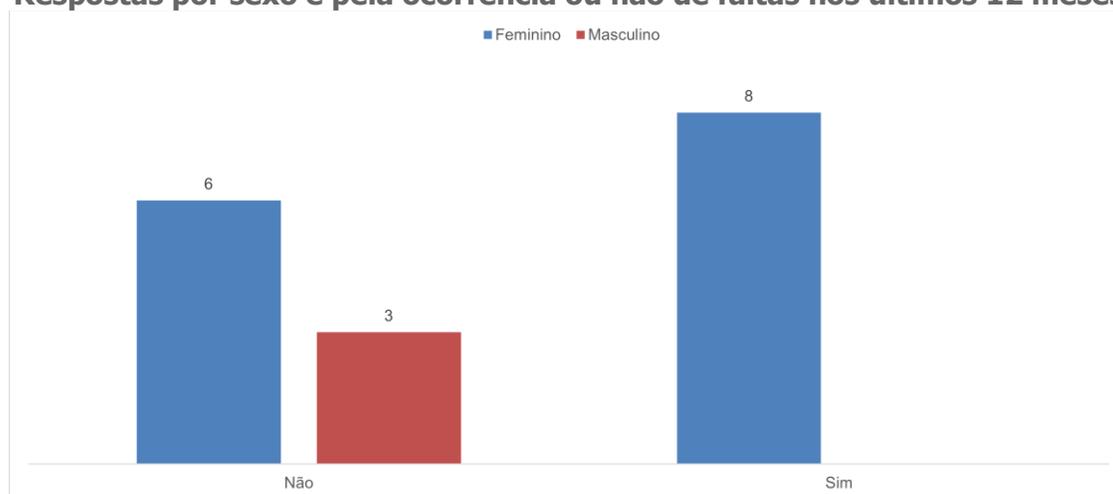


Gráfico C.25.

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

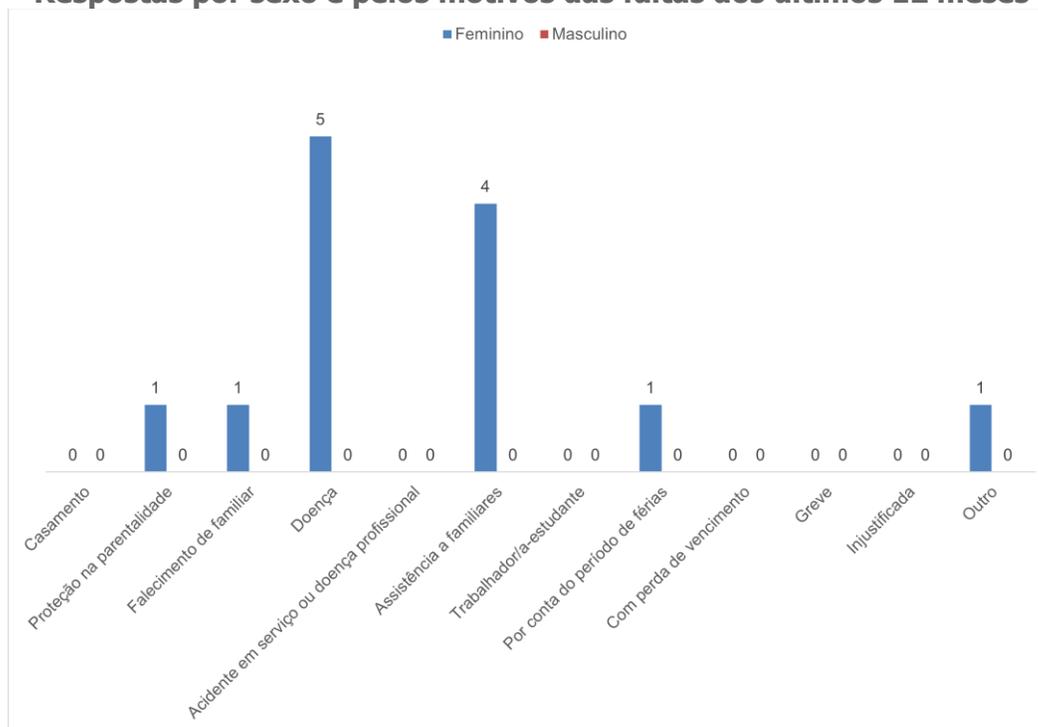


Gráfico C.26.

## 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, nomeadamente:

- no trabalho remunerado gastam em média 8h/dia, sendo que os homens em média trabalham de forma remunerada 7h/dia;
- nos trajetos casa-trabalho, na prestação de cuidados a outras pessoas com as quais coabitam ou não, na prática de cuidados pessoais, na preparação de refeições e a consumi-las, a realizar tarefas domésticas e compras diárias a mulher despende mais tempo que o homem.

Por seu turno, os homens gastam mais tempo no estudo/formação, a dormir, a cuidar dos animais domésticos e em convívios.

### Respostas por sexo e pelos diferentes usos do tempo

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	8,18	7,67	8,09
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	0,57	0,83	0,62
A dormir	6,89	7,17	6,94
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	1,46	0,67	1,32
A preparar refeições	1,61	0,83	1,47
A comer/tomar refeições	0,89	0,50	0,82
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	1,00	0,67	0,94
A fazer compras (diárias)	0,68	0,67	0,68
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	0,54	0,33	0,50
No trajeto para levar/acompanhar outra(s) pessoa(s) a serviços como infantário, escola, centro de dia, centro de saúde (somar todos os trajetos num dia "normal")	0,32	0,17	0,29
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, familiares, amigos, amigas)	0,21	0,17	0,21
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	1,71	1,17	1,62
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	1,46	0,83	1,35
Na prestação de cuidados a outra(s) pessoa(s) que não reside(em) na mesma casa (não incluir ações como voluntariado)	0,14	0,00	0,12
No cuidado a animais domésticos (incluindo levá-los à rua)	0,43	0,50	0,44
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	0,61	0,50	0,59
A praticar desporto/fazer atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,14	0,00	0,12
Em convívio/saídas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,14	0,33	0,18
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	1,04	0,33	0,91
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	0,86	0,50	0,79
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogues) sem ser estudar	0,36	0,17	0,32
Noutras atividades não referidas anteriormente.	0,07	0,00	0,06

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 “cuidar da roupa” e a “preparar refeições”.

Positivamente, registamos um progresso ao nível de “preparação de refeições”, visto que metade das mulheres afirma serem apenas elas a executar a tarefa, mas há a outra metade que assinala que esta é uma tarefa partilhada com o/a cônjuge. A partilhar também com o/a cônjuge (resposta com maior significado estatístico), temos a realização das tarefas de “cuidar de bebés” e de “limpar a casa”.

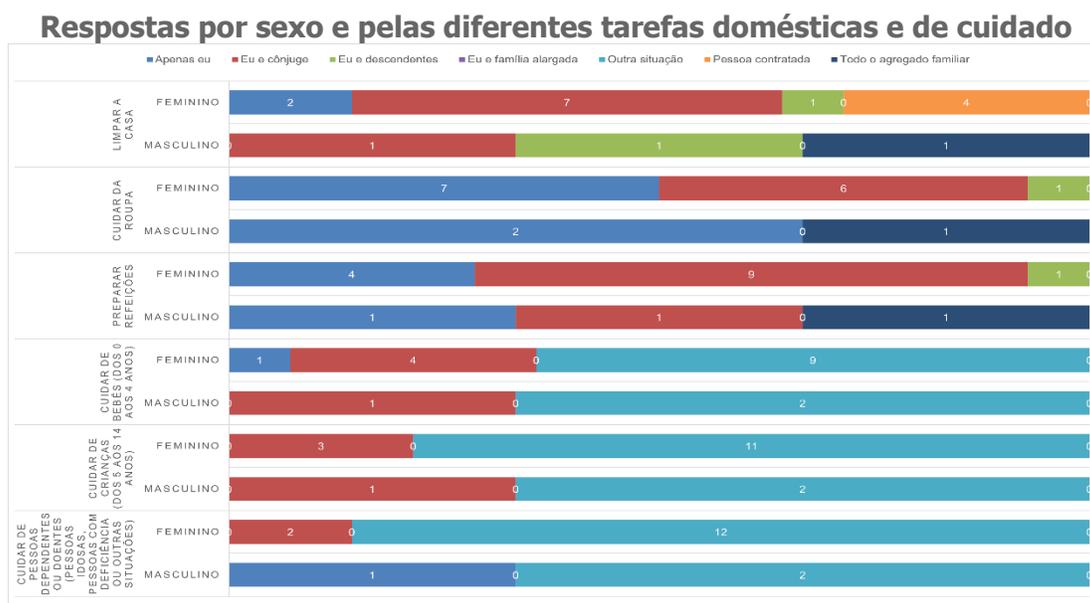


Gráfico C.27.

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 4 das mulheres 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
<b>As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.</b>	4,00	3,00	<b>3,82</b>
<b>O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.</b>	3,43	2,67	<b>3,29</b>
<b>Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.</b>	3,14	1,67	<b>2,88</b>
<b>Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.</b>	3,21	3,00	<b>3,18</b>
<b>Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.</b>	2,57	1,33	<b>2,35</b>
<b>Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.</b>	1,64	1,33	<b>1,59</b>
<b>A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.</b>	1,79	1,33	<b>1,71</b>
<b>As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.</b>	1,50	1,33	<b>1,47</b>
<b>Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.</b>	2,86	1,67	<b>2,65</b>
<b>O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.</b>	2,79	1,67	<b>2,59</b>

Tabela C.2.

## Saúde e bem-estar

Agora quanto à perceção que os/as respondentes têm do seu estado geral de saúde, verificamos pela análise que, tanto as mulheres como os homens, entendem essencialmente que têm, pelo menos, um nível bom e razoável de saúde, havendo apenas 2 mulheres inquiridas que percebem a sua saúde como muito boa.

## Respostas por sexo e pelo estado de saúde percebido

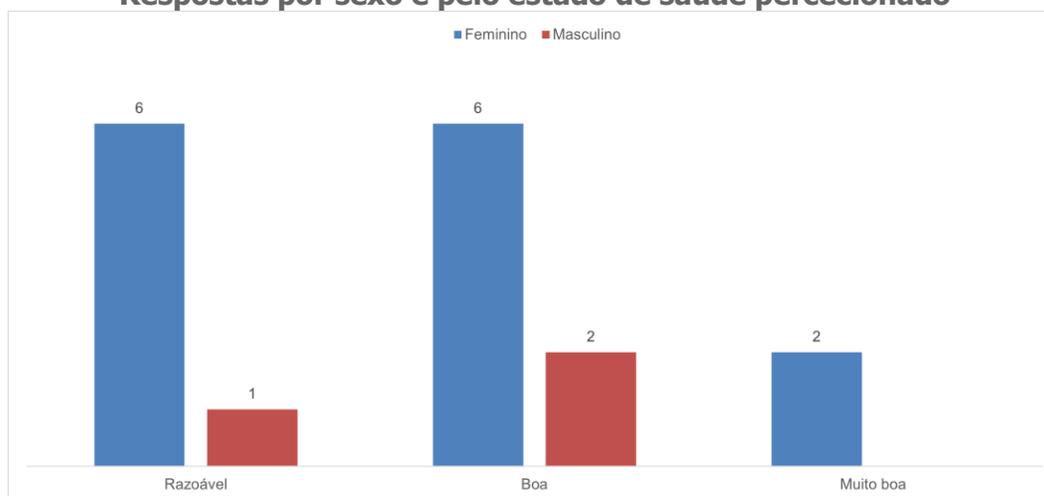


Gráfico C.28.

## 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 das mulheres e dos homens, ou seja, que existe facilidade e apoios para que a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional seja uma efetiva realidade.

Destacar aqui o facto de serem as mulheres a apresentar um valor superior de concordância, quando comparado com o dos homens, com as afirmações de que recebem apoio de pessoas próximas e de que estão satisfeitas com a qualidade de apoio que recebem.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
<b>Na minha vida quotidiana, tenho tempo parar fazer as coisas de que realmente gosto.</b>	2,64	2,33	<b>2,59</b>
<b>Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.</b>	2,36	2,00	<b>2,29</b>
<b>Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).</b>	3,64	3,33	<b>3,59</b>
<b>Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.</b>	3,43	3,00	<b>3,35</b>

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
<b>O ideal num casal é que cada pessoa tenha a sua atividade profissional e que partilhem as atividades domésticas e os cuidados às crianças.</b>	4,50	4,00	<b>4,41</b>
<b>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.</b>	2,57	2,67	<b>2,59</b>
<b>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.</b>	1,64	2,00	<b>1,71</b>
<b>É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).</b>	3,43	3,00	<b>3,35</b>
<b>É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.</b>	4,64	4,00	<b>4,53</b>
<b>É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).</b>	4,21	4,00	<b>4,18</b>
<b>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.</b>	4,14	2,67	<b>3,88</b>
<b>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.</b>	4,14	3,33	<b>4,00</b>

<b>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.</b>	4,07	3,67	<b>4,00</b>
<b>O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.</b>	4,79	3,33	<b>4,53</b>
<b>O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.</b>	4,57	3,33	<b>4,35</b>
<b>O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.</b>	4,79	4,00	<b>4,65</b>
<b>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).</b>	4,64	3,00	<b>4,35</b>
<b>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).</b>	4,71	3,67	<b>4,53</b>
<b>É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.</b>	4,71	3,67	<b>4,53</b>
<b>É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.</b>	4,64	3,33	<b>4,41</b>
<b>É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por homens (p. ex. serviço de obras, bombeiras, polícia, limpeza pública, informática, oficinas, eletricidade, etc.).</b>	4,50	3,00	<b>4,24</b>
<b>É socialmente estratégico os homens ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por mulheres (p. ex. jardim de infância, 1º ciclo de ensino básico, enfermagem, serviços domésticos, etc.).</b>	4,50	3,33	<b>4,29</b>

Tabela C.4.

Também ao analisarem-se as respostas obtidas às afirmações relativas à implementação de práticas organizacionais potenciadoras de igualdade de género nas diferentes entidades empregadoras do terceiro setor, verificamos muito positivamente que, tanto as mulheres como os homens, concordam bastante (valores mínimos de 4 numa escala entre 1 e 5) com as frases igualitárias enunciadas na tabela abaixo.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Incentivar a apresentação de sugestões e avaliar a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras relativamente à conciliação trabalho-família.	4,50	3,33	4,29
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,64	3,67	4,47
Facilitar o acesso a equipamentos de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex. creche, jardim-de-infância, ATL, colónias de férias).	4,64	4,00	4,53
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	4,07	3,00	3,88
Conceder horários de trabalho flexíveis.	4,07	3,33	3,94
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	3,86	3,33	3,76
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	4,21	3,00	4,00
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	3,57	3,00	3,47
Prever a partilha do posto do trabalho.	3,79	3,33	3,71
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,64	4,00	4,53
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,57	3,33	4,35
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,64	3,00	4,35
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	4,50	3,00	4,24
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	4,21	2,33	3,88
Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	4,07	3,00	3,88
Facilitar o acesso a trabalhadores e trabalhadoras de serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência	4,36	3,33	4,18

(p. ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).

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
<b>Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: foi alvo de insultos ou provocações verbais?</b>	1,93	1,67	<b>1,88</b>
<b>Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?</b>	1,43	1,67	<b>1,47</b>
<b>Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?</b>	1,50	1,67	<b>1,53</b>
<b>Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?</b>	1,29	1,67	<b>1,35</b>

Tabela C.6.

## Conclusões

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

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

A título de exemplo, poderia(m):

- ser considerado no Planeamento Estratégico a adoção de práticas organizacionais igualitárias e não discriminatórias;
- ser considerado de um modo mais igualitário e não discriminatório as práticas de Gestão de Recursos Humanos do Município;
- 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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