



Diagnóstico de Género Relatório

Ponte de Sor



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 Moirinho, 1
2565-697 Ramalhal



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Conteúdo

Introdução	5
Enquadramento Teórico	6
Enquadramento Europeu	6
Enquadramento Nacional	8
Enquadramento Local	10
Metodologia de Diagnóstico de Género	12
Vertente Interna	16
Força de Trabalho da Autarquia	17
Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora	19
Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade	25
Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico	28
Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes	28
Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes	35
Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação	35
Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa	40
Experiência, liderança, horário semanal e faltas	41
Ambiente e Condições de Trabalho	45
Autoeficácia e Relação com o Trabalho	46
Satisfação com o Trabalho	47
Usos do tempo	47
Saúde e bem-estar	50
Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade	51
Violência e assédio	53

Vertente Externa	55
Práticas e Competências em Igualdade	56
Iniciativas promotoras de Igualdade de Género e de Prevenção de Violência de Género	56
Formação	57
Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género	58
Associativismo	59
Caraterização do Associativismo	59
Apoios e Benefícios ao Associativismo	61
Educação	63
Estrutura Educativa	63
Caraterização da Comunidade Educativa - Docentes/Não Docentes	64
Caraterização da Comunidade Educativa – Estudantes	66
Abandono Escolar Precoce	69
Apoios e Benefícios para crianças e jovens	69
Famílias com crianças e jovens	71
Caraterização das famílias com crianças e jovens	71
Apoios e benefícios para famílias com crianças e jovens	73
Minorias nacionais e étnicas	75
Minorias Étnicas	75
Minorias Nacionais	75
Pessoas Idosas, com deficiência e/ou com doenças incapacitantes	77
Caraterização da População e Saúde	77
Apoios e Benefícios	78
População em Risco de Pobreza e Exclusão Social	79

Habitação Social	79
Apoios e Benefícios a pessoas em Risco de Pobreza e Exclusão Social	79
Mercado de Trabalho	80
População Empregada	80
Remuneração e ganho	81
População Desempregada	84
Benefícios e Apoios do Município a Pessoas Desempregadas	86
Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica	88
Casos de violência reportados	88
Respostas municipais aos casos de violência reportados	88
Práticas Desportivas	89
Desporto Escolar	89
Desporto Federado	91
Desporto no Associativismo	92
Desporto em Pessoas Idosas	92
Desporto em Crianças e Jovens	93
Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor	94
Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes	94
Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes	101
Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação	101
Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa	105
Experiência, liderança, horário semanal e faltas	106
Usos do tempo	109
Saúde e bem-estar	112

Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade	113
Violência e assédio.....	117
Conclusões.....	118
Equipa da Associação igualdade.pt	119

Introdução

O presente relatório de Diagnóstico de Género do concelho de Ponte de Sor 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 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 Ponte de Sor.

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.

Força de Trabalho da Autarquia

No final de 2020 o município de Ponte de Sor contava com 320 trabalhadores/as, sendo de salientar a paridade existente entre mulheres e homens. Ao nível das carreiras gerais, destaque para os/as 199 trabalhadores/as que desempenhavam funções como assistentes operacionais, verificando-se uma maior percentagem de homens - 57%. Em sentido inverso, regista-se uma maior feminização, tanto entre técnicos/as superiores (70%), como entre assistentes técnicos/as (58%). 97% dos/as trabalhadores/as do município apresentam um contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) por tempo indeterminado.

O município de Ponte de Sor apresenta uma baixa percentagem de recursos humanos jovens, já que apenas 17% possui menos de 40 anos e cerca de 60% tem entre 50 e 59 anos, registando-se ainda 52 colaboradores/as com pelo menos 60 anos. É de sublinhar a elevada percentagem de trabalhadores/as que possuem até 5 anos de serviço (29%), na sua maioria assistentes operacionais (36 homens e 32 mulheres), mas também de técnicos/as superiores, em que as mulheres são mais do dobro do que os homens (7 do sexo masculino e 16 do sexo feminino).

Relativamente ao nível de escolaridade, verifica-se que 37% dos/as trabalhadores/as possui até ao 9.º ano e que outros/as tantos/as detêm o ensino secundário. Apesar da taxa de feminização neste município ser de 50%, no conjunto de trabalhadores/as que possuem até ao ensino básico é de realçar a disparidade existente em termos de género, pois apenas 30% são mulheres. Já no que diz respeito aos/às trabalhadores/as com ensino secundário regista-se uma maioria de mulheres (55%). Porém, é com habilitações superiores que se regista a maior disparidade, já que 72% destes/as trabalhadores/as são do sexo feminino, em consonância com o tipo de carreira geral, como abordado anteriormente.

Há 1 trabalhador estrangeiro a desempenhar funções como assistente operacional e 11 pessoas com deficiência a trabalhar no município, sendo que apenas 2 são mulheres.

A contagem das horas de trabalho extraordinário diurno revela que a esmagadora maioria de horas foram realizadas por trabalhadores do sexo masculino (99%), tal como na contagem das horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados (96%).

Em 2020, registou-se um total de 13517 horas de ausência ao trabalho, sendo que dessas, 7745 pertenceram a trabalhadoras (57%), sendo o motivo “por conta do período de férias” o que apresenta um maior número de horas (cerca de metade). Destaque ainda para o motivo “doença” que contabilizou 3860 horas, sendo que 2179 horas pertenceram a trabalhadoras, o correspondente a 56%, e para a “assistência a familiares” e “proteção na parentalidade” que são justificações quase exclusivas das mulheres, com 96% e 93% respetivamente.

No ano de 2020, 4 trabalhadoras do sexo feminino tiveram filhos/as, bem como 2 trabalhadores do sexo masculino, registando-se que 4 homens e 3 mulheres gozaram de licença parental. As trabalhadoras do sexo feminino gozaram da licença num período de 270 dias, já os trabalhadores do sexo masculino gozaram de um período de 58 dias. Neste ponto verifica-se um grande desfasamento entre dias de licença parental gozados por homens e mulheres, algo que deve ser trabalhado por parte da Autarquia. Foi identificada pela pessoa respondente apenas uma trabalhadora do sexo feminino a gozar a licença de amamentação/aleitação no ano de 2020.

No que toca à relação das pessoas trabalhadoras com sindicatos existe uma maior prevalência de sindicalização entre os trabalhadores do sexo masculino, com 55 sindicalizados face a apenas 28 trabalhadoras. Quanto à pertença à Comissão de Trabalhadores/as e à Comissão de Segurança e Higiene não existe participação por parte de nenhum/a trabalhador/a.

Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora

Já quanto ao ano de 2021, e com reporte ao 1º semestre, temos a seguinte composição dos cargos dirigentes da Câmara Municipal, onde se verifica uma paridade face ao sexo a nível da categoria de direção intermédia de 1º grau e, nas categorias de direção intermédia de 2º e de 3º grau, constata-se uma existência numérica superior de mulheres do que de homens. Esta situação pode ser explicada pela existência de critérios igualitários ao nível da progressão das carreiras do município.

Tabela A.1.: Cargos Dirigentes no Município		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).	1	1
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau).	4	1
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	1	0

Tabela A.2.: Nº de trabalhadores/as na Câmara Municipal		Mulheres	Homens
Ind. 7	Nº total de Trabalhadores/as, por sexo, na autarquia	162	167
	Trabalhadores/as, por sexo, no Gabinete de Apoio à Presidência e Protocolo	1	3
	Trabalhadores/as, por sexo, no Gabinete de Atos Eleitorais, Referendários e Recenseamento Eleitoral	0	0
	Trabalhadores/as, por sexo, no Gabinete de Comunicação e Informação	0	2
	Trabalhadores/as, por sexo, no Gabinete de Auditoria Interna e Gestão da Qualidade	0	0
	Trabalhadores/as, por sexo, no Gabinete de Inovação e Planeamento Estratégico	0	1
	Trabalhadores/as, por sexo, no Gabinete de Relações Institucionais e Cooperação	0	0
	Trabalhadores/as, por sexo, na Divisão de Saúde, Segurança e Proteção Civil Municipal	4	3
	Trabalhadores/as, por sexo, na Subunidade de Saúde	1	0
	Trabalhadores/as, por sexo, no Gabinete Médico Veterinário	0	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Gabinete Municipal de Segurança	0	0	

Trabalhadores/as, por sexo, no Serviço Municipal de Proteção Civil	1	3
Trabalhadores/as, por sexo, no Gabinete Técnico Florestal	2	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Serviço de Apoio Atividades às Aeronáuticas	2	10
Dirigente do Serviço de Apoio Atividades Aeronáuticas	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Gestão e Manutenção de Recursos	1	8
Trabalhadores/as, por sexo, na Informação de Voo	0	2
Trabalhadores/as, por sexo, nos Meios de Socorro	0	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Departamento de Administração, Finanças e Desenvolvimento (DAFD)	28	16
Diretor Departamento Administração, Finanças e Desenvolvimento	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Divisão de Recursos Humanos (DRH)	5	1
Chefe de Divisão de Recursos Humanos	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Gestão de Assiduidades e Remunerações	2	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Gestão de Carreiras e Avaliação de Desempenho	2	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Segurança e Saúde no Trabalho	0	1
Trabalhadores/as, por sexo, na Gestão de Capital Humano e Qualificação de Recursos	0	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Divisão de Finanças e Património (DFP)	14	10
Trabalhadores/as, por sexo, na Contabilidade	5	4
Trabalhadores/as, por sexo, nas Compras	2	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Gestão de Património	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Faturação e Apoio a Consumidores	2	5
Trabalhadores/as, por sexo, nas Taxas e Licenças	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, nas Candidaturas e Sistemas de Financiamento	1	1
Trabalhadores/as, por sexo, na Tesouraria	2	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Divisão Jurídico-Administrativa (DJA)	8	5
Chefe de Divisão Jurídico-administrativa	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Serviço de Apoio Jurídico	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Serviço de Contraordenações	1	0

Trabalhadores/as, por sexo, nos Contratos, Atas e Apoio a Órgãos Municipais	0	1
Trabalhadores/as, por sexo, na Modernização Administrativa	0	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Serviço de Administração de Sistemas	0	2
Trabalhadores/as, por sexo, no Expediente e Arquivo	1	1
Trabalhadores/as, por sexo, nas Atividades Auxiliares	4	1
Departamento de Ação Social, Educação, Cultura e Desporto (DASECD)	116	28
Trabalhadores/as, por sexo, na Divisão de Ação Social (DAS)	4	1
Chefe de Divisão de Ação Social	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Intervenção e Integração Social	0	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Habitação Social	1	1
Trabalhadores/as, por sexo, na Rede Social	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Associativismo	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Inovação Social	0	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Divisão de Educação, Juventude e Desporto (DEJD)	104	23
Chefe de Divisão de Educação, Juventude e Desporto	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Serviço de Educação e Juventude (SEJ)	94	13
Trabalhadores/as, por sexo, na Gestão de Recursos e Apoios Educativos (GRAE)	85	13
Trabalhadores/as, por sexo, na Ação Social Escolar	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Gestão do Parque Escolar e Recursos Educativos	83	13
Trabalhadores/as, por sexo, no Apoio aos Projetos Educativos e Comunitários	1	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Planeamento Estratégico para a Área da Infância e da Juventude (PEAIJ)	9	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Gabinete de Planeamento, Gestão Estratégica e Comunicação	0	0
Trabalhadores/as, por sexo, nos Projetos Educativos e de Inovação Social	2	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Serviço Integrado de Apoio à Criança e à Família	7	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Serviço de Juventude	0	0
Trabalhadores/as, por sexo, no Serviço de Desporto	9	10

Trabalhadores/as, por sexo, na Gestão de Equipamentos e Promoção da Atividade Desportiva (GEPAD)	8	8
Trabalhadores/as, por sexo, nos Projetos e Eventos Desportivos (PED)	1	2
Trabalhadores/as, por sexo, na Divisão de Cultura e Turismo (DCT)	8	4
Trabalhadores/as, por sexo, na Cultura	3	3
Trabalhadores/as, por sexo, no Turismo	2	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Gestão de Recursos Culturais	0	1
Trabalhadores/as, por sexo, nas Bibliotecas e Arquivo Histórico	3	0
Departamento de Ordenamento do Território, Obras e Ambiente (DOTOA)	11	104
Departamento de Ordenamento do Território, Obras e Ambiente	0	1
Trabalhadores/as, por sexo, na Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística (DPGU)	4	7
Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística	0	1
Trabalhadores/as, por sexo, nos Instrumentos de Gestão Territorial e Planeamento Urbano	0	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Gestão Urbanística	4	2
Trabalhadores/as, por sexo, na Fiscalização Municipal	0	3
Trabalhadores/as, por sexo, nos Sistemas de Informação Geográfica e Topografia	0	2
Trabalhadores/as, por sexo, na Divisão de Projetos, Obras Municipais e Ambiente (DPOMA)	5	4
Trabalhadores/as, por sexo, nos Estudos e Projetos	1	3
Trabalhadores/as, por sexo, nas Obras Municipais	4	1
Trabalhadores/as, por sexo, no Ambiente, Recursos Naturais e Eficiência Energética	0	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Mobilidade, Trânsito e Segurança Rodoviária	0	0
Trabalhadores/as, por sexo, na Divisão de Serviços Operacionais (DSO)	2	92
Trabalhadores/as, por sexo, na Gestão de Recursos	2	20
Trabalhadores/as, por sexo, nas Águas e Saneamento	0	18
Trabalhadores/as, por sexo, nos Resíduos Urbanos	0	13
Trabalhadores/as, por sexo, na Rede Viária e Ambiente	0	8
Trabalhadores/as, por sexo, na Habitação e Equipamentos Municipais	0	7
Trabalhadores/as, por sexo, no Espaço Urbano	0	23

	Trabalhadores/as, por sexo, na Energia e Instalações e Redes	0	1
	Trabalhadores/as, por sexo, nos Cemitérios	0	2

Pela análise da tabela apresentada acima, onde está patente a repartição dos/as trabalhadores/as por sexo atendendo ao organograma do município, é possível constatar que existe uma segregação horizontal vincada, na medida em que as mulheres e os homens concentram-se em setores de atividade diferenciados. Assim sendo, existe uma forte feminização nos setores de trabalho “Departamento de Administração, Finanças e Desenvolvimento” e “Departamento de Ação Social, Educação, Cultura e Desporto”, sendo que, por sua vez, existe uma acentuada masculinização nos setores de trabalho “Serviço de Apoio às Atividades Aeronáuticas” e “Departamento de Ordenamento do Território, Obras e Ambiente”.

Tabela A.3.: Trabalhadores/as SEM CTFP, nomeação ou comissão de serviço		Mulheres	Homens
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	7	9

Relativamente aos/às 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), verifica-se que não existe uma diferença significativa entre o número de mulheres e o de homens nesta situação.

Tabela A.4.: Ganho Médio Mensal		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.	3238,13	3647,55	11,22
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de técnico superior.	1659,59	1774,76	6,49
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico/a.	1372,59	1371,11	-0,11
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	865,44	1046,74	17,32

Tendo como referência os ganhos médios mensais do 1º semestre de 2021, desagregados por categoria profissional e por sexo, percebemos que, em quase todas as categorias, os salários

auferidos pelas mulheres são inferiores aos pagos aos homens – exceção da categoria de assistente técnico/a em que existe igualdade remuneratória. Contrariamente àquilo que é comumente verificar-se no mercado de trabalho português, onde as disparidades salariais entre mulheres e homens se acentuam conforme se ascende na categoria profissional, aqui o gap salarial com maior significado estatístico é entre os/as assistentes operacionais, registando-se uma diferença de 17% que as mulheres ganham a menos que os homens. Tal situação está relacionada, conforme exposto mais acima, com o facto de os homens assistentes operacionais fazerem a esmagadora maioria das horas extraordinárias, do trabalho por turnos e, simultaneamente, serem as mulheres as que registam maiores níveis de ausência ao trabalho.

Após as eleições autárquicas de outubro de 2021, verificamos a seguinte composição por sexo do executivo camarário e da assembleia municipal, bem como as respetivas taxas de feminização existentes nestes dois órgãos:

Tabela A.5.: Poder Político		Mulheres	Homens	Taxa de Feminização
Ind. 1	Composição do órgão Câmara, por sexo.	2	5	29%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	6	20	23%

Aqui deverá fazer-se referência ao facto de que, pese embora na composição das listas existisse a obrigatoriedade de estas serem constituídas pelos dois sexos, havendo pelo menos 40% de pessoas do sexo sub-representado, na composição dos órgãos do poder político a taxa de feminização cai dos iniciais 40% para 29% no executivo municipal e para 23% na assembleia municipal.

Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade

No que toca ao **Planeamento Estratégico** para a Igualdade, dos oito indicadores de boas práticas a este nível, a Autarquia incorporou apenas 3, o que revela uma fraca incorporação de políticas para a Igualdade a esta nível. A Autarquia revela boas práticas, como a alocação de verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, bem como 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. No entanto, não incorporou medidas como 1) a menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover ao nível do Planeamento Estratégico e da Missão da Autarquia, ou 2) a definição de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens, constituindo estas possíveis linhas de ação futura ao nível do Planeamento Estratégico.

A Autarquia 3) não trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo, nos seus instrumentos de Planeamento Estratégico, o que constitui uma medida essencial para a avaliação da igualdade de género na Autarquia.

Ao nível das **Políticas de Gestão de Recursos Humanos**, dos 26 indicadores inquiridos e analisados, a Autarquia incorporou 16 nas suas políticas. De salientar que a igualdade é tida como princípio na Gestão de Recursos Humanos, nomeadamente ao nível dos processos seletivos, bem como da constituição dos júris e dos processos de promoção e progressão na carreira, e que a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam em sub-representação é encorajada, o que pode explicar o bom desempenho ao nível da garantia de paridade de género na força de trabalho da Autarquia.

De destacar que ao nível da formação são adotadas ações concretas para promover a Igualdade de género, como o incentivo à frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, bem como o incentivo à igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida. Estas formações são oferecidas no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido. No entanto 2) os dados relativos à frequência de ações de formação não são tratados por sexo.

De destacar que ao nível do envolvimento de trabalhadores/as na definição de políticas para a Igualdade, estes/as 1) 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, 2) não são promovidas reuniões sobre aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade e 3) estes aspetos não são tidos em conta na

avaliação da satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras, o que podem constituir práticas a explorar na definição e avaliação de políticas de Igualdade no futuro.

Relativamente à parentalidade, a Autarquia declara incentivar o exercício dos direitos parentais de forma igualitária por trabalhadores/as de ambos os sexos, incluindo o gozo de licença de parentalidade, o que contrasta com o desfasamento entre dias de licença de parentalidade gozados por trabalhadores/as de diferentes sexos no ano de 2020.

Quanto à **Comunicação e Imagem**, a Autarquia está comprometida com a utilização de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades. No entanto, ainda não implementou boas práticas como 1) a utilização de linguagem inclusiva para a Comunicação Externa e para a Comunicação Interna ou 2) a divulgação, em local apropriado, de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, revelando assim uma fraca incorporação de boas práticas a este nível.

Versando agora sobre a **Diversidade, Inclusão e Não Discriminação**, dos 20 indicadores inquiridos, constata-se que as políticas da Autarquia neste ponto estão em conformidade com 12 indicadores de boas práticas. Tal situação revela uma boa incorporação de boas práticas neste ponto.

Princípios igualitários relativos à Diversidade, Inclusão e Não Discriminação em função da etnia, raça ou nacionalidade, da incapacidade ou deficiência física ou mental, bem como da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais são adotados no acesso ao emprego e traduzem-se em iniciativas concretas de promoção da Igualdade, tanto ao nível das instalações como das atividades da Autarquia.

A Autarquia demonstra também 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.

É ainda de destacar que 1) a entidade não participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local e 3) não promove iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais no domínio da igualdade de género, no seu concelho, entre outras políticas possíveis.

De um modo geral, a Igualdade entre mulheres e homens é incorporada como princípio pela Autarquia de Ponte de Sor, traduzindo-se em iniciativas concretas ao nível da Gestão de Recursos

Humanos e das políticas para a Diversidade, Inclusão e Não Discriminação, existindo bastante espaço para o seu alargamento e consolidação, nomeadamente ao nível das boas práticas que foram salientadas ao longo deste ponto. Por seu turno, existe uma fraca incorporação de boas práticas para a Igualdade ao nível do Planeamento Estratégico e da Comunicação e Imagem da Autarquia.

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 320 pessoas trabalhadoras no município, responderam a este instrumento de auscultação 88, o que equivale a uma taxa de resposta de 27,5%.

Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Ponte de Sor, 88 pessoas que trabalham na Autarquia responderam ao questionário de diagnóstico de necessidades que lhes era dirigido. Destas, mais de metade são mulheres (56), o que pode ser explicado pelo facto de estarmos a fazer uma auscultação sobre Igualdade e Não Discriminação e os homens entenderem, como acontece normalmente, que este é um assunto que só diz respeito a mulheres e não a eles.

Quanto às idades dos/as respondentes, verificamos em ambos os sexos uma repartição pelos diferentes grupos etários, com uma maior prevalência de respondentes na faixa etária entre os 50 e os 59 anos de idade, tanto nos homens como nas mulheres.

A nacionalidade de todas as pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo a sua origem étnica maioritariamente a caucasiana, existindo uma pessoa de origem africana e outra de origem indo-europeia. De registar que se verifica que 5 mulheres e 7 homens não sabem e/ou não respondem à questão sobre a sua origem étnica.

Relativamente ao nível de escolaridade das pessoas auscultadas, constatamos que a resposta com maior significado estatístico é a de pessoas com o ensino secundário (23 mulheres e 21 homens). É de salientar que o grupo de pessoas com ensino superior e ensino superior pós-graduado é maioritariamente constituído por mulheres, verificando-se, no caso das pessoas licenciadas, uma proporção de 7 vezes mais mulheres licenciadas do que homens.

Sobre a composição dos agregados familiares das pessoas respondentes, verificamos que mais de 2/3 das pessoas são casadas ou vivem em união de facto. Existe também uma maior prevalência de mulheres casadas do que homens, comparativamente. Também uma percentagem significativa das pessoas respondentes ($\approx 73\%$) indica que tem filhos/as. Entre as pessoas que tiveram filhos/as, a maioria das mulheres respondentes (77%) indica ter gozado licença parental inicial pelo nascimento ou adoção do/a filho/a mais novo/a, o que também se verifica no caso dos homens, ainda que em menor percentagem (67%). A discrepância entre géneros na autarquia não é alarmante face ao cenário geral.

Quanto ao número de dias de licença parental gozados em média, o valor reportado é de aproximadamente 109 dias no sexo feminino e de apenas aproximadamente 23 dias para o sexo masculino. Estes dados apontam para a tendência de um desfasamento no gozo dos direitos de parentalidade e da participação nas tarefas de cuidado à família em função dos papéis de género atribuídos. Entre quem não gozou a licença parental, as razões apontadas para não a gozar variam entre respondentes, sendo que a razão mais apontada pelas mulheres foi “motivos profissionais” e pelos homens o facto de “não serem, à data, elegíveis para o gozo da mesma”.

Verificamos pela análise dos resultados que existe uma repartição equilibrada entre os/as inquiridos/as que têm dependentes a cargo, tanto descendentes como ascendentes.

Número de respostas por sexo

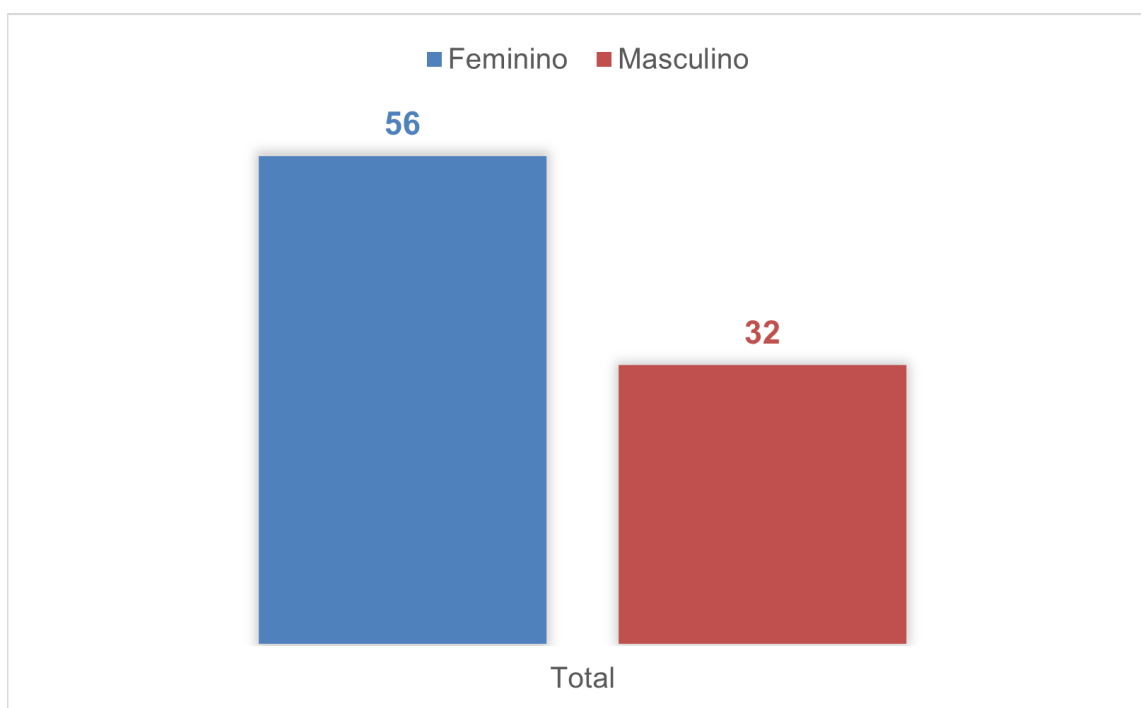


Gráfico A.1.



Número de respostas por sexo e grupo etário

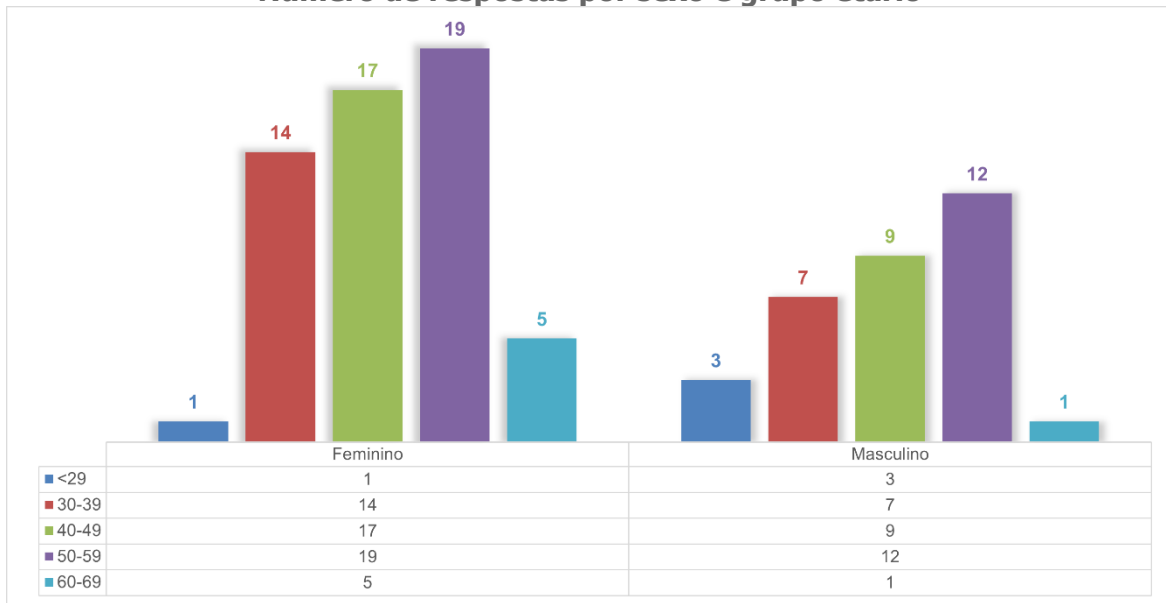


Gráfico A.2.

Número de respostas por sexo e nacionalidade

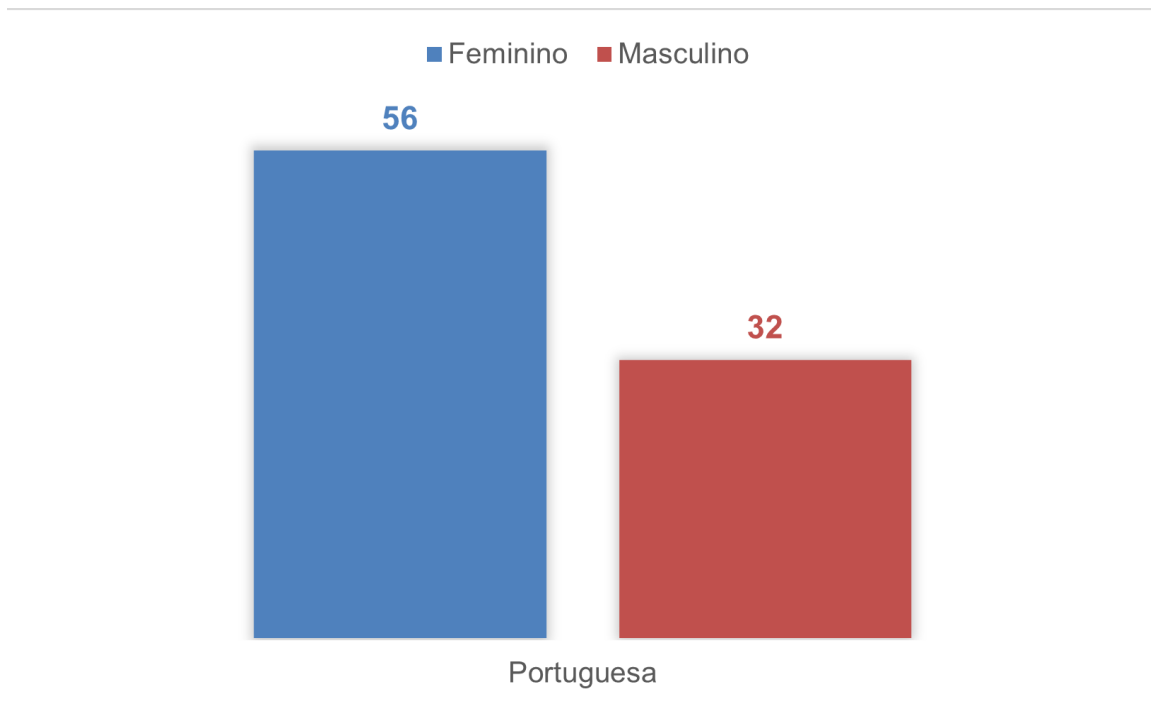


Gráfico A.3.

Número de respostas por sexo e origem étnica

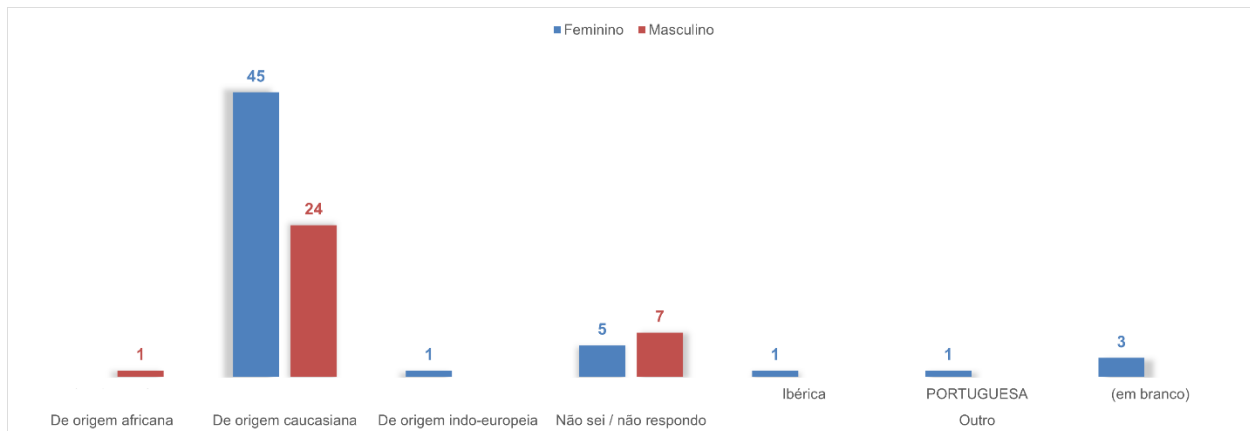


Gráfico A.4.

Número de respostas por sexo e nível de escolaridade

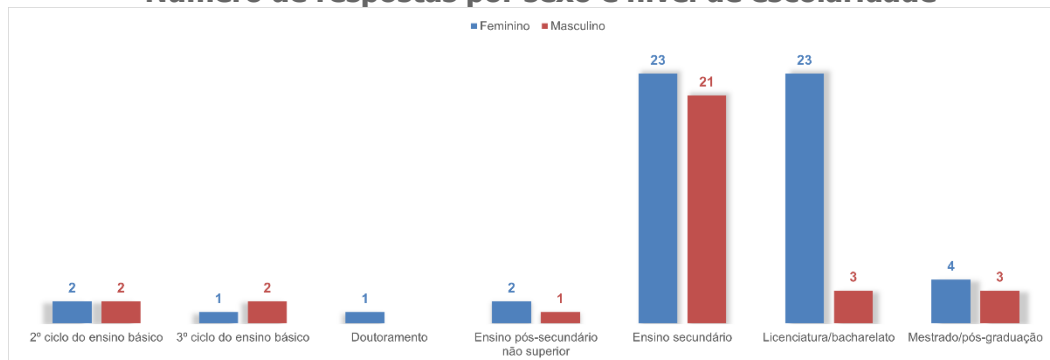


Gráfico A.5.

Número de respostas por sexo e estado civil

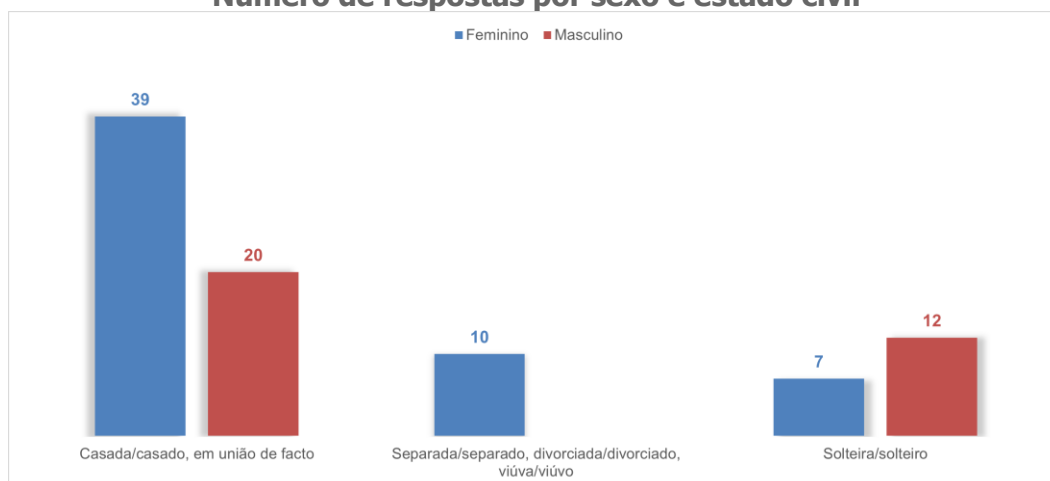


Gráfico A.6.



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

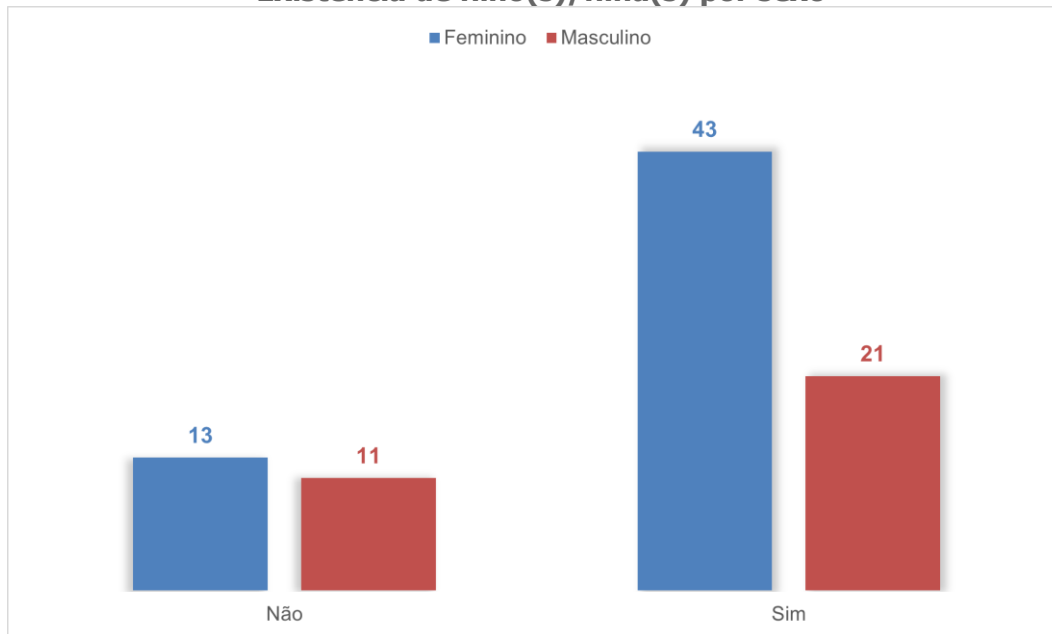


Gráfico A.7.

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

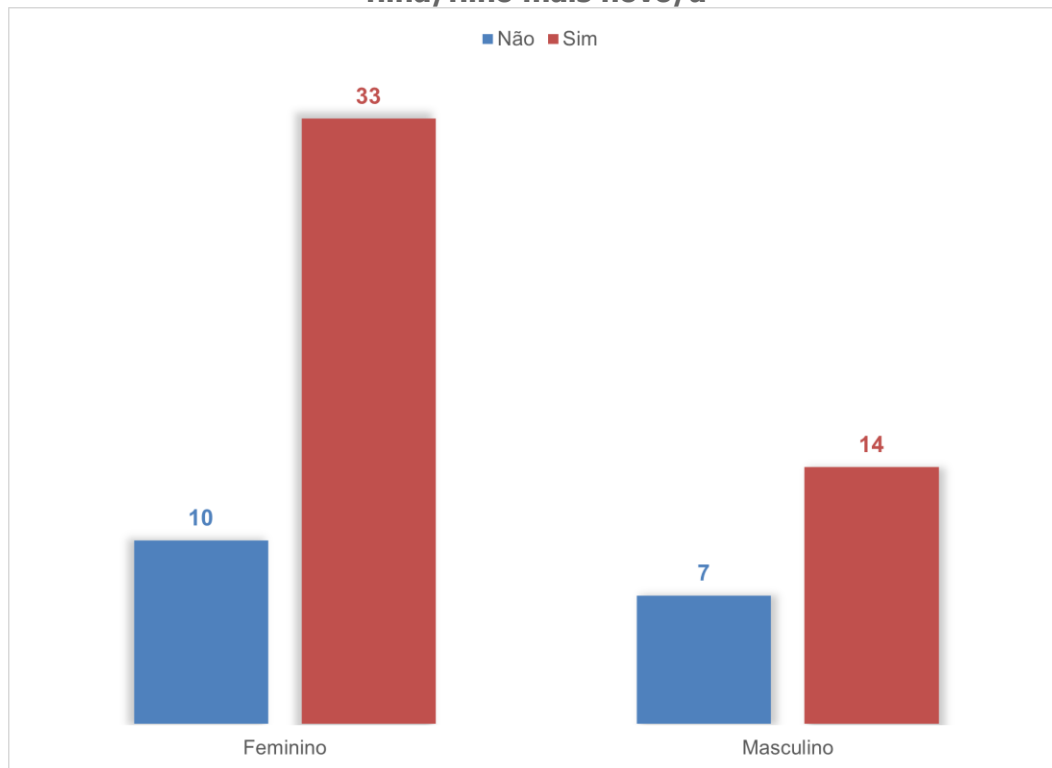


Gráfico A.8.

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

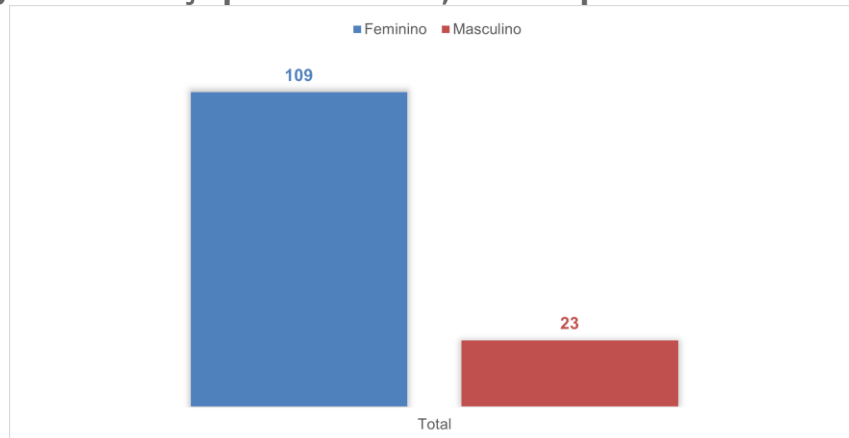


Gráfico A.9.

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

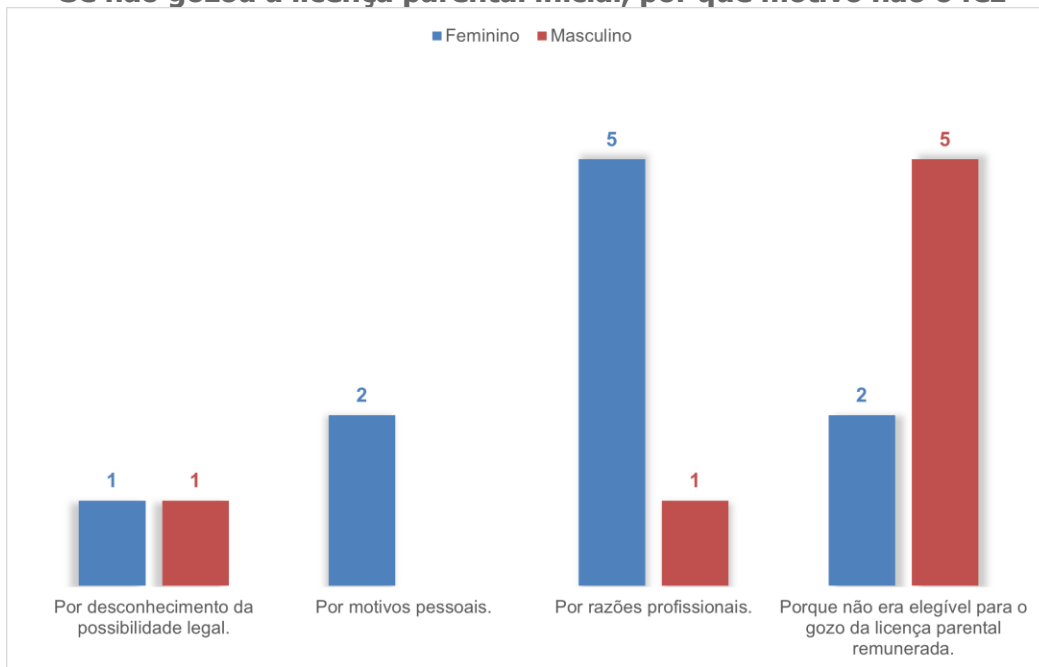


Gráfico A.10.



Composição do agregado familiar

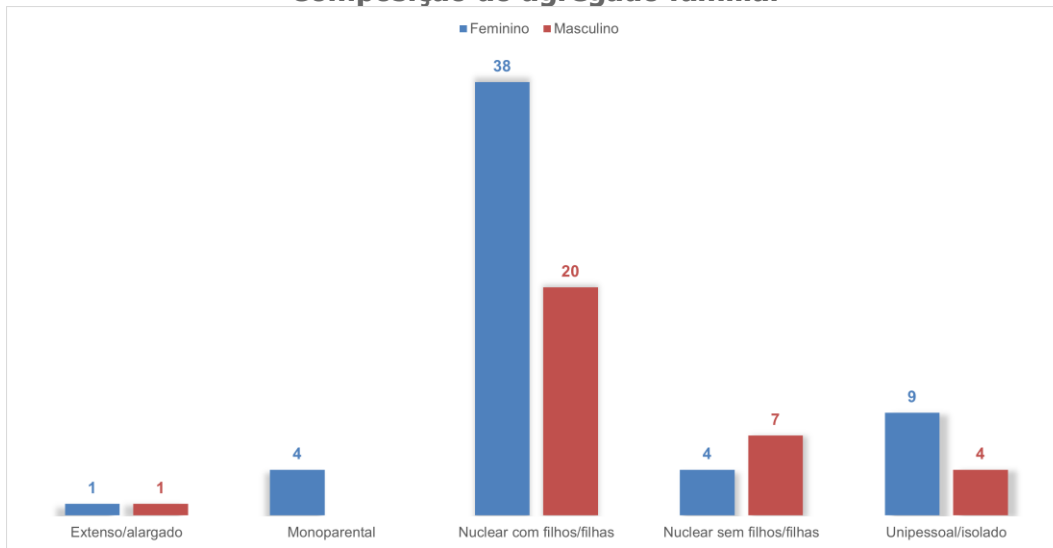


Gráfico A.11.

Existência de dependentes a cargo

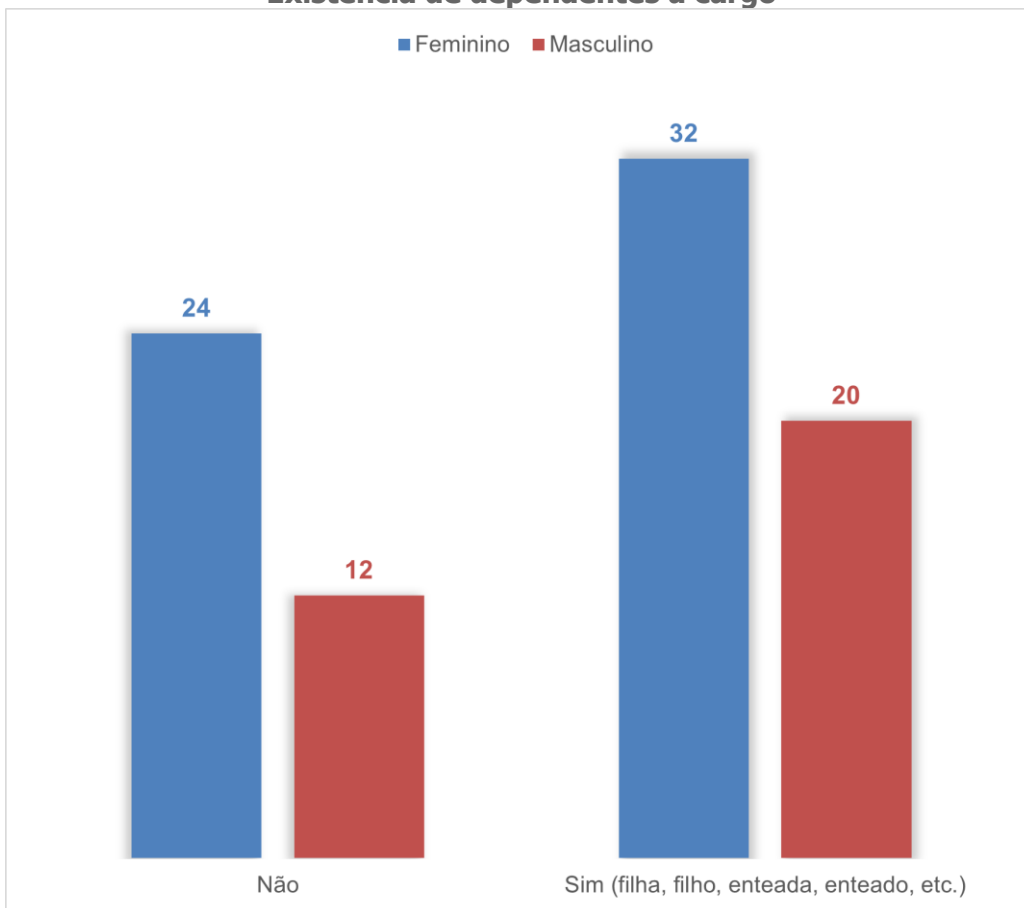


Gráfico A.12.

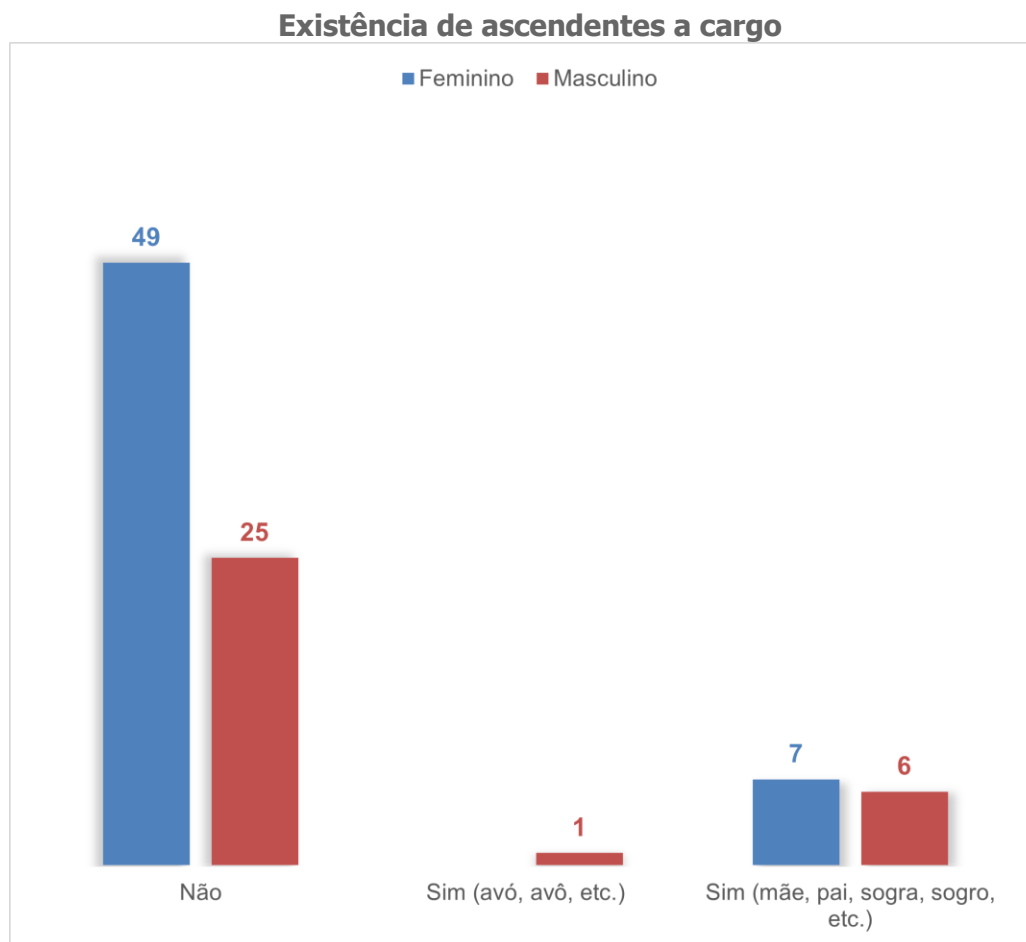


Gráfico A.13.

Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes

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

Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação

As pessoas respondentes trabalham em várias infraestruturas da CM, nomeadamente no Armazém Municipal, CAC e CCM, Edifício Principal e Infraestruturas desportivas. Os dados apontam que a força de trabalho do Armazém Municipal é a mais masculinizada, enquanto as restantes contam com mais mulheres do que homens.

A distribuição de homens e mulheres por categorias profissionais revela que existe uma maior percentagem de mulheres nas categorias profissionais de assistente técnico/a, bem como de técnica superior ou equiparado, face aos homens. Ao nível da categoria de assistente operacional registamos positivamente que existe paridade entre géneros.

No que toca aos vínculos contratuais, a larga maioria dos/as trabalhadores/as encontra-se a trabalhar com um contrato por tempo indeterminado, ou “efetivo”, sendo que apenas 2 mulheres e 3 homens trabalham com um contrato a termo resolutivo certo. Nenhum/a trabalhador/a é contratado/a em regime de prestação de serviços, vulgo “recibos verdes”, e não se registam discrepâncias em termos de género ao nível dos vínculos contratuais da Autarquia.

Uma percentagem significativa ($\approx 47\%$) dos/das trabalhadores/as trabalha num horário rígido, enquanto uma percentagem também significativa trabalha com horários flexíveis ou isenção de horário ($\approx 24\%$). Quanto à distribuição por género é de salientar que existem mais homens a trabalhar por turnos e proporcionalmente mais mulheres a trabalhar com horário de trabalho rígido.

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.

Número de respostas por sexo e por local de trabalho

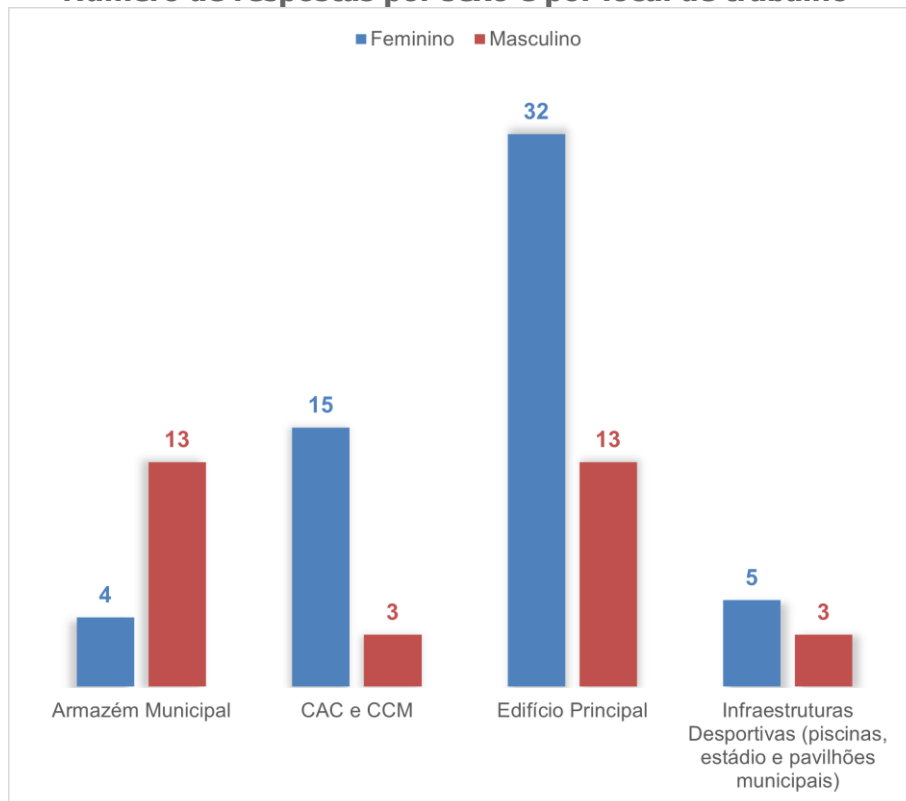


Gráfico A.14.a.

Número de respostas por sexo e categoria profissional

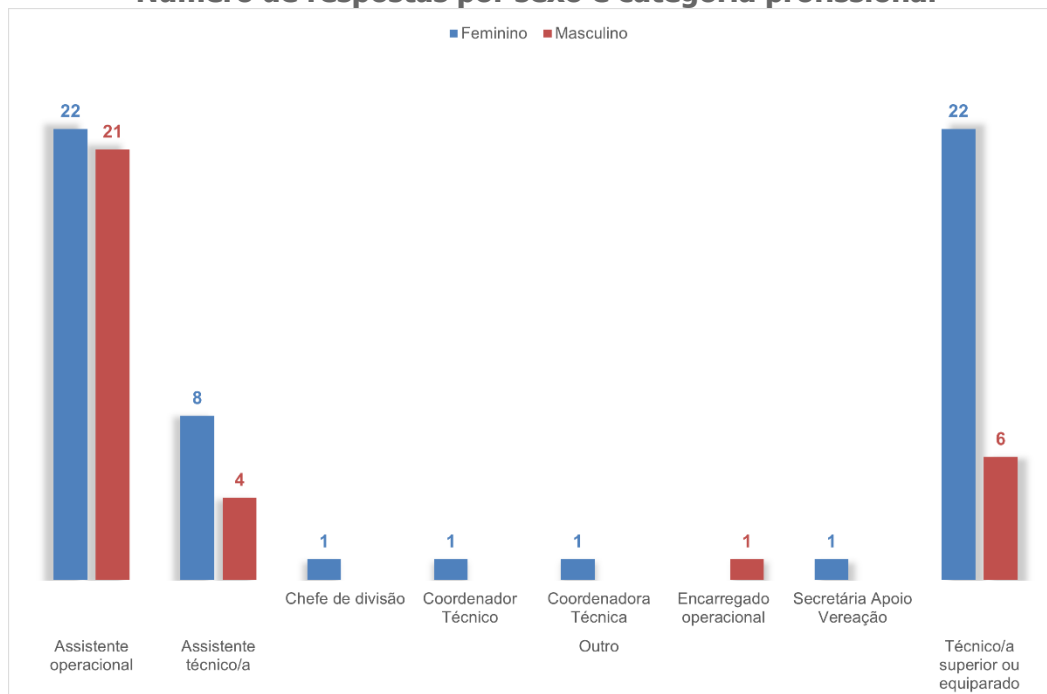


Gráfico A.14.

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

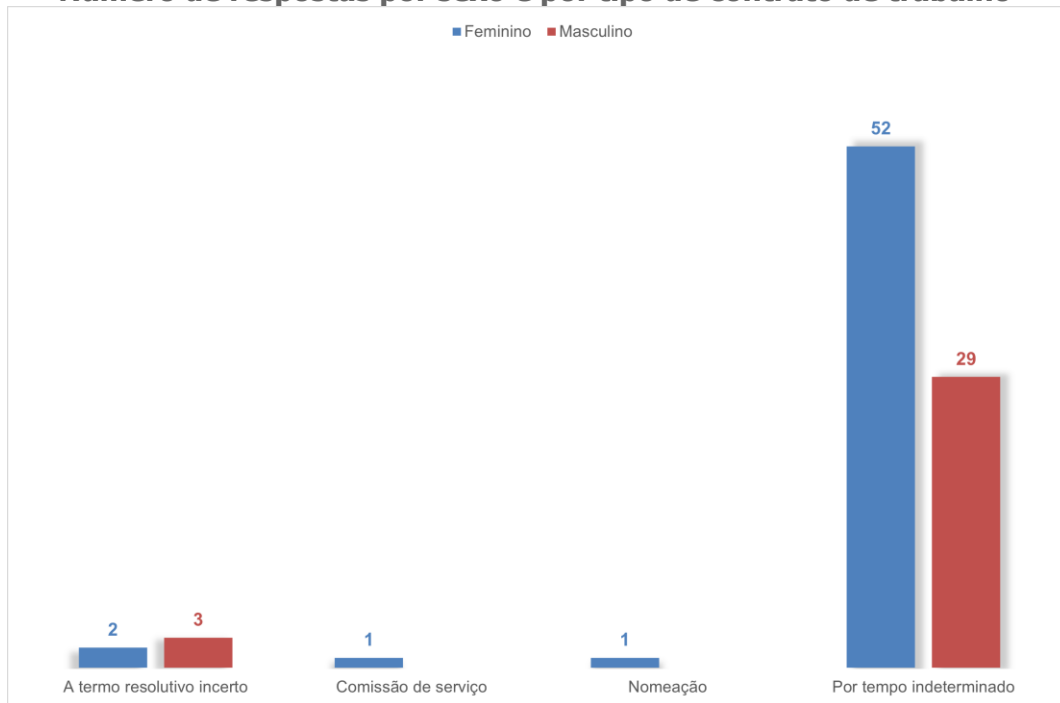


Gráfico A.15.

Número de respostas por sexo e tipo de horário de trabalho

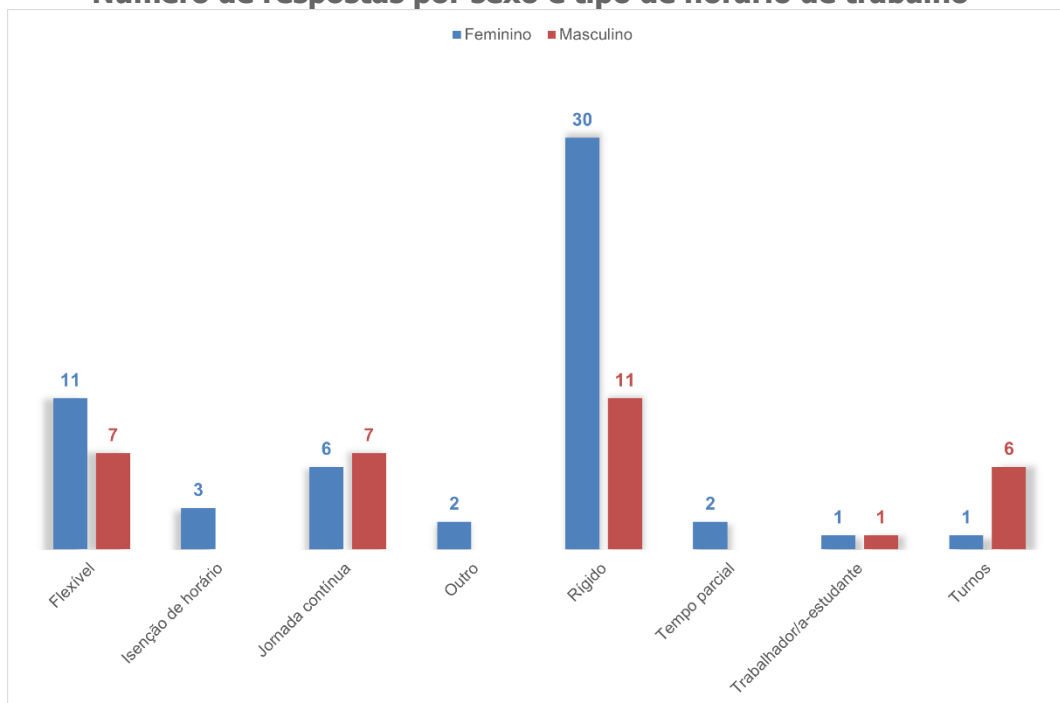


Gráfico A.16.

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

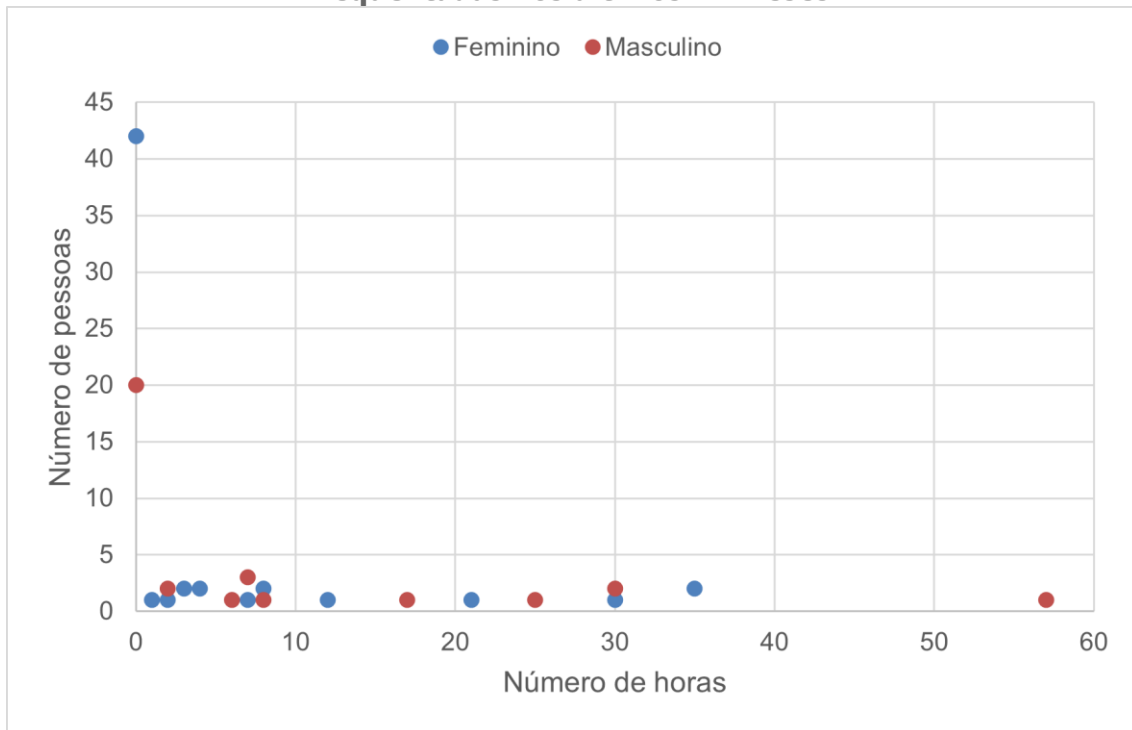


Gráfico A.17.

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

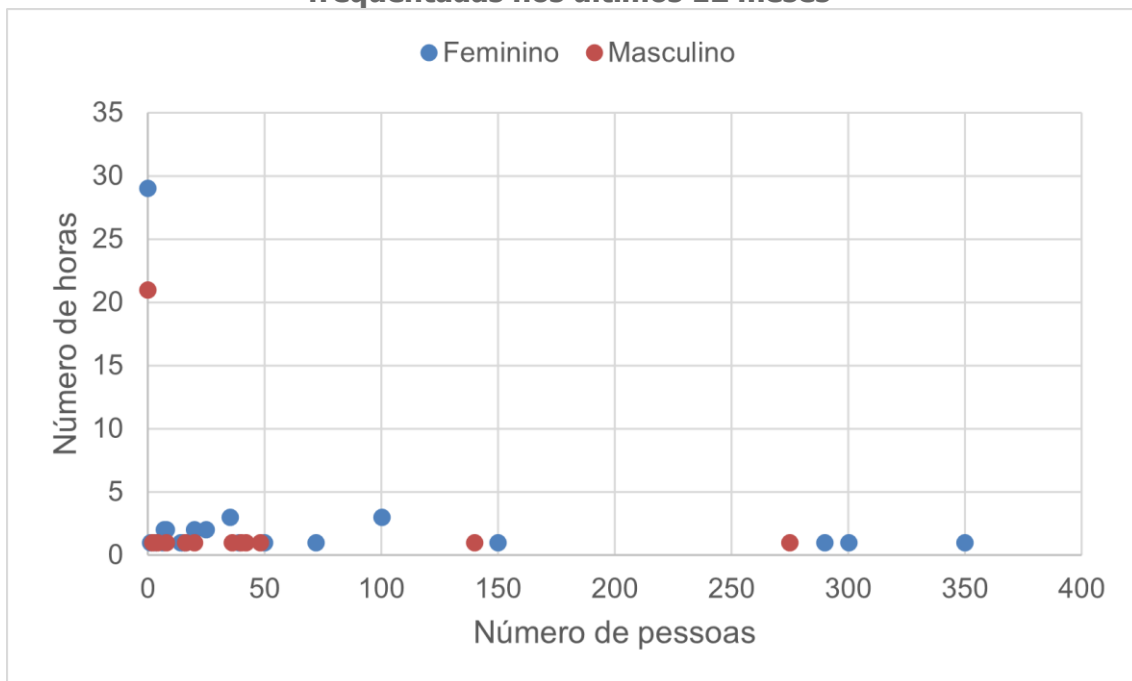


Gráfico A.18.

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 2, e nos homens o 3. 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). Não obstante, as mulheres apresentam, em média, valores mais altos de satisfação com a sua remuneração base do que os homens.

No que toca à perceção dos/das trabalhadores/as sobre a estabilidade da sua situação atual de emprego, de forma geral, os/as trabalhadores/as optaram por valores mais elevados de estabilidade, sendo que existiu uma tendência por parte das mulheres para optar por níveis mais altos de estabilidade do que os dos homens.

Quanto às circunstâncias durante a jornada de trabalho, existe um equilíbrio entre homens e mulheres quanto à realização do trabalho ser individual ou em equipa, existindo uma distribuição média entre as duas situações.

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

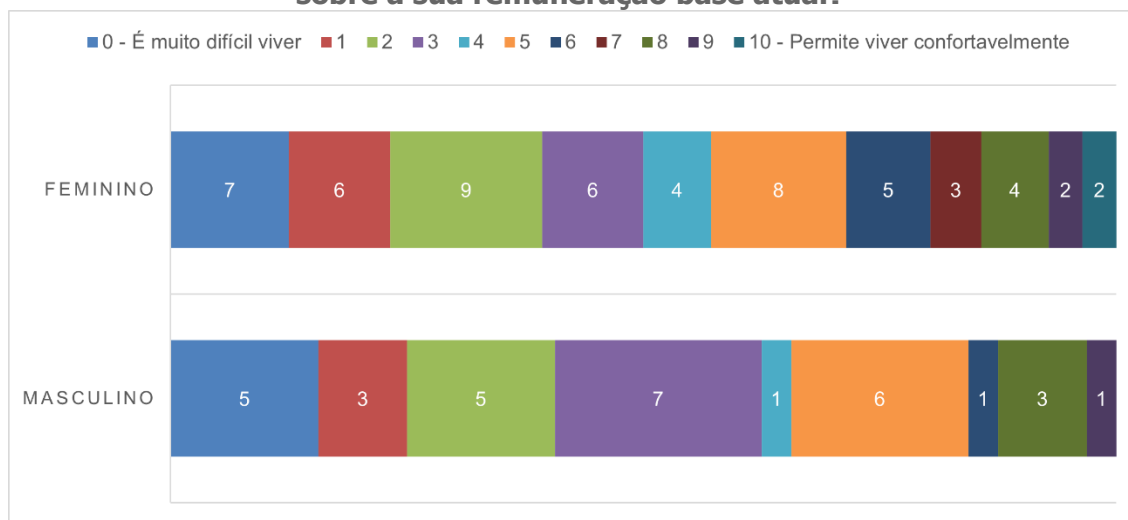


Gráfico A.19.

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

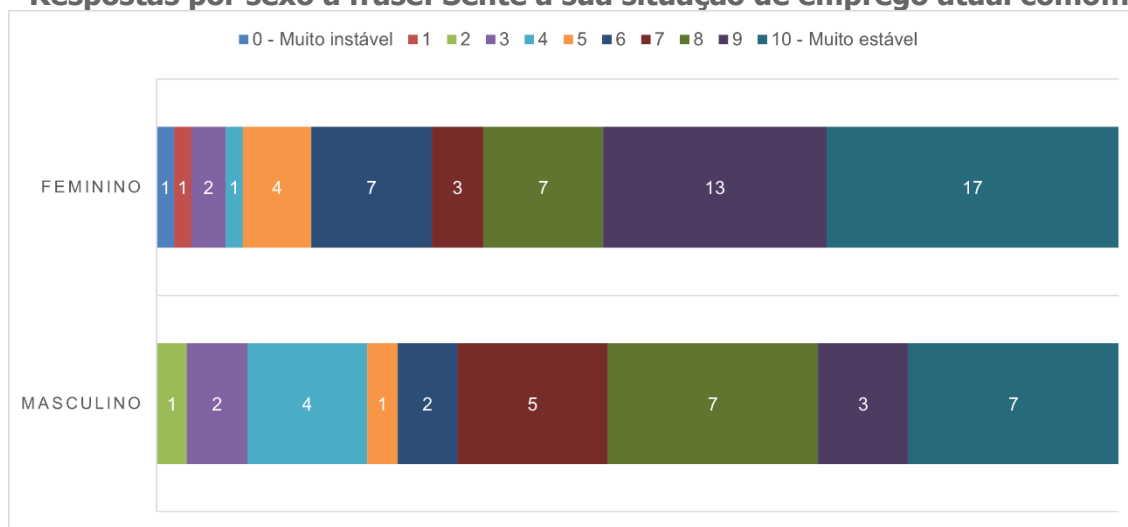


Gráfico A.20.

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

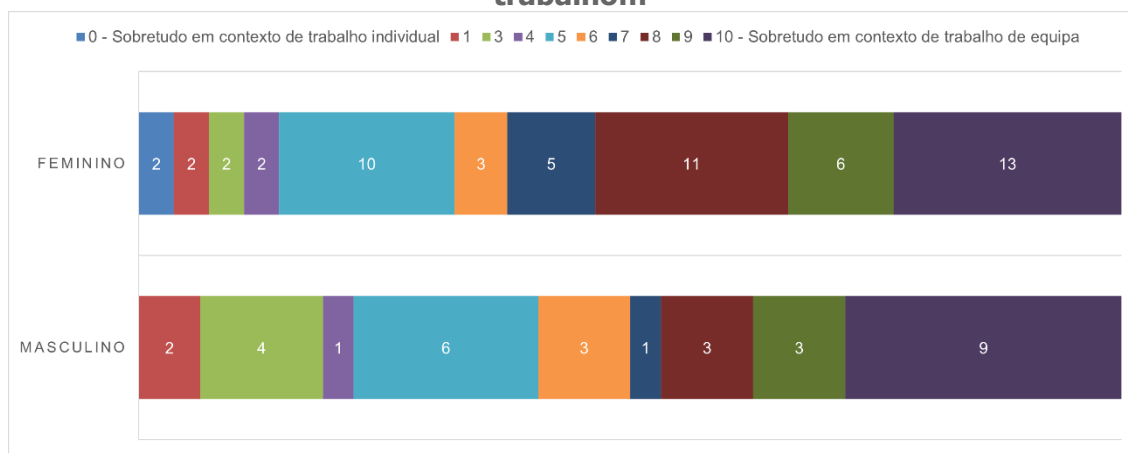


Gráfico A.21.

Experiência, liderança, horário semanal e faltas

Relativamente ao tempo de experiência de trabalho das pessoas inquiridas, as respostas com mais significado estatístico são entre os 0 e os 4 anos, demonstrando que a força de trabalho tem vindo a ser renovada. Existe uma distribuição heterogénea entre as restantes faixas etárias. Em termos de anos de experiência não existem dados que apontem para uma diferença significativa em termos de género.

Quanto ao exercício de funções de chefia/coordenação, verifica-se uma distribuição proporcional entre homens e mulheres, com as mulheres a assumirem mais funções de chefia/coordenação formalmente do que os homens. Estes dados revelam que existe uma boa distribuição em termos

de representação de homens e mulheres em posições de liderança, o que constitui uma boa prática para a igualdade de género.

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, os dados apontam para alguma discrepância em função do género. Assim sendo, temos os trabalhadores do sexo masculino a trabalhar algumas horas acima do horário normal de trabalho de 35 horas semanais, reportando um valor em média de 37,4 horas semanais. Já as trabalhadoras do sexo feminino declararam um valor em média pouco acima do horário normal de trabalho, no valor de 35,2 horas semanais.

No que toca à ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses, proporcionalmente foram as trabalhadoras do sexo feminino quem mais faltou. Os motivos com maior significado estatístico, quer entre homens, como entre mulheres, é a falta por doença ou por período de férias. As mulheres faltaram mais por doença do que os homens e é de realçar que mais mulheres reportam ter faltado também para prestar assistência a familiares e por proteção na parentalidade.

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

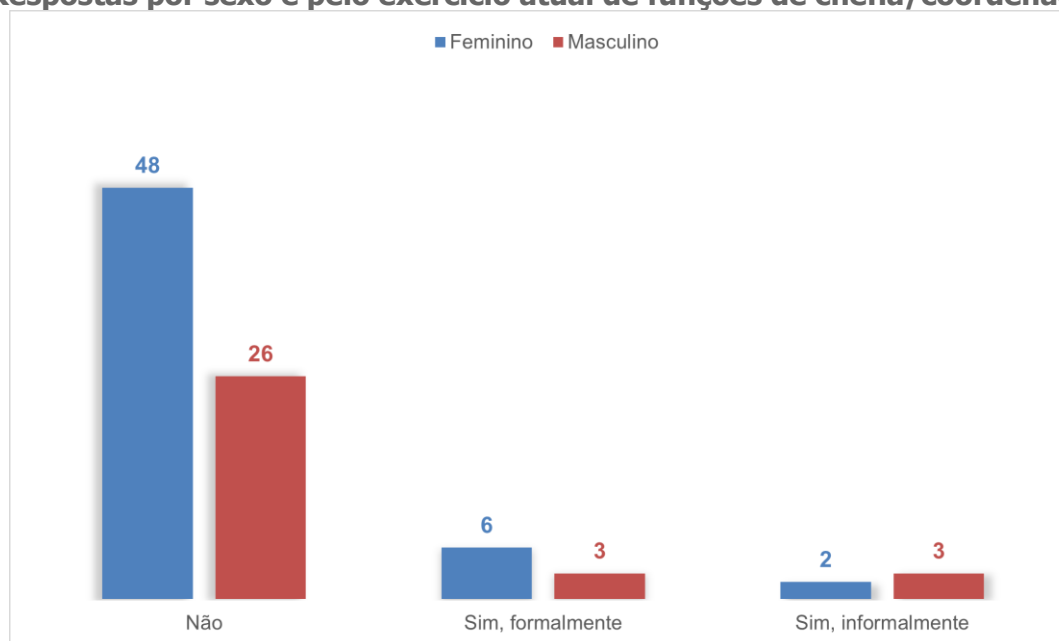


Gráfico A.22.

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

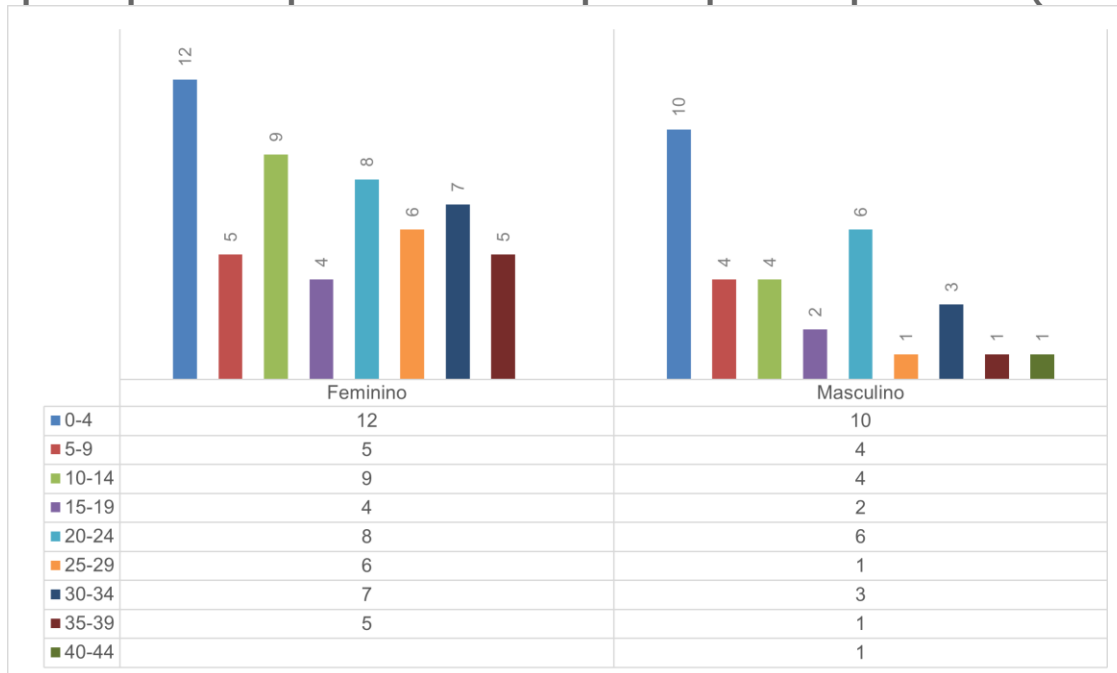


Gráfico A.23.

Respostas por sexo e por média de horas trabalhadas por semana

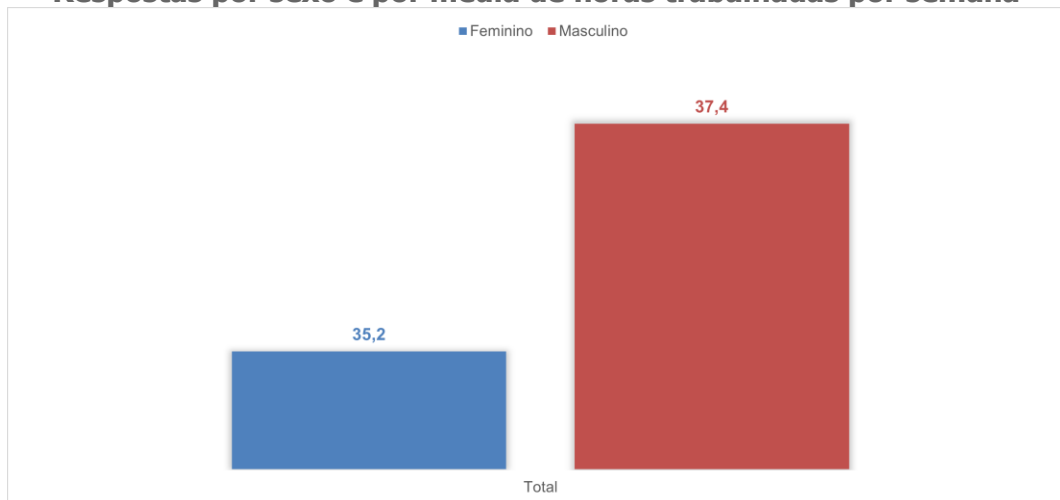


Gráfico A.24.

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

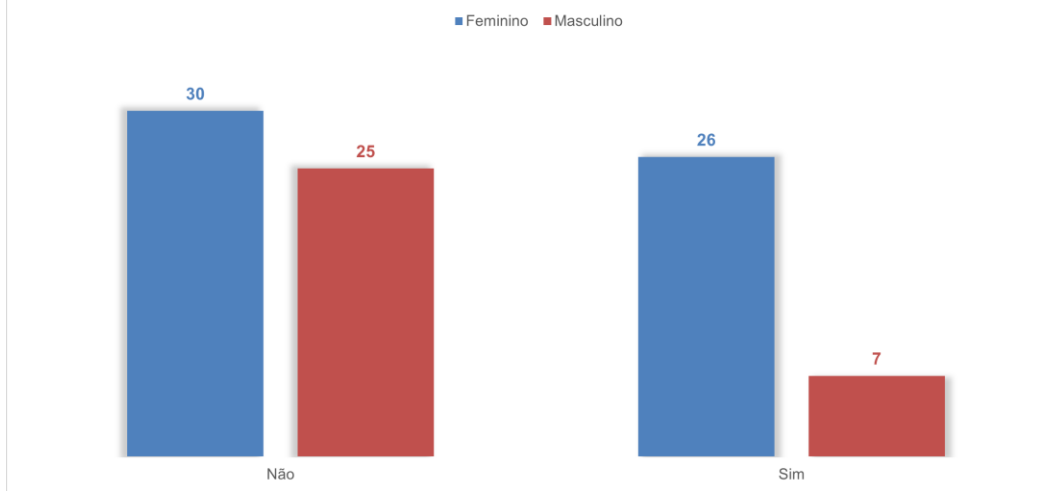


Gráfico A.25.

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

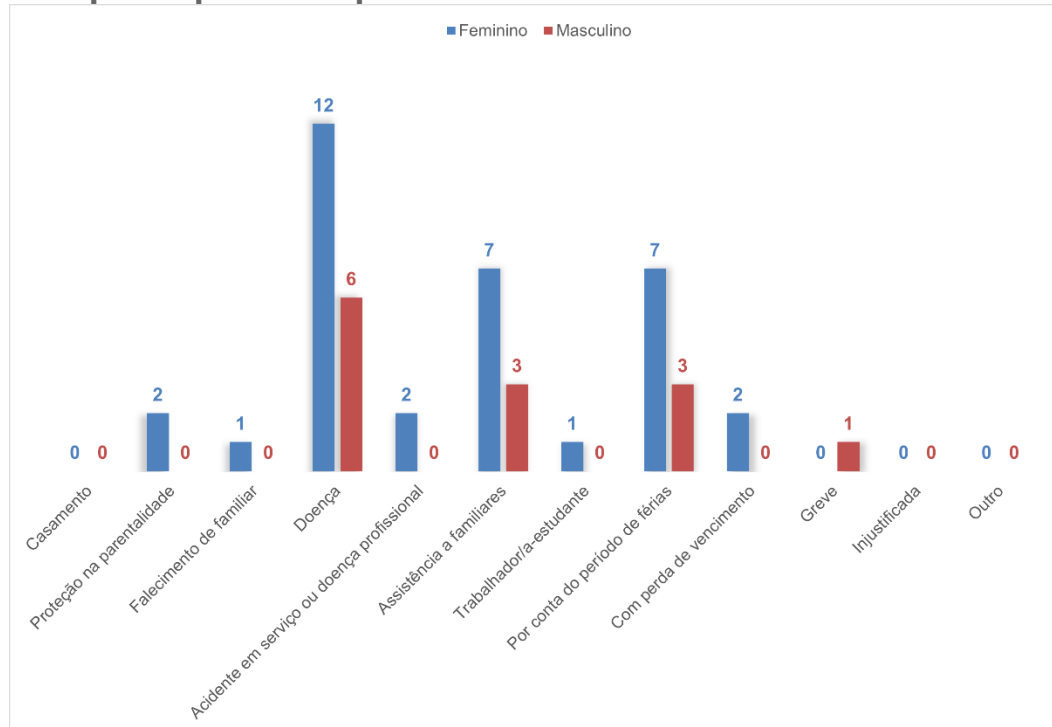


Gráfico A.26.

Ambiente e Condições de Trabalho

No que toca ao ambiente e condições no local de trabalho, as pessoas respondentes reagiram a uma série de afirmações, refletindo a frequência com que determinadas situações acontecem no seu trabalho, atendendo a uma escala de 1 a 5, sendo que 1 significa nunca e 5 sempre. De maneira geral, os valores encontrados são médios, entre 2 e 4. De destacar que mulheres reportam ter de trabalhar mais rapidamente do que os homens e apresentam um valor mais baixo para a confiança das chefias no pessoal para executar bem o seu trabalho.

Notamos positivamente que tanto homens como mulheres apresentam um valor alto, superior a 4, no que toca à valorização do princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens no local de trabalho. O mesmo acontece quanto à afirmação de que pessoas com características diversas são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado, o que também se verifica frequentemente.

Já no que toca à conciliação entre a vida pessoal e profissional, os valores continuam equilibrados entre homens e mulheres, pese embora sejam mais baixos – inferiores a 4 –, o que significa que só às vezes colegas e chefias encorajam a conciliação entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional e a também só às vezes a Autarquia promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	2,73	2,59	2,68
Precisa fazer horas-extra?	2,77	2,50	2,67
Precisa trabalhar muito rapidamente?	3,57	2,88	3,32
O seu trabalho requer que seja bom/boa a propor novas ideias?	3,45	3,09	3,32
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	3,05	2,78	2,95
O seu trabalho exige emocionalmente de si?	3,68	2,97	3,42
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	2,73	2,75	2,74
O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	4,05	3,81	3,97
O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	3,80	3,81	3,81
No seu local de trabalho, a informação sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro é transmitida com antecedência?	2,82	2,94	2,86
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	3,11	3,69	3,32
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	4,38	4,47	4,41
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela sua chefia?	3,16	3,47	3,27
Com que frequência é que a sua chefia direta fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	2,75	2,88	2,80

Existe uma boa cooperação entre colegas de trabalho?	4,02	3,94	3,99
Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que ela faz um bom planeamento do trabalho?	3,14	3,56	3,30
As chefias confiam no pessoal para executar o seu trabalho bem?	3,75	4,16	3,90
No seu local de trabalho, os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	3,41	3,84	3,57
As sugestões do pessoal são consideradas pelas chefias?	3,36	3,34	3,35
Em caso de necessidade, tem liberdade de flexibilizar o seu horário de trabalho?	3,46	3,63	3,52
No seu local de trabalho é valorizado o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	4,11	4,31	4,18
No quotidiano, colegas e chefias encorajam a conciliação entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?	3,34	3,41	3,36
No seu local de trabalho, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, sexo, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado?	4,30	4,22	4,27
Considera que o local onde trabalha promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?	3,55	3,75	3,63

Tabela A.6.

Autoeficácia e Relação com o Trabalho

Relativamente à autoeficácia e à relação com o trabalho verificamos que a opinião dos/as respondentes é bastante positiva relativamente a todas as afirmações/questões. De maneira geral, as respostas de homens e mulheres apresentam valores muito próximos, exceto no que toca a gostar de falar com outras pessoas sobre o seu local de trabalho, onde os homens apresentam valores mais altos. Apesar de com uma curta diferença, os homens também sentem o seu trabalho como importante do que as mulheres.

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

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

Tabela A.7.

Satisfação com o Trabalho

No que toca aos 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 a 4 numa escala de 1 a 5). Mesmo assim, os valores mais altos entre os homens apontam para níveis mais altos de satisfação com o trabalho do que por parte das mulheres.

Respostas por sexo e opiniões relativas à satisfação com o trabalho

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

Tabela A.8.

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 (7,20) do que os homens (7,00). Esta situação contrasta com aquilo que normalmente ocorre na sociedade portuguesa, em que tanto mulheres como homens trabalham mais do que o seu horário normal de trabalho, mas onde os homens trabalham mais horas remuneradas do que as mulheres.

As mulheres reportam, em média, um maior número de horas dedicadas a preparar refeições, em tarefas de cuidado a outras pessoas com as quais não coabitam e com trabalho doméstico. Os homens reportam, em média, despender mais tempo com o estudo, a praticar desporto, a ler e a descansar. Reportam também gastar mais tempo a prestar cuidados às crianças, jovens e pessoas da sua família, o que é surpreendente por contrariar a tendência social.

No que toca à distribuição das diferentes tarefas domésticas e de cuidado, os dados recolhidos apontam para uma clara distribuição desigual entre os sexos, com as mulheres a assumirem mais, em média, a realização destas tarefas de forma individual, enquanto os homens, quando as assumem, o fazem em colaboração com o/a seu/sua cônjuge. Então, tarefas como “limpar a casa”, “cuidar da roupa” e “cuidar de pessoas dependentes” recaem desproporcionalmente sobre

as mulheres da amostra, revelando estar em conformidade com a tendência verificada na sociedade portuguesa de distribuição desigual do trabalho doméstico e de cuidado pelas mulheres na esfera privada.

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

Respostas por sexo e pelos diferentes usos do tempo

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

Tabela A.9.

Respostas por sexo e pelas diferentes tarefas domésticas e de cuidado

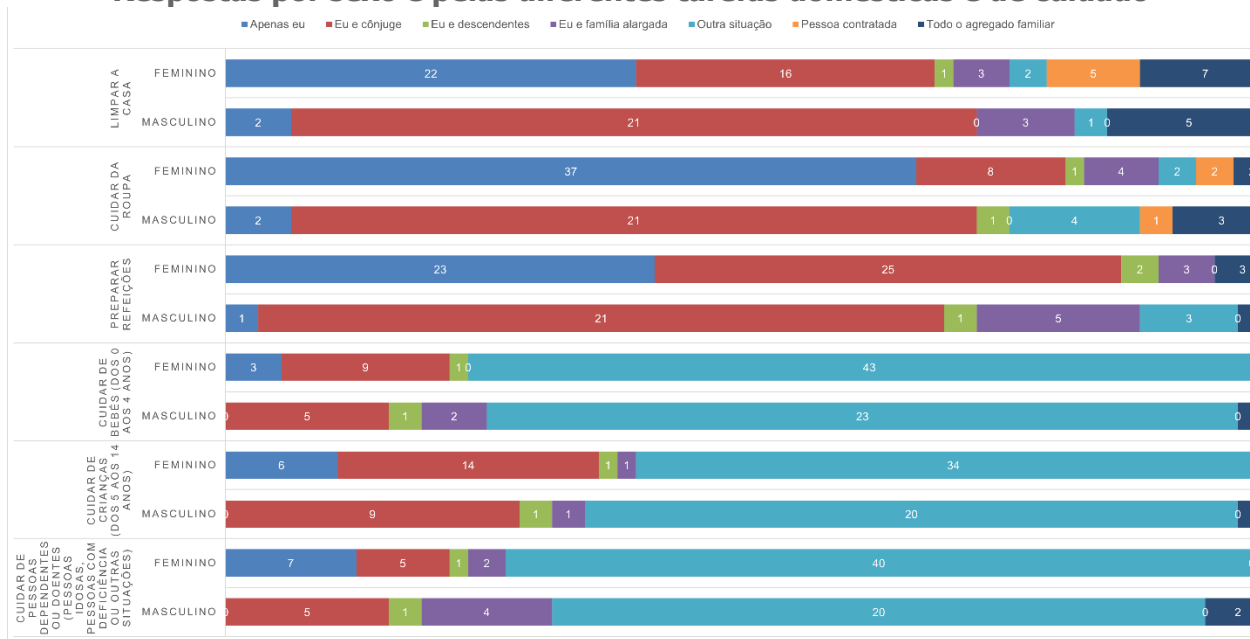


Gráfico A.27.

Respostas por sexo e opiniões relativas ao conflito trabalho-família

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

Tabela A.10.

Saúde e bem-estar

Quanto à percepção dos/as respondentes relativamente ao seu estado geral de saúde, verificamos pela análise do gráfico abaixo que existe uma distribuição proporcional e igualitária relativamente às percepções por géneros.

Quanto à percepção sobre o seu bem-estar, os homens reportam receber mais apoio e ajuda de pessoas que lhes são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.) do que as mulheres. Bem como maior satisfação com o apoio que recebem.

Respostas por sexo e pelo estado de saúde percebido

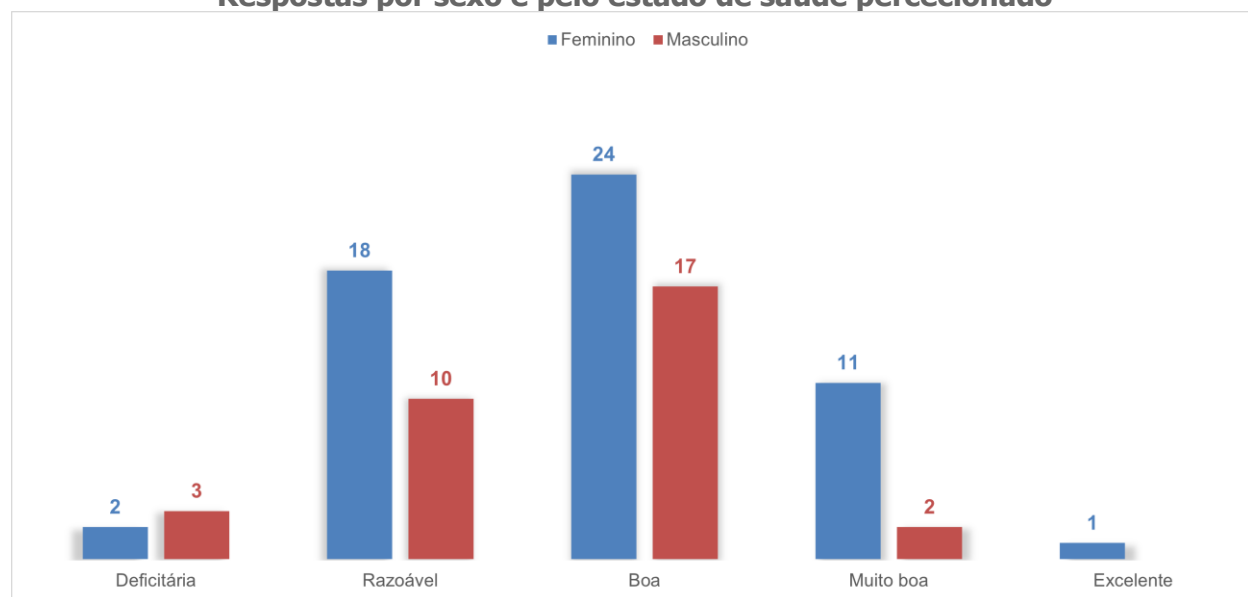


Gráfico A.28.

Respostas por sexo e opiniões relativas à saúde e apoio social

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

Tabela A.11.

Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade

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

É de destacar a maior perceção das mulheres relativa à necessidade de “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”, bem como de “mudar as atitudes dos homens e dos rapazes em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que assumam igual responsabilidade na sua execução”, afirmações com que homens tendem a concordar menos. Havendo paridade na perceção de que idealmente homens e mulheres devem ter as mesmas oportunidades no trabalho, existe uma pequena discrepância nas respostas relativamente a medidas de afirmação positiva, de forma a que homens e mulheres ocupem postos de trabalho onde o seu sexo está menos representado, bem como de liderança, sendo que mulheres tendem a concordar mais com estas afirmações.

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

Respostas por sexo e opiniões relativas à conciliação trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
O ideal num casal é que cada pessoa tenha a sua atividade profissional e que partilhem as atividades domésticas e os cuidados às crianças.	4,61	4,66	4,63
O ideal é que um dos membros do casal tenha uma atividade profissional menos absorvente para que possa estar mais tempo com as crianças e a fazer as tarefas domésticas.	2,50	3,00	2,68
O ideal é que apenas um dos membros do casal exerça uma atividade profissional para que o outro se ocupe da casa e das crianças.	1,39	1,59	1,47
É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).	4,02	3,63	3,88
É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.	4,63	4,53	4,59

É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).	4,32	4,31	4,32
É socialmente estratégico mudar as atitudes das mulheres e das raparigas em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que partilhem com mais facilidade.	4,20	3,72	4,02
É socialmente estratégico mudar as atitudes dos homens e dos rapazes em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que assumam igual responsabilidade na sua execução.	4,48	4,19	4,38
É socialmente estratégico implementar medidas de apoio às famílias vulneráveis, como as famílias monoparentais, famílias com pessoas com deficiência, idosas, dependentes ou com doença crónica.	4,46	4,47	4,47
O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,66	4,75	4,69
O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,64	4,78	4,69
O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.	4,88	4,94	4,90
É importante divulgar, em local apropriado e acessível, informação sobre a legislação e os direitos relativos à maternidade e paternidade (licenças parentais iniciais e exclusivas da mãe e do pai).	4,63	4,75	4,67
É importante haver mais oferta de serviços de apoio a pessoas idosas ou familiares com deficiência (p. ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).	4,68	4,81	4,73
É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.	4,82	4,91	4,85
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.	4,27	4,09	4,20
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por homens (p. ex. serviço de obras, bombeiras, polícia, limpeza pública, informática, oficinas, eletricidade, etc.).	4,32	4,22	4,28
É socialmente estratégico os homens ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por mulheres (p. ex. jardim de infância, 1º ciclo de ensino básico, enfermagem, serviços domésticos, etc.).	4,34	4,03	4,23

Tabela A.12.

Também no que toca às respostas relativas à implementação de práticas organizacionais potenciadoras de igualdade de género na autarquia, verificamos que as mulheres concordam bastante (valores mínimos de 4, numa escala entre 1 e 5) com quase todas as políticas, enquanto os homens concordam com todas, apresentando valores de concordância mais baixos. Ainda que, como vimos acima, os homens demonstrem concordar bastante com uma série de valores promotores da igualdade, os dados demonstram que esta concordância diminui quando se trata

de práticas para a igualdade na autarquia, como a “possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho” ou o “conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras”, frases onde a concordância é particularmente mais baixa por parte dos homens e contrasta com a das mulheres.

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

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

Tabela A.13.

Violência e assédio

Por último, relativamente à análise das respostas obtidas a este questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal que trabalha na autarquia, constatamos também muito positivamente que as opções “nunca” e “quase nunca” são as hipóteses de resposta selecionadas, quer pelas

mulheres, quer pelos homens, relativamente à ocorrência de eventuais situações de violência e/ou de assédio no local de trabalho.

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

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

Tabela A.14.

Vertente Externa

Ao nível da vertente externa do município, começamos por analisar as práticas e competências em Igualdade (práticas já implementadas, formação desenvolvida e existência de redes colaborativas); passamos para a análise do tecido associativo local; seguida de uma apresentação detalhada: do setor da educação; da realidade ao nível das minorias nacionais e étnicas; da situação das pessoas idosas, com deficiência e/ou com doenças incapacitantes; da situação da população em risco de pobreza e exclusão social; do mercado de trabalho; da realidade quanto à violência contra as mulheres e violência doméstica; e da situação da prática desportiva.

Esta análise é o resultado do estudo integrado 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.

No final desta parte do relatório consta a análise desagregada por sexo às respostas obtidas ao questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal que trabalha nas entidades do terceiro setor.

Práticas e Competências em Igualdade

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

O Município, a par destes 2 anos de pandemia tem sido sempre promotor de atividades culturais, e outras, mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da Igualdade e Não discriminação, como por exemplo:

- Desenvolvimento de atividade em parceira com o Clube Capazes;
- Apoio ao CLDS no desenvolvimento de atividades no âmbito da igualdade de género;
- Participação dos colaboradores/as dos Recursos Humanos em sessões sobre igualdade de género/parentalidade/e medidas de inclusão profissional;
- Desenvolvimento de atividades em parceria com a ANIMAR dirigidas quer à população escolar quer aos/às trabalhadores/as do município que tiveram oportunidade de visitar a unidade móvel e conversar sobre vários temas;
- Apresentação da exposição, em parceria com a APAV, sobre violência doméstica;
- Apoio na realização das 2ª edições das jornadas contra a Violência no Alentejo, também em parceria com a APAV

Já em 2018, o concelho de Ponte de Sor acolheu as I Jornadas do Alto Alentejo Contra a Violência. Estas foram promovidas pela APAV e reuniram vários/as especialistas e entidades parceiras numa reflexão sobre as várias faces da violência, onde se destacam três áreas principais:

1. Violência doméstica – da lei à intervenção;
2. Crianças e jovens vítimas de crime;
3. Pessoas idosas vítimas de violência e de crime.

Durante o ano de 2021, em parceria com a CLDS 4G “Construir Pontes”, o Município dinamizou iniciativas de promoção da Igualdade de Género ou de prevenção de Violência de Género - algumas com a participação de organizações do 3º Setor -, que passaram por: sessões de formação e de sensibilização. A **ação de formação**, intitulada **“Empregabilidade no Feminino”**, foi dirigida às famílias e comunidade em geral e conseguiu abranger 25 mulheres e 4 homens; por sua vez, a **ação de sensibilização foi dirigida aos/às empresários/as** do

Concelho de Ponte de Sor e foram abordados temas como a Igualdade de Género, Parentalidade, Linguagem inclusiva, Integração Profissional de Pessoas com Deficiência e/ou incapacidade, tendo esta a participação de 6 mulheres e de 3 homens.

No entanto, este Município declarou **não ter realizado** ainda atividades atinentes a estas temáticas no que concerne a **Atividades de Animação e Apoio à Família (AAAF)**, **Atividades da Componente de Apoio à Família (CAF)** e **Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC)**.

No **Agrupamento de Escolas** de Ponte de Sor **já foram realizadas as seguintes iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género:**

- dinamização por técnicos/as do município, em parceria com o CLDS, dirigidas à direção do Agrupamento, de sessões de (in)formação sobre a temática da Comunicação Inclusiva e da Parentalidade;
- desenvolvimento de sessões de sensibilização, dinamizadas pela APAV, junto das crianças do pré-escolar e primeiro ciclo do ensino básico;
- ainda antes da pandemia por COVID-19, realização de sessões sobre *Bullying* e Violência no namoro a estudantes mais velhos/as;
- desenvolvimento de sessões, com a colaboração da ANIMAR, na escola secundária;
- já no decorrer do presente ano letivo de 2021/2022 foi dinamizada uma sessão sobre Questões de Género.

Formação

Algumas associações locais (seis) reportaram a frequência de **ações de formação certificadas para obtenção de Especialização em Igualdade de Género** por parte dos seus órgãos sociais e/ou trabalhadores/as. Em três das entidades analisadas, **membros dos órgãos sociais** frequentaram estas ações de formação, havendo uma maior representação de homens em todas. Também em três entidades (2 coincidentes com o indicador anterior), **os/as trabalhadores/as** frequentaram estas ações de formação, existindo maior paridade entre participantes. Estas ações de formação em Igualdade de Género foram promovidas pelo IIEFP no âmbito da estratégia “Portugal Mais Igual” e pelo Município de Ponte de Sor.

Tendo em conta os dados existentes até ao presente momento, **verificamos positivamente o facto de existirem docentes de quase todos os níveis de ensino (exceto 1º CEB) que frequentaram ações de formação certificadas em Género, Igualdade e Cidadania sobre os Guiões “Educação, Género e Cidadania”**: uma estratégia para o mainstreaming de género no sistema educativo. Assim sendo, registamos um total de 15 docentes mulheres, havendo uma distribuição equilibrada entre elas pelos diferentes níveis de ensino. O Centro de Formação de Agrupamento de Escolas que promoveu a formação foi o Centro de Formação Prof´Sor.

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**, com entidades como a CIG, CIMAA e APAV, com o objetivo de sensibilizar para as questões da igualdade de género, bem como desenvolver estudos a nível local/distrital sobre a Igualdade de Género e/ou prevenção e combate à Violência. Para tal, têm **parcerias** também com as seguintes entidades: Cruz Vermelha - NAVVD, CLDS, EAPN, IPP, ULSNA, GNR, PSP, Tribunal, Segurança Social, Instituto Nacional De Medicina Legal.

O Agrupamento de Escolas de Ponte de Sor, por sua vez, declara que **não integra nenhuma destas redes**. Aponta-se assim como desejável a inclusão, no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do concelho do Ponte de Sor, de medidas promotoras de um maior envolvimento do Agrupamento de Escolas em iniciativas em prol da Igualdade de Género e da prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica.

Por sua vez, três **entidades do 3º Setor** de Ponte de Sor **integram estas redes de trabalho**, nomeadamente no âmbito do **Projeto Construir Pontes - CLDS 4G**, com o objetivo da prevenção do isolamento e maus-tratos a idosos/as e da prevenção da violência doméstica, numa rede que inclui a APAV, a GNR, a Autarquia e IPSS's.

Associativismo

Caraterização do Associativismo

Em Ponte de Sor, **19 entidades do 3º Setor** foram inquiridas, sendo elas de diversas tipologias: 4 IPSS, 1 Misericórdia, 1 IPSS e Fundação de Direito Privado, 1 Associação Desportiva, 6 Associações Culturais e Recreativas, 3 Associações Desportivas, Culturais e Recreativas, 2 Associações Juvenis e 1 Grupo Cultural.

Destas organizações, **13 contemplam nos seus Estatutos a Igualdade e a Não Discriminação**, sendo que 6 delas não consideram estes aspetos estatutariamente. As suas missões estão elencadas, essencialmente, com as áreas do **desporto, ambiente, cultura, lazer, música, preservação do património material e imaterial e bem-estar**.

Quanto aos **públicos-alvo** para os quais estas entidades dirigem a sua intervenção, constatamos que há uma grande diversidade, entre os quais se destacam **famílias e comunidade em geral, crianças e jovens em geral e pessoas idosas**. Muitos mais públicos, em Ponte de Sor, são abrangidos pelos programas destas organizações, não existindo ainda organizações com serviços dirigidos a públicos como pessoas com VIH/SIDA e suas famílias e para pessoas vítimas de violência doméstica. Encontram-se em **lista de espera**, nestas entidades, famílias e comunidade em geral, pessoas idosas e pessoas em situação de dependência física.

Relativamente à **composição por sexo dos órgãos sociais**, destas 19 organizações do 3º setor, verifica-se que, no que toca à **Presidência da Direção**, existe uma tendência para a masculinização: há 14 organizações com presidentes do sexo masculino, face a 4 com presidências femininas e existe, ainda, uma entidade que apresenta homens e mulheres na sua presidência (sendo, no entanto, 9 homens presidentes e 2 mulheres presidentes). Nos restantes membros da direção, vemos que existem 49 mulheres e 66 homens, reforçando a tendência de masculinização da composição das Direções das entidades do 3º Setor.

Por sua vez, no que concerne à **Presidência dos Conselhos Fiscais e da Mesa da Assembleia Geral**, existe, mais uma vez, uma tendência para a masculinização, havendo em ambos os casos mais de metade de presidentes homens.

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

Tipologia de Funções nos Órgãos Sociais	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Presidente da Direção	6	23
Restantes Membros da Direção	49	66
Presidente do Conselho Fiscal	6	13
Restantes Membros do Conselho Fiscal	18	38
Presidente da Mesa da Assembleia Geral	5	12
Restantes Membros da Mesa da Assembleia Geral	29	26
Pessoas associadas	887	1090

Quanto às **peçoas associadas** destas entidades existem 887 homens e 1090 mulheres. Analisando mais pormenorizadamente as 12 entidades que apontaram ter sócios/as, averiguou-se uma **paridade de género em seis delas**, sendo que existe uma masculinização das pessoas associadas em 4 das organizações - uma IPSS e três associações culturais e desportivas -, e uma feminização nas outras 2, ambas IPSS.

No que toca à **repartição de mulheres e de homens pelas funções que atualmente desempenham** nestas organizações, das 10 organizações que reportaram dados, existe uma participação equilibrada de homens e mulheres nos cargos de “Diretores/as Técnicos/as” (diretores/as técnicos/as mais diretores/as desportivos) e “restantes elementos da equipa”. No entanto, verifica-se uma tendência para feminização dos cargos de “equipa técnica” e “equipa de auxiliares”, especialmente ao nível das IPSS e da Misericórdia.

Tabela B.2.: Funções desempenhadas nas entidades do 3º Setor, por sexo

Função desempenhada	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Diretores/as Técnicos/as	11	14
Equipa Técnica	26	14
Equipa de Auxiliares	216	21
Restantes elementos da equipa	34	40

Apoios e Benefícios ao Associativismo

O associativismo representa um papel de relevo no desenvolvimento social local, sendo de destacar o seu contributo para o movimento de cidadania, na promoção da saúde e qualidade de vida, na formação e na vida cultural, desportiva e recreativa da comunidade. Como tal, a CM de Ponte de Sor, aprovou em 2012 um **Regulamento de Apoio ao Associativismo** que visa apoiar e cooperar com as associações. O apoio prestado pode ser de carácter administrativo, financeiro (através de atribuição de subsídios), material e logístico (cedência de bens, equipamentos e serviços), técnico (por meio da colaboração de técnicos/as da autarquia na prossecução de projetos de interesse municipal) e jurídico. Neste seguimento, existem 4 Programas para apoiar as instituições com sede ou intervenção no concelho:

1. Programa de Apoio a Atividades de cariz social;
2. Programa de Apoio a Atividades de natureza ambiental;
3. Programa de Apoio ao Desenvolvimento Cultural e Recreativo;
4. Programa de Apoio à Atividade Desportiva.

Foi também criado um portal próprio para agregar toda a informação e difundir as várias atividades a realizar.

Na atribuição destes apoios, o Município **não tem nenhum critério especial** de atribuição de apoio a atividades pontuais ou regulares promotoras de igualdade de género, sendo que na atribuição dos apoios também **não existe nenhum critério de valorização das associações**

onde haja paridade de género nos órgãos sociais. Não obstante, o Município apoiou atividades promotoras de igualdade de género: 1 atividade recebeu o apoio pontual de divulgação; 1 atividade recebeu apoio financeiro regular; 3 receberam como apoio pontual algum material e/ou apoio logístico; e 1 atividade recebeu apoio técnico pontual.

Educação

Estrutura Educativa

A nível da educação pré-escolar, existem 5 jardins-de-infância integrados em escolas básicas e 2 jardins-de-infância com instalações próprias, com capacidade total para cerca de 300 crianças. A oferta pública é depois complementada pelas IPSS do concelho.

No ensino básico a oferta distribui-se da seguinte forma:

- 1.º Ciclo do Ensino Básico – 9 estabelecimentos de ensino;
- 2.º e 3.º Ciclo do Ensino Básico – 3 estabelecimentos de ensino: a Escola Básica de Montargil N.º 1, a Escola Básica João Pedro de Andrade de Ponte de Sor e a Escola Secundária de Ponte de Sor.

Por sua vez, pela Escola Secundária de Ponte de Sor é oferecido o ensino secundário que contempla os cursos científico-humanísticos e cursos de via profissionalizante, como Técnico de Manutenção de Aeronáutica, Técnico de Apoio à Saúde e, ainda, na área da Cortiça.

Existe também um centro de formação de professores/as no concelho.

Relativamente ao ensino artístico, o polo de Ponte de Sor da Escola de Artes do Norte Alentejo, dedicada ao ensino musical, foi encerrado. Contudo, existe a Escola de Música do Município de Ponte de Sor, uma instituição de ensino não formal, que ensina música a jovens entre os 6 e os 16 anos, que possam vir a integrar a Orquestra Ligeira.

Há também uma escola de aviação privada de ensino pós-secundário (CET), muito procurada internacionalmente, maioritariamente por rapazes, que oferece formação em línguas e tecnologia aeronáutica, incluindo o *brevet* de piloto, há já aproximadamente 10 anos. Esta escola tem protocolos assinados com várias Universidades de diferentes partes do País, como o Instituto Politécnico de Setúbal ou o Instituto Politécnico de Portalegre.

Por sua vez, o Município tem também vindo a estabelecer protocolos com várias entidades de Formação Profissional e de Ensino Superior, com o duplo objetivo de capacitar os/as jovens que residem no concelho e, simultaneamente, atrair mais jovens. Assim, estão assinados protocolos com a Universidade da Beira Interior, o ISEC - Instituto Superior de Educação e Ciências, o Instituto Politécnico de Setúbal e o Instituto Politécnico de Portalegre.

Caraterização da Comunidade Educativa - Docentes/Não Docentes

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido pela direção do Agrupamento de Escolas de Ponte Sor, **único Agrupamento existente no concelho, composto por 12 escolas**, tomando sempre como período de referência o ano letivo transato de 2020/2021.

Começamos pela caraterização da comunidade educativa do Agrupamento de Escolas, apresentando o **número de docentes** que trabalha no Agrupamento de Escolas por nível de ensino e sexo. No que concerne à análise da 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, atingindo aproximadamente 1/3 do total de docentes no ensino secundário.

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

Nível de Ensino	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Pré-Escolar	21	0
1º CEB	39	3
2º CEB	21	10
3º CEB	50	16
Secundário	31	15
Ensino tecnológico, artístico e profissional	2	3

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.4.: Caracterização da comunidade educativa - Não Docentes

Categoria Profissional	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Assistente Operacional	101	17
Assistente Técnico/a	14	4
Técnico/a Superior	7	1

Esta acentuada feminização do setor do ensino é um dado generalizado na sociedade portuguesa, decorrente do facto de esta área de trabalho ser uma extensão do cuidar, tarefa tradicionalmente associada à esfera privada e, 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.5.: Caracterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa

Tipologia de Funções	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Diretor/Diretora	0	1
Restantes Membros da Direção	2	2
Presidente do Conselho Pedagógico	0	1
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	14	3
Presidente do Conselho Geral	0	1

Restantes Membros do Conselho Geral	13	7
Coordenadores/as de Departamentos	8	0

Caraterização da Comunidade Educativa – Estudantes

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

Tabela B.6.: Caraterização da comunidade educativa - Estudantes

Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Pré-Escolar	135	129
1º CEB	228	246
2º CEB	128	136
3º CEB	196	225
Secundário	201	161

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de um equilíbrio no número de estudantes desde o pré-escolar até ao 2º ciclo do ensino básico, registando-se uma **ligeiríssima preponderância de rapazes no 3º CEB** (+ 29 rapazes do que raparigas) **e de raparigas no ensino secundário** (+40 raparigas do que rapazes).

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

Tabela B.7.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes do Ensino Secundário Regular

Curso Científico-Humanístico - ensino regular	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Ciências e Tecnologias	88	80
Ciências Socioeconómicas	14	21
Línguas e Humanidades	76	47
Artes Visuais	24	10

Tabela B.8.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes do Ensino Secundário Recorrente

Curso Científico-Humanístico - ensino recorrente	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Ciências e Tecnologias	6	6
Ciências Socioeconómicas	1	1
Línguas e Humanidades	1	1
Artes Visuais	0	0

Ao nível do ensino regular verifica-se uma preponderância do número de raparigas face ao número de rapazes que frequentam os cursos de Línguas e Humanidades (+19) e de Artes Visuais (+14). Esta **feminização verificada quanto às opções de formação em determinadas áreas científicas, apela ao estabelecimento de estratégias promotoras de igualdade de género nas opções de educação e formação** e, conseqüentemente, profissionais, no

sentido de haver um maior equilíbrio entre sexos nas diversas áreas científicas e uma maior participação do sexo sub-representado.

Não obstante se ter verificado nas **Línguas e Humanidades e nas Artes Visuais esta tendência de feminização**, é de **registar positivamente o equilíbrio entre sexos** verificado nas outras duas áreas científicas – **Ciências e Tecnologias e Ciências Socioeconómicas**.

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

Tabela B.9.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes do Ensino Profissional

Cursos Profissionais	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Instalações Elétricas	0	7
Produção Aeronáutica	0	11
Fotografia	6	2
Restaurante / Bar	5	5
Manutenção Industrial Variante Aeronaves	0	20
Ação Educativa	12	3
Manutenção de Aeronaves	0	14
Sistemas Solares Fotovoltaicos	0	4
Auxiliar de Saúde	7	2

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

Abandono Escolar Precoce

Tomando como período de referência o ano letivo passado de 2020/2021, positivamente, **não se registaram casos de estudantes que abandonassem precocemente a escola.**

Apoios e Benefícios para crianças e jovens

Foi averiguado que o número de crianças e jovens que são, atualmente, beneficiários/as de algum serviço/apoio prestado pelo Município é de **212 meninas e 235 meninos até aos 12 anos, e 2 raparigas e 3 rapazes com 13 ou mais anos de idade.**

Estes apoios municipais mais focados na parte educacional são variados, como vamos passar a expor:

- o Município concede, **anualmente,** mais de uma dezena de **bolsas de estudo** para o ensino superior e para os cursos técnicos superiores profissionais, num acumulado de, sensivelmente, 70 bolsas que foram já atribuídas para ajudar os/as jovens do concelho a seguir o seu plano de estudos;
- são disponibilizadas, também, **atividades de enriquecimento curricular** para o 1.º ciclo do ensino básico, de frequência gratuita: Ciência a brincar; CriArtes; Atividade física e desportiva;
- são atribuídos **Prémios de Mérito** aos/às alunos/as do Ensino Secundário, como forma de premiar a dedicação e incentivar a continuação do percurso educativo. São atribuídos prémios monetários, no valor de 500,00 €, aos/às melhores estudantes de cada curso científico-humanístico e profissional;
- fornece **apoio alimentar** a cerca de 172 meninas e 174 meninos em períodos letivos para que as crianças tenham acesso a refeições;

- **ocupação de tempos livres em período de interrupção letiva** é, também, um apoio disponível no Município de Ponte de Sor e que abrange 167 meninas e 147 meninos, garantindo a ocupação destes/as alunos/as, com várias atividades lúdicas, permitindo aos pais, mães e/ou encarregados/as de educação conciliar a sua vida profissional e familiar;
- **transporte escolar**, neste momento, apoia 185 meninas e 200 meninos;
- na **sequência da pandemia por covid-19**, o Município desenvolveu, em parceria com o Agrupamento de Escolas de Ponte de Sor, um **conjunto de medidas para reforçar a ação social e educativa nas escolas**, nomeadamente através da entrega de refeições a alunos/as beneficiários/as da ação social escolar e às famílias em isolamento; disponibilização de portáteis e serviço de internet, coordenação de uma linha de apoio para o ensino à distância, linhas de apoio psicossocial e apoio na área da psicologia e terapia da fala (projeto e-EMIS@PontedeSor).

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

Famílias com crianças e jovens

Caraterização das famílias com crianças e jovens

Olhando agora para os núcleos familiares monoparentais, que à data dos Censos de 2011 correspondiam a 269 famílias do concelho, vislumbramos uma clara predominância de agregados **familiares de mães com filhos/as, 85,74%**, enquanto as **famílias compostas por pai e filhos/as representavam apenas 15,26%** dos núcleos monoparentais. Tendência que acompanha todo o país e que revela uma clara **predisposição para as mulheres ficarem encarregadas dos cuidados dos/as filhos/as**.

Tabela B.10.: Proporção de Núcleos Familiares Monoparentais, por Tipo de Núcleo

Tipo de Núcleo	Pai com Filhos/as	Mãe com Filhos/as
% Núcleos Familiares Monoparentais	15,26	84,74

Fonte: Pordata, 2011

Tabela B.11.: Núcleos Familiares Monoparentais, de Mães com Filhos/as, por Nível de Escolaridade completo da Mãe

Nível de Escolaridade	N.º Mães com Filhos/as
Sem Nível de Escolaridade	117
Básico 1.º Ciclo	125
Básico 2.º Ciclo	47
Básico 3.º Ciclo	88

Secundário	94
Pós-Secundário	6
Superior	56

Fonte: Pordata, 2011

Tabela B.12.: Núcleos Familiares Monoparentais, de Pais com Filhos/as, por Nível de Escolaridade completo do Pai

Nível de Escolaridade	N.º Pais com Filhos/as
Sem Nível de Escolaridade	16
Básico 1.º Ciclo	45
Básico 2.º Ciclo	9
Básico 3.º Ciclo	11
Secundário	10
Pós-Secundário	0
Superior	5

Fonte: Pordata, 2011

Por conseguinte, podemos ainda concluir que a maioria dos núcleos monoparentais do concelho são de mães que possuem o 1.º ciclo do ensino básico, ou sem qualquer nível de escolaridade. O mesmo acontece no caso de núcleos de pais com filhos/as, na relativa proporção.

Um dado relevante para esta análise trata-se do número de pessoas que beneficiaram em 2020 de Licença Parental Inicial, por parte da Segurança Social: um total de 215 pessoas.

Tabela B.13.: Número de Beneficiários/as de Licença Parental Inicial da Segurança Social, por Sexo

Beneficiários/as	N.º de Homens Beneficiários	N.º de Mulheres Beneficiárias	Total
Licença Parental Inicial	87	128	215

Fonte: Pordata, 2020

Pela análise da tabela acima, compreendemos que também aqui as mulheres assumem particular relevância, sendo que, em mais de 59% dos casos, apenas a mulher surge como beneficiária. Desta forma, e de acordo com o que já tínhamos visto em cima referente às famílias monoparentais, estes dados vêm reforçar a preponderância da figura materna no cuidado com as crianças, havendo, assim, a necessidade do reforço das ações de sensibilização para que se continuem a desconstruir estereótipos e papéis de género e, deste modo, se promova um maior equilíbrio na partilha dos cuidados às crianças.

Apoios e benefícios para famílias com crianças e jovens

O Município de Ponte de Sor disponibiliza apoios que têm como finalidade dar um suporte às famílias com crianças e jovens. Estes consistem na **aquisição de cadernos de atividades escolares**, abrangendo 231 meninas e 350 meninos, e na capacitação destas crianças e jovens

na área da **Terapia da Fala, Psicologia e Mediação Sociocomunitária**, apoiando 30 meninas e 54 meninos.

Estas famílias podem solicitar ao Município apoios para o pagamento da renda da habitação, para a recuperação dos imóveis e para a aquisição de bens de saúde, não sendo verificado nenhum dado, até ao momento, sobre o usufruto dos mesmos. Os agregados familiares mais numerosos podem, ainda, beneficiar de algumas taxas reduzidas.

Para os/as alunos/as do 1.º ciclo e do ensino pré-escolar, são oferecidas um conjunto de atividades para assegurar o acompanhamento das crianças no período imediatamente antes ou depois do horário curricular.

Minorias nacionais e étnicas

Minorias Étnicas

Relativamente a outros concelhos do Alto Alentejo, a Comunidade cigana é pouco expressiva em Ponte de Sor. Em geral, membros desta comunidade são beneficiários/as do Rendimento Social de Inserção (RSI) e alguns membros residem em casas municipais. Na sua maioria, são utentes do centro de saúde, em especial na infância. De ressaltar, que as raparigas tendem a casar já na idade adulta, havendo inclusive uma família tem uma filha com mais de 30 anos solteira.

Existem, atualmente, **2 meninas e 6 meninos de origem cigana** a frequentar o Agrupamento de Escolas de Ponte de Sor.

O Município e o Agrupamento de Escolas de Ponte de Sor referiram não ter sido desenvolvido, até ao momento, qualquer projeto no âmbito da **Estratégia Nacional de Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)**, do Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações ou do Programa Escolhas do Alto Comissariado para as Migrações (ACM).

No entanto, no que concerne ao 3º Setor, verificou-se que três das organizações locais de Ponte de Sor **desenvolveram**, até ao momento, um **projeto no âmbito da Estratégia Nacional de Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)**, em que uma IPSS diz ter sido deste projeto que nasceu o **Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes de Ponte de Sor**, em 2021.

Minorias Nacionais

Oriundos/as do **Brasil**, estudam no Agrupamento de Escolas **10 alunas e 5 alunos** e de **origem asiática** existem **2 alunas e 3 alunos**. No entanto, não foi possível chegar a dados que nos indiquem informações relevantes sobre as suas famílias.

No Município de Ponte de Sor, para facilitar a integração da comunidade imigrante a residir neste concelho, existe, como já referido acima, desde 2021, um **Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM)**. Em articulação com o ACM, o CLAIM, dispõe de serviços que pretendem ajudar a comunidade migrante a resolver questões de natureza legal, junto de várias entidades, provendo a informação necessária: tratar da renovação ou pedido de autorização de residência; agendar um atendimento no SEF; recorrer ao reagrupamento familiar; tratar de processos de

nacionalidade; tratar de assuntos junto da Segurança Social; comunicar um contrato de trabalho; apoio na saúde e na educação; procura de emprego; entre outros assuntos.

Pessoas Idosas, com deficiência e/ou com doenças incapacitantes

Caraterização da População e Saúde

A nível de saúde, a população residente de Ponte de Sor, tratando-se de uma população com elevado índice de envelhecimento, apresenta algum tipo de dificuldade que decorre, regra geral, da idade avançada. Fazendo uma análise mais detalhada do quadro que se apresenta em seguida, podemos então aferir, que, de entre as maiores dificuldades sentidas, aquelas que estão relacionadas com a memória ou concentração, tomar banho ou vestir-se sozinho/a e andar ou subir degraus, assim como ver, estão entre aquelas mais sentidas e com maior grau de dificuldade. Cruzando estes dados com o respetivo sexo, verificamos que, seja qual o tipo e grau de dificuldade, as mulheres são sempre afetadas em maior número que os homens.

Tabela B.14.: 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			Compreender os outros ou fazer-se compreender		
	HM	M	H	HM	M	H	HM	M	H	HM	M	H	HM	M	H	HM	M	H
Não tem dificuldade ou tem pouca em efetuar a ação	7560	3846	3714	8017	4165	3852	7658	3898	3760	7963	4085	3878	8097	4173	3924	8221	4269	3952
Tem muita dificuldade em efetuar a ação	997	631	366	531	307	224	800	509	291	518	341	177	346	232	114	288	178	110
Não consegue efetuar a ação	25	16	9	34	21	13	124	86	38	101	67	34	139	88	51	73	46	27

Fonte: INE, 2011

Tabela B.15.: Número de Beneficiários/as do Subsídio de Doença da Segurança Social, Total e por Sexo

Beneficiários/as	N.º de Homens Beneficiários	N.º de Mulheres Beneficiárias	Total
Subsídio de Doença	346	538	884

Fonte: Pordata, 2020

No que diz respeito ao número de beneficiários/as de subsídio por doença, que ascendiam a um total de 884 pessoas em 2020, também são as mulheres que mais beneficiam deste apoio (um total de 538 beneficiárias). Estes dados estão em linha com o que vimos em cima, de que as mulheres apresentam mais problemas de saúde, com maior grau de dificuldade, embora não possamos dizer que um decorra do outro, já que dentro do número de pessoas que a primeira tabela reflete, muitos/as já se encontrem a usufruir da reforma.

Apoios e Benefícios

Visando apoiar os agregados familiares mais vulneráveis, o Município de Ponte de Sor dispõe de um **Regulamento Municipal de Inserção Social e Luta contra a Pobreza**, que pode conceder também à população sénior com maiores carências socioeconómicas, apoio ao nível do pagamento da renda da habitação, na recuperação dos imóveis e pequenas reparações, a cedência de equipamentos domésticos, aquisição de bens de saúde e participação na mensalidade de lares.

Atualmente, o Município de Ponte de Sor disponibiliza **serviços/apoios a uma mulher idosa**, porém não foi possível apurar que tipo de auxílios lhe são fornecidos.

Quanto às pessoas incapacitadas e/ou com doenças incapacitantes, são 8 as mulheres e 9 os homens que usufruem do apoio **Programa Ocupacional Municipal** que lhe é destinado.

População em Risco de Pobreza e Exclusão Social

Habitação Social

O Município dispõe de 56 fogos, com renda apoiada, que são atribuídos às famílias mais carenciadas, mediante concurso.

Apoios e Benefícios a pessoas em Risco de Pobreza e Exclusão Social

No que toca às **pessoas em risco de pobreza**, Ponte de Sor proporciona à sua população um **Programa Ocupacional Municipal**, cujos/as beneficiários/as se desdobram em 7 mulheres e 1 homem.

Relativamente aos/às beneficiários/as do Rendimento Social de Inserção, que em 2020 ascendiam a um total de 337 pessoas do concelho a receber este apoio, também a maioria corresponde a mulheres, embora não possamos dizer que a diferença face ao número de beneficiários homens seja muito significativa (177 mulheres beneficiárias e 160 homens).

Tabela B.16.: Número de Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção

Beneficiários/as	N.º de Homens Beneficiários	N.º de Mulheres Beneficiárias	Total
Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção	160	177	337

Fonte: Pordata, 2020

Mercado de Trabalho

O concelho de Ponte de Sor está localizado numa área com grande vocação agrícola e florestal. Todavia, e em consonância com o resto do país, as atividades inerentes a este setor têm sofrido uma redução progressiva, o que se reflete no número reduzido de mão-de-obra neste setor. A extração da cortiça tem criado alguns postos de trabalho, contudo são de carácter temporário. Consequentemente, a indústria corticeira é, atualmente, o setor industrial com maior número de trabalhadores/as, depois do encerramento da DELPHI (indústria do ramo automóvel), em 2009.

Fruto da presença da Escola de Aviação em Ponte de Sor, o Município apresenta uma grande dinâmica económica assente na tecnologia aeronáutica, por exemplo, as várias entidades sedeadas no aeródromo municipal, nas quais se incluem 2 escolas de pilotos, agregam já cerca de 200 postos de trabalho, estando em fase de conclusão um novo hangar e uma fábrica portuguesa de Ultraleve que prevê criar 800 postos de trabalho. Este é um setor tradicionalmente masculinizado, o que pode contribuir para que os ganhos médios mensais das mulheres continuem a ser inferiores aos auferidos pelos homens.

Por sua vez, o setor terciário emerge como o setor com maior percentagem de população ativa e, mesmo aqui, se observam diferenças nos salários auferidos por homens e mulheres, o que pode resultar da maior ocupação dos cargos de chefia por parte destes.

População Empregada

A taxa de emprego do concelho de Ponte de Sor situava-se, em 2011, nos 40,1%. Sendo que a taxa de emprego nacional, à mesma data, estava nos 49,4%, verifica-se que Ponte de Sor apresentava uma taxa de emprego relativamente baixa em relação à realidade nacional. Discriminando esta taxa por sexo vemos que havia mais homens empregados (45,9%) do que mulheres (34,7%).

Dentro destas mulheres trabalhadoras, averiguou-se, segundo os Censos de 2011, que 45% era a percentagem de população empregada do sexo feminino, considerando o total da população empregada, deste Município.

Por sua vez, 31 era o número de mulheres empregadoras, em 2019, no Município de Ponte de Sor.

Remuneração e ganho

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

Assim, desdobrando os ganhos médios mensais auferidos por sexo vemos que os homens ganham mais do que as mulheres, respetivamente, 1155,7€ e 895,3€, havendo uma **disparidade de 22,53%**.

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

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

Nível de Escolaridade	Homens	Mulheres
Inferior ao básico/1º Ciclo	738,5	Sem dados
Básico/1º Ciclo	904,3	746,5
Básico/ 2º Ciclo	970,3	746,6
Básico/ 3º Ciclo	1014,9	800,3
Secundário e pós-secundário	1228,5	835,5
Superior	2193,2	1386,9
Total	1155,7	895,3

Fonte: Pordata, 2019

Apesar de não ter sido possível obter todos os dados necessários para uma análise completa, percebemos que, seja qual for o nível de habilitação que o homem possua, este auferirá maiores ganhos do que a mulher. O mesmo acontece em relação ao setor de atividade em que a pessoa esteja inserida ou mesmo à qualificação - como mostraremos em seguida - que esta obtenha: independentemente de qual for, o sexo masculino tem vantagem salarial perante as mulheres.

A tabela seguinte, mostra os ganhos médios mensais auferidos por homens e mulheres trabalhadores/as, em Ponte de Sor, tendo por base o seu **nível de qualificação**.

Tabela B.18.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo de Ponte de Sor (em Euros)

Nível de Qualificação	Homens	Mulheres
Quadros superiores	3008,8	1621
Quadros médios	2206	1440,3
Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1671,4	1394,8
Profissionais altamente qualificados	1244,5	1209,3
Profissionais qualificados	1002,7	835,4
Profissionais semiquualificados	845,1	732,4
Profissionais não qualificados	810,4	759,2
Praticantes e aprendizes	819,4	783,6
Total	1155,7	895,3

Fonte: Pordata, 2019

Através de uma análise vertical à tabela acima, observam-se claramente as disparidades que se fazem sentir neste concelho. Por exemplo, verifica-se que no caso dos/as profissionais não qualificados/as a disparidade dos seus ganhos é de 6,26%, sendo esta uma taxa relativamente baixa devido à proximidade dos valores. Porém, quando analisada a disparidade referente aos quadros superiores, esta vai para os 46,12%, devido ao grande fosso salarial que se sente entre homens e mulheres.

Por sua vez, no que concerne à **remuneração base média mensal**, verificou-se que esta é, significativamente, mais vantajosa para os homens (945€) do que para as mulheres (759,5€).

Tabela B.19.: Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo

Setor de atividade económica	Homens	Mulheres
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	741,8	643,9
Indústria, construção, energia e água	943,2	784,2
Indústrias transformadoras	1003,8	779,2
Construção	855,5	880,9
Serviços	1006,5	764,9
Total	945	759,5

Fonte: Pordata, 2019

Porém, analisando os setores de atividade, distribuídos na tabela acima, vemos que há uma categoria em que as **mulheres obtêm uma maior remuneração** do que os homens: **Construção**, onde estas recebem 880,9€ e os homens 855,5€.

População Desempregada

Em Ponte de Sor, a **taxa de desemprego** era de 20,9%, em 2011, sendo mais elevada no sexo feminino (22,8%) do que no sexo masculino (19,9%). À mesma data, 2011, a taxa nacional encontrava-se nos 13,5%, significando isto que a taxa deste Município se encontrava acima da média no que concerne ao desemprego em Portugal àquela data.

Ao **nível das pessoas desempregadas**, verificou-se que existiam, em 2011, 772 homens desempregados e 778 mulheres desempregadas.

Tabela B.20.: População desempregada, por tipo de desemprego (à procura do 1.º emprego/procura de novo emprego) e por sexo, segundo os Censos

Tipo de Desemprego	Homens Desempregados	Mulheres Desempregadas
À procura do 1º emprego	70	112
Procura de novo emprego	702	666
Total	772	778

Fonte: Pordata, 2011

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

Cruzando e analisando as categorias “**nível de escolaridade**”, “**sexo**” e “**desemprego**”, são os homens que possuem o 1º ciclo do ensino básico que estão em maior número em situação de desemprego, porém, no que concerne ao sexo feminino, verifica-se que, de entre as mulheres desempregadas, as que apresentam maior relevância estatística são as com habilitações ao nível do secundário. Constata-se, ainda, uma grande discrepância no número de pessoas desempregadas que estudaram até ao ensino superior, sendo as mulheres a apresentar números mais elevados (101 mulheres e 46 homens).

Tabela B.21.: Pessoas desempregadas por nível de escolaridade completo e por sexo, segundo os Censos

Nível de Escolaridade	Homens Desempregados	Mulheres Desempregadas
Sem nível de escolaridade	8	9
Básico 1º Ciclo	227	197
Básico 2º Ciclo	144	88
Básico 3º Ciclo	194	155
Secundário	148	221
Médio	5	7
Superior	46	101
Outro	Sem dados	Sem dados
Total	772	778

Fonte: Pordata, 2011

Em 2021 havia cerca de 197,8 homens desempregados inscritos no Instituto de Emprego e Formação Profissional de Ponte de Sor e cerca de 281,6 mulheres, sendo o número de mulheres quase o dobro do número de homens.

Por conseguinte, e reportando-nos aos últimos dados a que temos acesso (2020), num total de 73 beneficiários/as do subsídio de desemprego da Segurança Social, 50 eram mulheres. Situação que se percebe face ao que já constatámos: as mulheres são mais afetadas pelo desemprego, como apresentado na tabela seguinte.

Tabela B.22.: Número de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social, Total e por Sexo

Beneficiários/as	Total de Beneficiários/as	N.º de Homens de Beneficiários	N.º de Mulheres Beneficiárias
N.º de Beneficiários do Subsídio de Desemprego	73	23	50

Fonte: Pordata, 2020

Em consonância, também o número de pessoas inativas é mais significativo entre as mulheres, do que entre os homens.

Tabela B.23.: Taxa de Inatividade da População Residente

Inatividade	Homens	Mulheres
Taxa de Inatividade (%)	37,3	48,4

Fonte: Pordata, 2011

Segundo o Instituto do Emprego e Formação Profissional, em **março de 2022**, existiam em Ponte de Sor um total de 457 pessoas desempregadas, subdivididas em 189 homens e 268 mulheres. Estes dados podem apresentar-se de duas formas: por procura do 1º emprego e por procura de novo emprego.

Benefícios e Apoios do Município a Pessoas Desempregadas

De forma a combater o desemprego e a dar algum apoio às **pessoas desempregadas** do concelho, o Município de Ponte de Sor, apoia, atualmente, 50 mulheres e 25 homens. Estes apoios são:

- possibilidade de inserção no **Programa Ocupacional Municipal para Desempregados/as**, frequentado por 34 mulheres e 17 homens nesta situação;
- **comparticipação do pagamento de renda de casa, água, eletricidade e gás**, usufruído por 29 mulheres desempregadas e 7 homens desempregados titulares dos pedidos de apoio.

Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

Casos de violência reportados

Desde 30 de maio de 2019 e até 29 de maio de 2021, de acordo com o relatório da APAV, foram apoiadas 220 vítimas de violência doméstica no Alto Alentejo Este, sendo que **62 destas vítimas residiam no concelho de Ponte de Sor.**

Referenciando-nos ao Agrupamento de Escolas, e aos 3 últimos anos letivos, **não foram reportadas situações de violência em ambiente escolar.**

Respostas municipais aos casos de violência reportados

Como a APAV se encontra neste território, faz as sinalizações, apoia e encaminha os casos de violência doméstica existentes em Ponte de Sor, não há necessidade de uma intervenção municipal.

Nesse sentido, existe uma **estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica** no concelho de Ponte de Sor que funciona de forma permanente. **Encontra-se em funcionamento desde** 30 de maio de 2019, data em que a APAV alargou a sua rede de apoio com um atendimento mais próximo às vítimas do Alto Alentejo. Surgiu mediante um Protocolo celebrado entre a APAV e 31 entidades, em que se incluem a Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade e os Municípios de Ponte de Sor, Alter do Chão, Avis, Crato, Fronteira, Gavião, Nisa e Sousel. Definiu-se, assim, o Protocolo de **Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica**, estabelecendo-se um apoio móvel de itinerância, com base nos Gabinetes de Apoio à Vítima que já existiam nestes concelhos.

Práticas Desportivas

Desporto Escolar

No âmbito **do Desporto Escolar**, verifica-se **um equilíbrio na participação desta oferta escolar entre o sexo feminino e masculino**. Observa-se, no entanto, **no 2º ciclo do ensino básico, uma maior participação de estudantes raparigas** em todas as modalidades desportivas, verificando-se uma feminização sobretudo na modalidade de Patinagem (+6).

Quanto ao 3º ciclo do ensino básico existe uma maior preponderância da participação de rapazes do que de raparigas nas modalidades de Padel (+8), Futsal (+19), Ténis de Mesa (+8) e Atletismo (+8). E uma feminização nas modalidades de Atividades Rítmicas e Expressivas (+16) e dos Desportos Adaptados (+10). **Denotando-se, neste nível de ensino, uma maior segregação nas diferentes modalidades com base no sexo.**

No ensino secundário, é possível observar uma **forte masculinização da modalidade de Padel**, sendo que não conta com a participação de alunas do sexo feminino. No entanto, em **todas as outras modalidades desportivas regista-se um equilíbrio na participação de alunos/as do sexo feminino e do sexo masculino.**

Tabela B.24.: Desporto Escolar

Modalidades Desportivas	Nível de Ensino	Nº Raparigas	de	Nº Rapazes	de
Desportos Adaptados	2º ciclo do ensino básico	1		0	
Ténis de Mesa	2º ciclo do ensino básico	14		11	
Badminton	2º ciclo do ensino básico	13		9	
Patinagem	2º ciclo do ensino básico	9		3	

Atividades Rítmicas e Expressivas	2º ciclo do ensino básico	1	1
Padel	3º ciclo do ensino básico	2	10
Futsal	3º ciclo do ensino básico	2	21
Ténis de Mesa	3º ciclo do ensino básico	4	12
Atletismo	3º ciclo do ensino básico	4	10
Atividades Rítmicas e Expressivas	3º ciclo do ensino básico	17	1
Desportos Adaptados	3º ciclo do ensino básico	11	1
Outra	3º ciclo do ensino básico	2	17
Padel	Secundário	0	18
Voleibol	Secundário	18	20
Futsal	Secundário	16	16
Atletismo	Secundário	3	5
Badminton	Secundário	12	11
Desportos Adaptados	Secundário	4	6

Outra	Secundário	0	1
Basquetebol	Secundário	17	17

Desporto Federado

Quanto ao **Desporto Federado**, Ponte de Sor mostrou ter várias modalidades no seu concelho a ser praticadas por crianças, jovens e pessoas adultas. Não obstante a diversidade que oferece – Futebol, Futsal, Basquetebol, Natação, Judo, Trail, Karaté, Ténis, Andebol, Padel, Ténis de Mesa, Todo-o-Terreno, Atletismo –, nota-se uma clara masculinização em todas as modalidades, verificando-se apenas no Karaté uma igualdade entre os sexos. De mencionar que, ao nível do Futsal federado praticado por crianças, se verifica a existência de equipas mistas face ao género.

Tabela B.25.: Desporto Federado

Modalidades Desportivas Federadas	Nº praticantes do sexo masculino	Nº praticantes do sexo feminino
Futebol/Futsal/Basquetebol/Natação/Judo	294	41
Trail	18	4
Karaté	26	26
Ténis/Andebol/Padel/Ténis de Mesa/Todo-o-Terreno	82	33
Atletismo	10	2
Total	430	106

Desporto no Associativismo

Denotou-se que são 7 as organizações do 3º Setor que responderam ao questionário que promovem e dinamizam a **prática de modalidades desportivas**, apresentando uma delas um desporto federado, o Atletismo. Na tabela que se segue apresentam-se todas as modalidades fornecidas pelas entidades do 3º Setor, para crianças/jovens e pessoas adultas, com dados desagregados por sexo.

Tabela B.26.: Modalidades desportivas promovidas pelas entidades do 3º Setor, por sexo

Modalidades Desportivas	Nº praticantes homens	Nº de praticantes mulheres	Observações
Atletismo	50	13	Federado
Dança	28	25	Fornecido por 2 entidades, dados apenas de uma
Vela	24	20	
BTT	15	4	
Ginástica	12	50	
Hidroginástica	1	5	

Averigua-se, ao nível do desporto no associativismo, uma igualdade entre sexos quanto ao número total de participantes, embora haja desportos que apresentam uma maior preponderância feminina e outros uma maior preponderância masculina.

Desporto em Pessoas Idosas

O Município **tem Universidade Sénior** dinamizada pela Associação Caminhar.

Tem definidos Protocolos com as Juntas de Freguesia do concelho para que os/as seniores das freguesias possam frequentar as piscinas municipais e também participar nos Jogos do Alto Alentejo promovidos pela CIMAA.

Para além disso, os/as técnicos/as da área do Desporto do município deslocam-se às IPSS's do concelho para a dinamização de atividades desportivas adaptada às necessidades da população sénior.

Desporto em Crianças e Jovens

Ponte de Sor, no que diz respeito à **promoção da prática regular de exercício físico das crianças e jovens**, declara haver **essa preocupação por parte do Município**, materializando-se nas seguintes ações:

- implementação nas escolas do pré-escolar de aulas de educação física e coordenação motora durante o horário letivo;
- desenvolvimento de AEC's no primeiro ciclo;
- atribuição de apoios às associações locais para dinamização de várias modalidades – Basquetebol, Futebol, Futsal, Dança, Natação, Ténis, Andebol, Atletismo, BTT, Karaté, Judo e Cicloturismo;
- construção e manutenção de infraestruturas desportivas de elevada qualidade promotoras da prática de diversas modalidades desportivas;
- estabelecimento de protocolos com entidades diversas no âmbito da promoção da atividade física como, por exemplo, o Projeto Para Ti Se não Faltares, com a Fundação Benfica, e o Centro de Treinos de Alto Rendimento das modalidades de natação e basquetebol;
- disponibilização de aulas de natação desde os 9 meses de idade a preços acessíveis;
- estabelecimento de parcerias e organização de vários eventos desportivos de renome;
- construção e manutenção de vários parques infantis, de espaços de manutenção, de zonas verdes e de uma rede de percursos pedestres.

Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor

Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Ponte de Sor, 25 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 (22), 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 e dos 40 aos 49 anos de idade. Quanto aos homens vemos que estes se distribuem igualmente entre os grupos etários dos 40 aos 49 anos e 50 aos 59 anos, havendo um homem em cada.

A nacionalidade de todas as pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo a sua origem étnica maioritariamente a caucasiana. De ressaltar que uma mulher não respondeu à pergunta sobre a sua origem étnica.

Relativamente ao nível de escolaridade das pessoas auscultadas, constatamos que a resposta com maior significado estatístico é a de 11 mulheres licenciadas, seguido de 7 mulheres e 3 homens detentores/as de mestrado ou pós-graduação.

Sobre a composição dos agregados familiares dos/as respondentes, verificamos que existe uma maioria entre os/as casados/as ou a viverem em união de facto com 16 mulheres e 2 homens, averiguou-se, ainda, o facto de haver 3 homens solteiros e 3 mulheres e 1 homem divorciados/as, separados/as ou viúvos/as. A maior parte dos/as respondentes (17) indica que o seu agregado familiar é do tipo "nuclear com filhos/as".

Debruçando-nos agora quanto à existência de filhos/as que as pessoas auscultadas têm, a maior parte das mulheres tem filhos/as (13 têm e 4 que não têm), sendo que 1 homem tem filhos/as e o outro 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 (13 sim / 4 não), sendo que as mulheres usufruíram em média desta licença durante 136 dias e os homens durante 20 dias. Quantos às pessoas que não usufruíram de licença de parentalidade inicial, os motivos para tal foram vários: razões profissionais (1 homem e 1 mulher), desconhecimento da possibilidade legal

(1 mulher), motivos pessoais (1 mulher) e pelo facto de não serem à data elegíveis para o gozo desta licença remunerada (1 mulher).

Verificamos pela análise dos resultados que existe uma repartição equilibrada entre os/as inquiridos/as que têm dependentes a cargo (15 mulheres e 1 homem têm filhos/as a cargo) e os/as que não têm (7 mulheres e 2 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 existe 1 mulher que tem a cargo a avó ou o avô e 4 mulheres que têm mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo.

Número de respostas por sexo

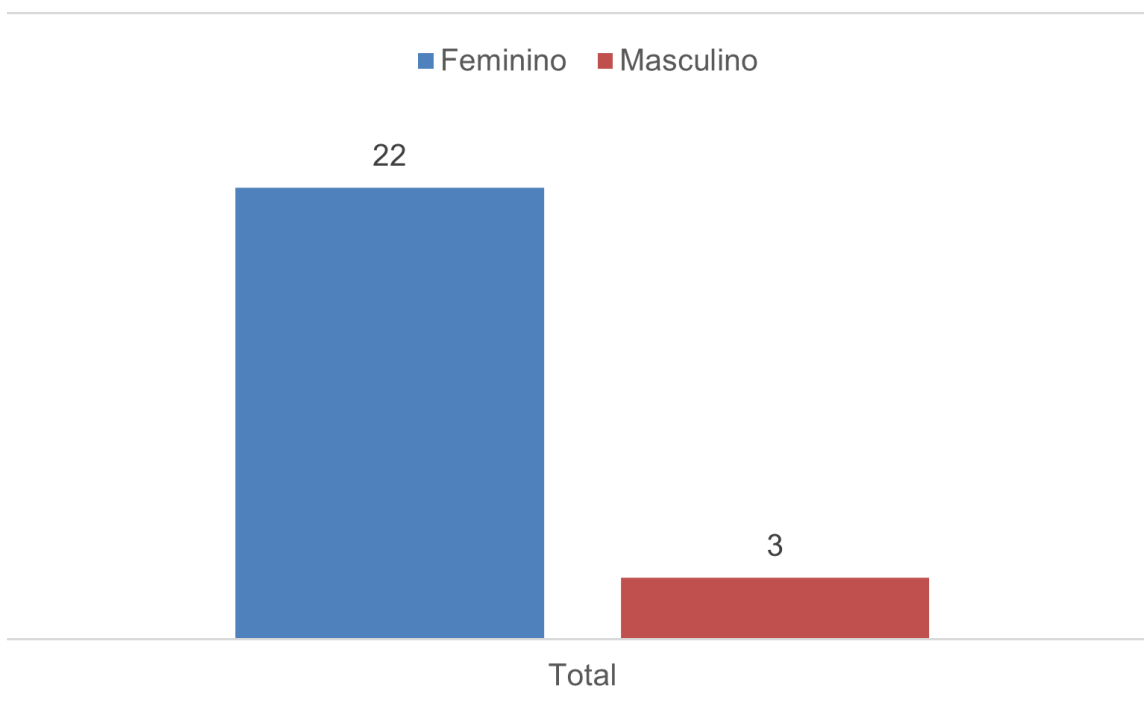


Gráfico C.1.

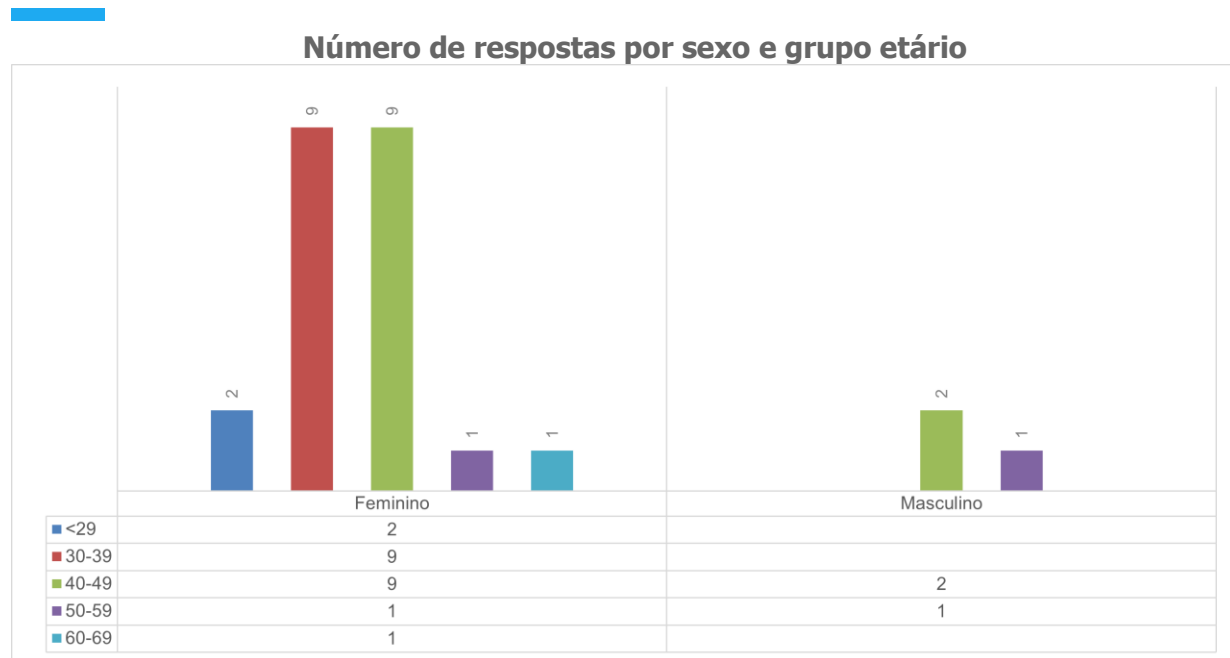


Gráfico C.2.

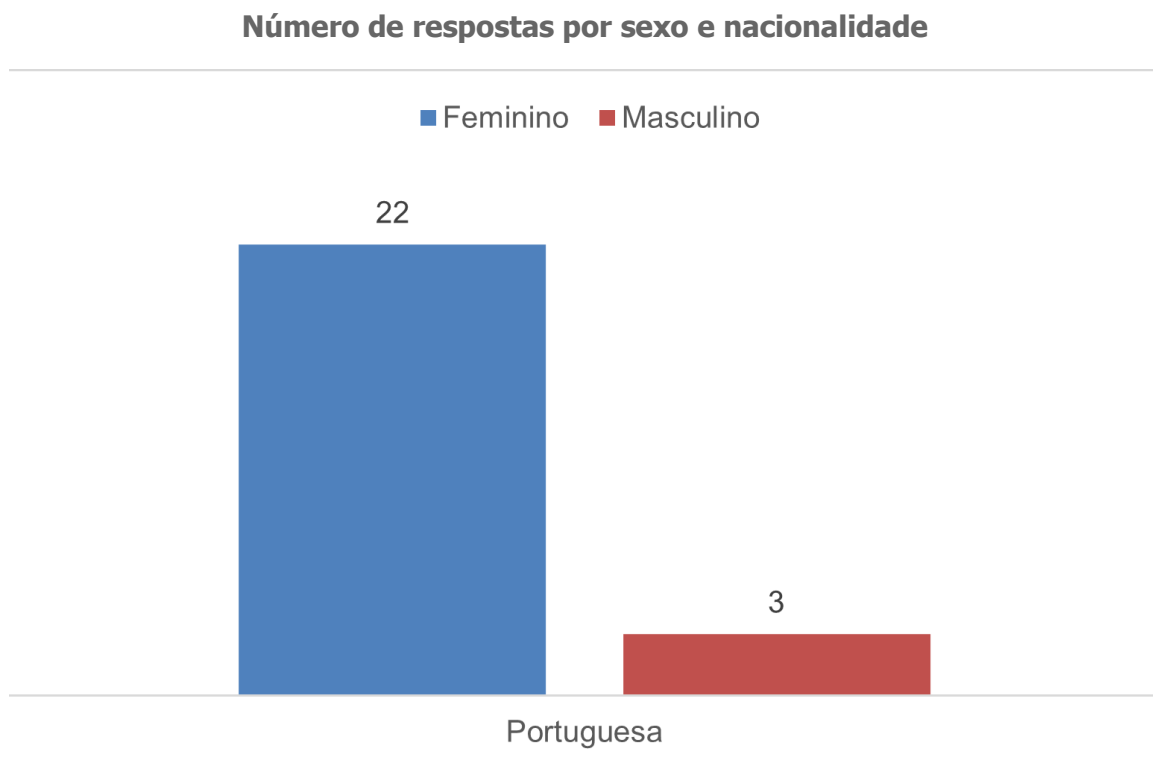


Gráfico C.3.

Número de respostas por sexo e origem étnica

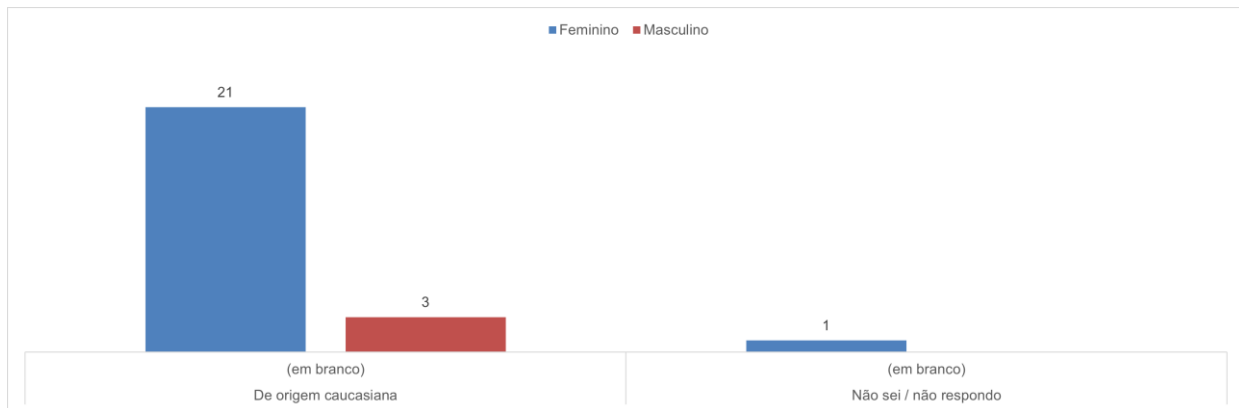


Gráfico C.4.

Número de respostas por sexo e nível de escolaridade

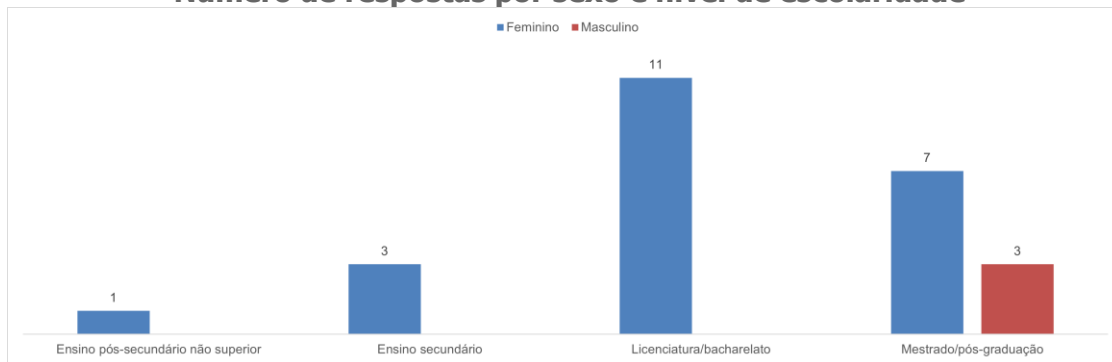


Gráfico C.5.

Número de respostas por sexo e estado civil

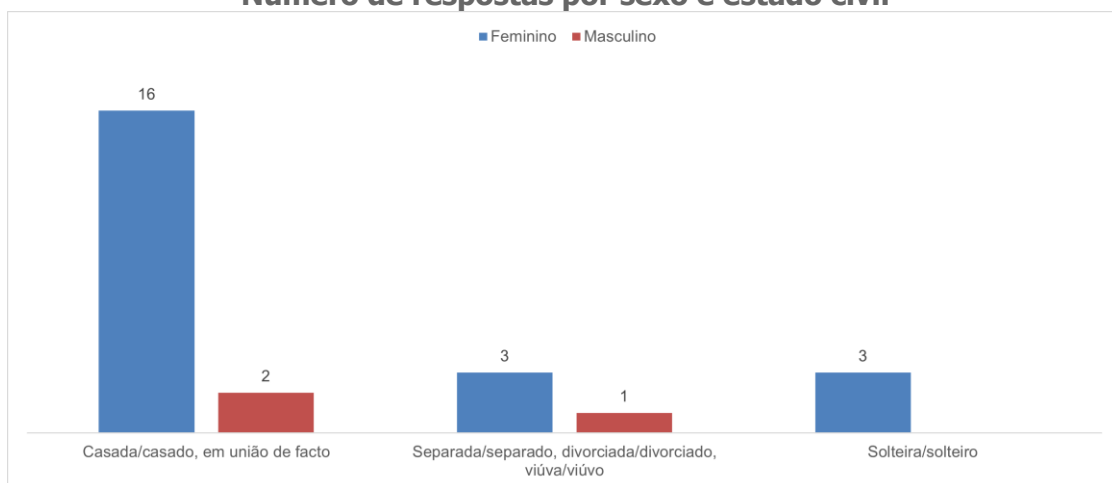


Gráfico C.6.

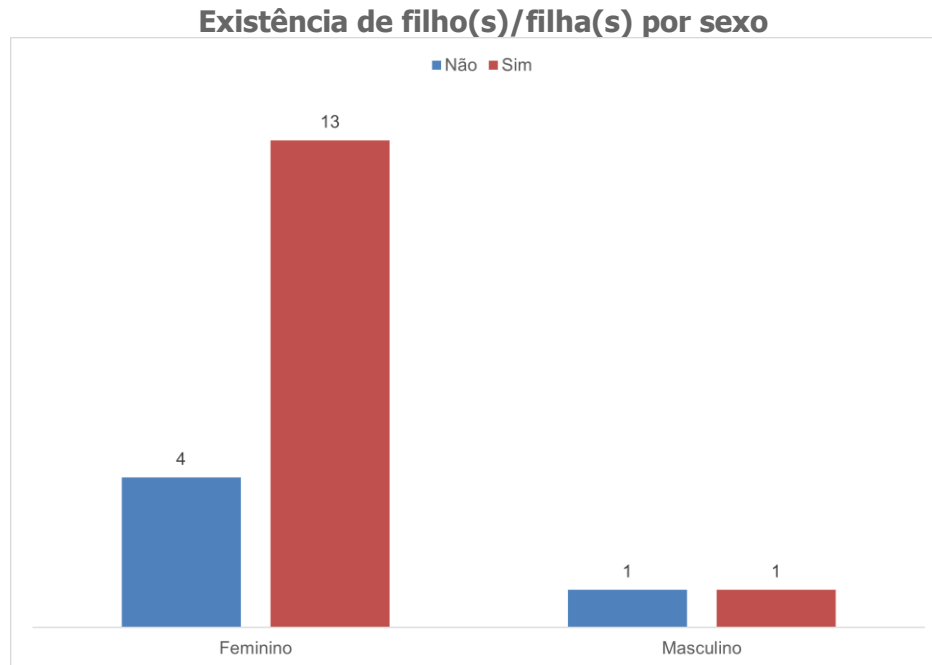


Gráfico C.7.

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

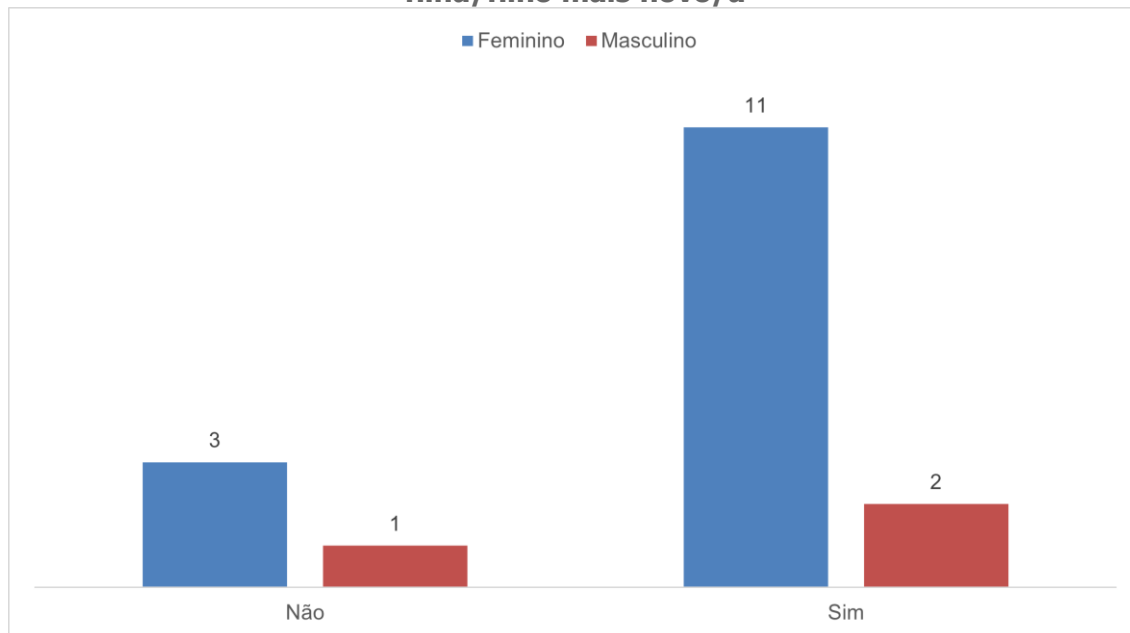


Gráfico C.8.

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

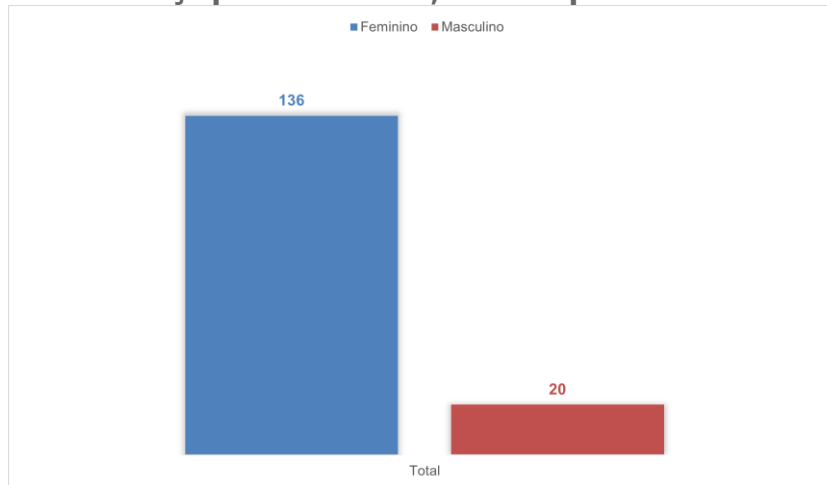


Gráfico C.9.

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

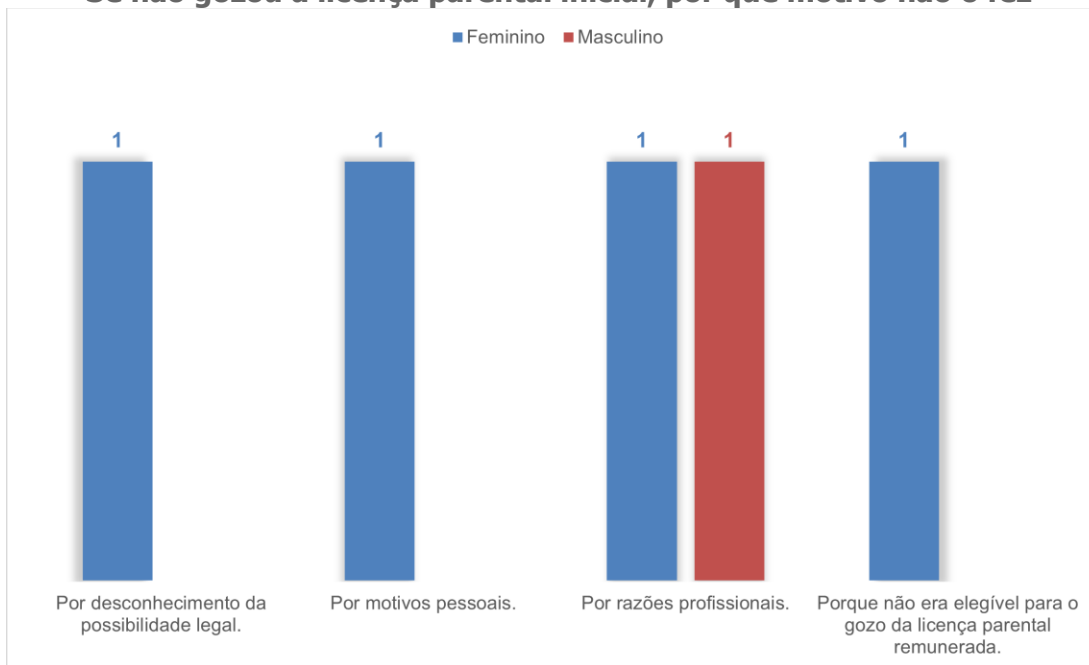


Gráfico C.10.



Composição do agregado familiar

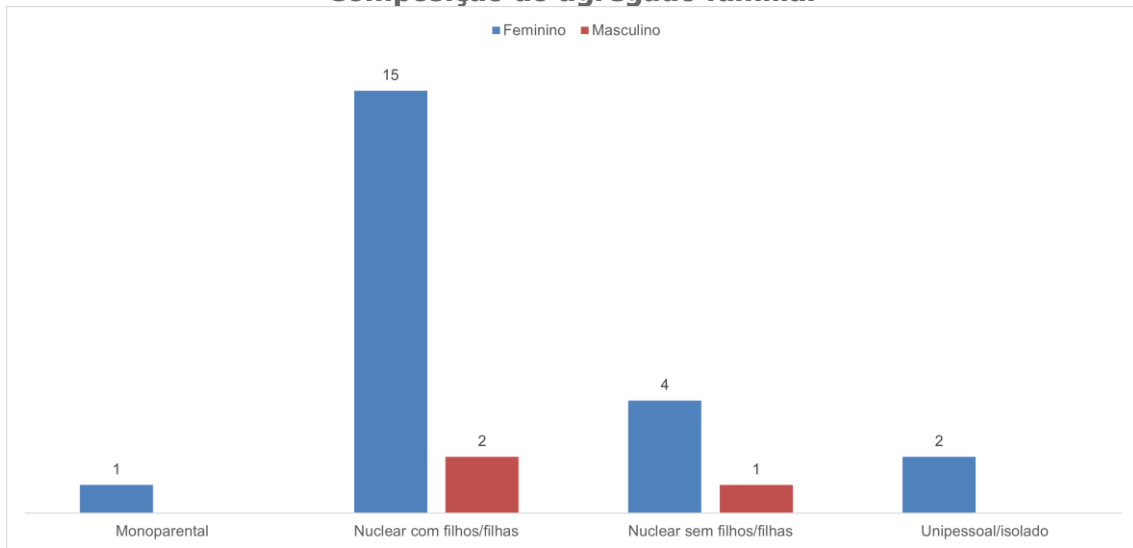


Gráfico C.11.

Existência de dependentes a cargo

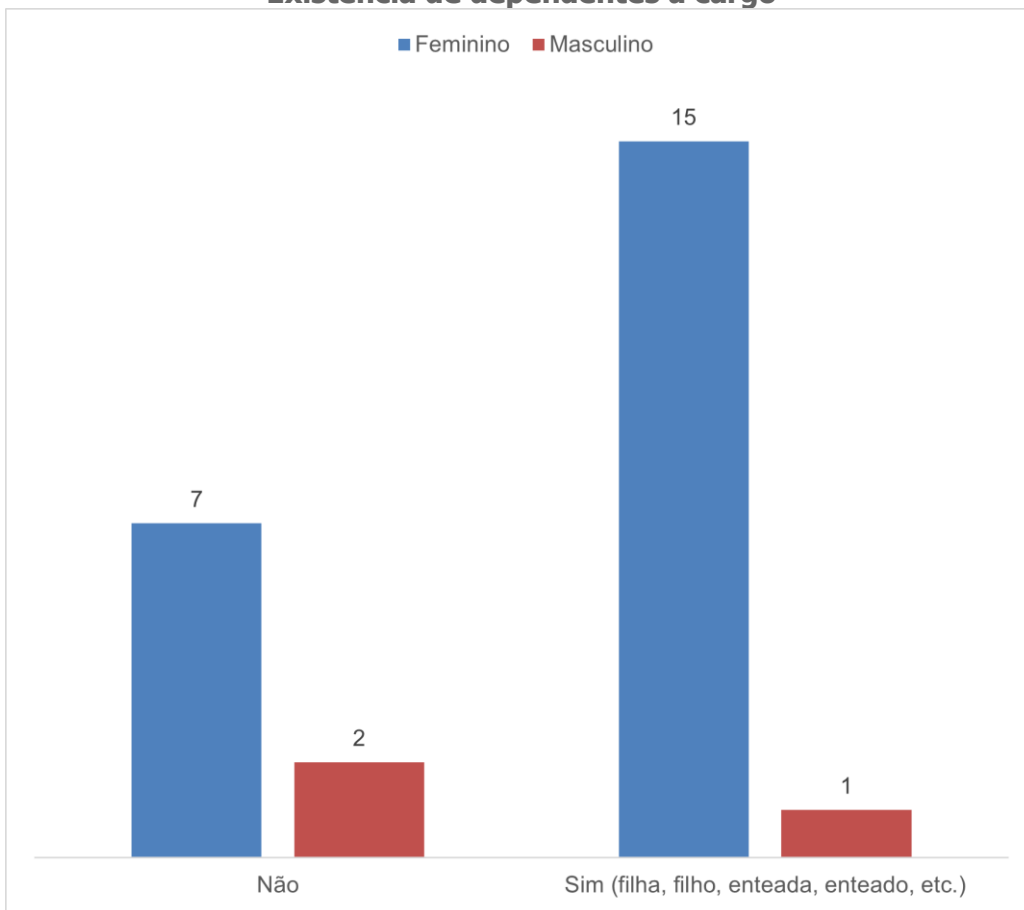


Gráfico C.12.

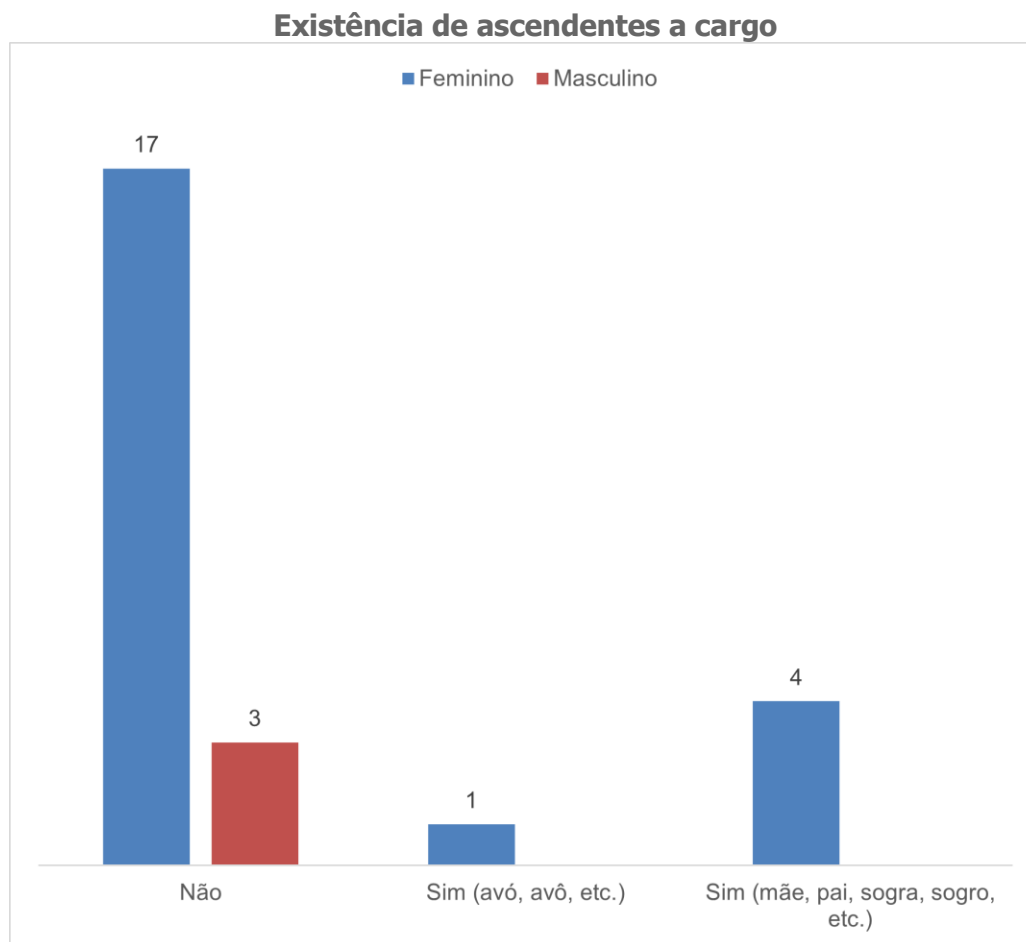


Gráfico C.13.

Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes

Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação

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, fazendo parte desta 14 mulheres e 1 homem. A outra categoria com maior relevância abarca 4 mulheres e um homem como diretores/as técnicos/as.

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 (12 mulheres e 1 homem) é o do horário rígido. Outra categoria com relevância estatística é o horário flexível, do qual usufruem positivamente 6 mulheres. 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 17 não terem realizado nenhuma e uma ter participado em 30 horas de formação profissional interna, enquanto nos 3 homens respondentes não se verificou a frequência neste tipo 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 (12), enquanto as outras respondentes frequentaram entre 8 e 100 horas. Dos 3 homens respondentes, apenas 2 frequentaram formação profissional externa, tendo um destes realizado 16 horas e outros participado em 25 horas de formação externa. Numa tentativa de se interpretar o sentido das respostas obtidas, pode adiantar-se que, devido ao facto de os homens fazerem parte da equipa técnica e de as mulheres serem essencialmente auxiliares, é efetuado um maior investimento na formação nas pessoas que ocupam posições mais qualificadas do que nas pessoas que desempenham funções menos diferenciadas.

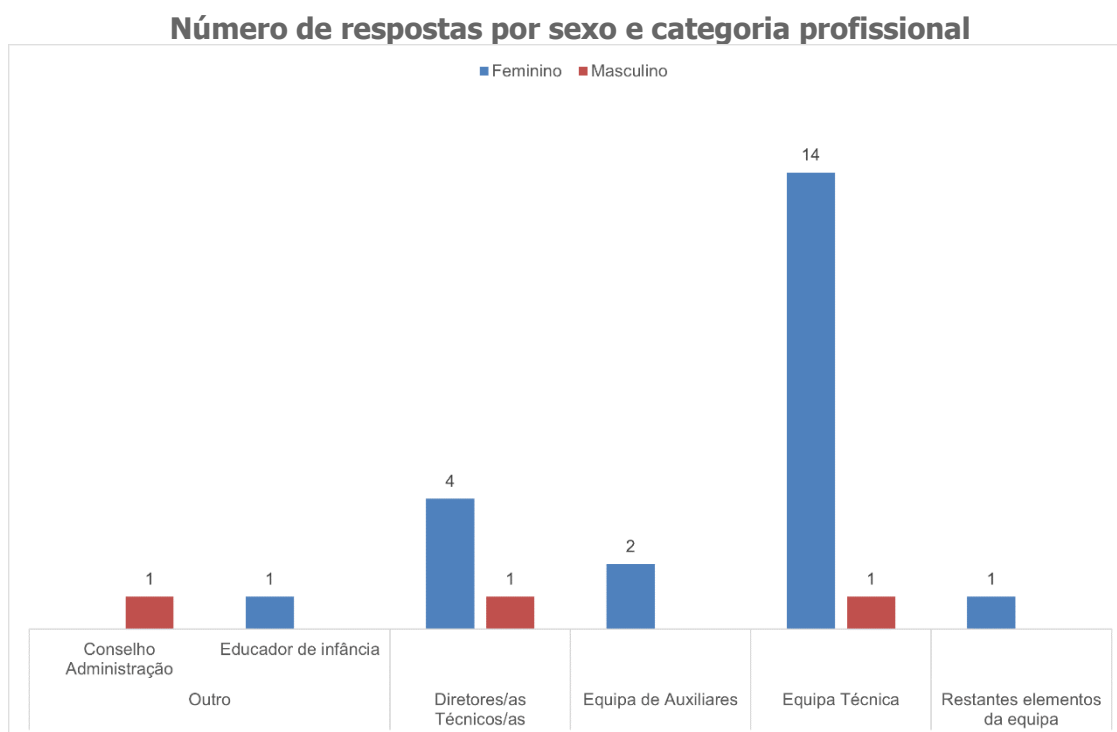


Gráfico C.14.

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

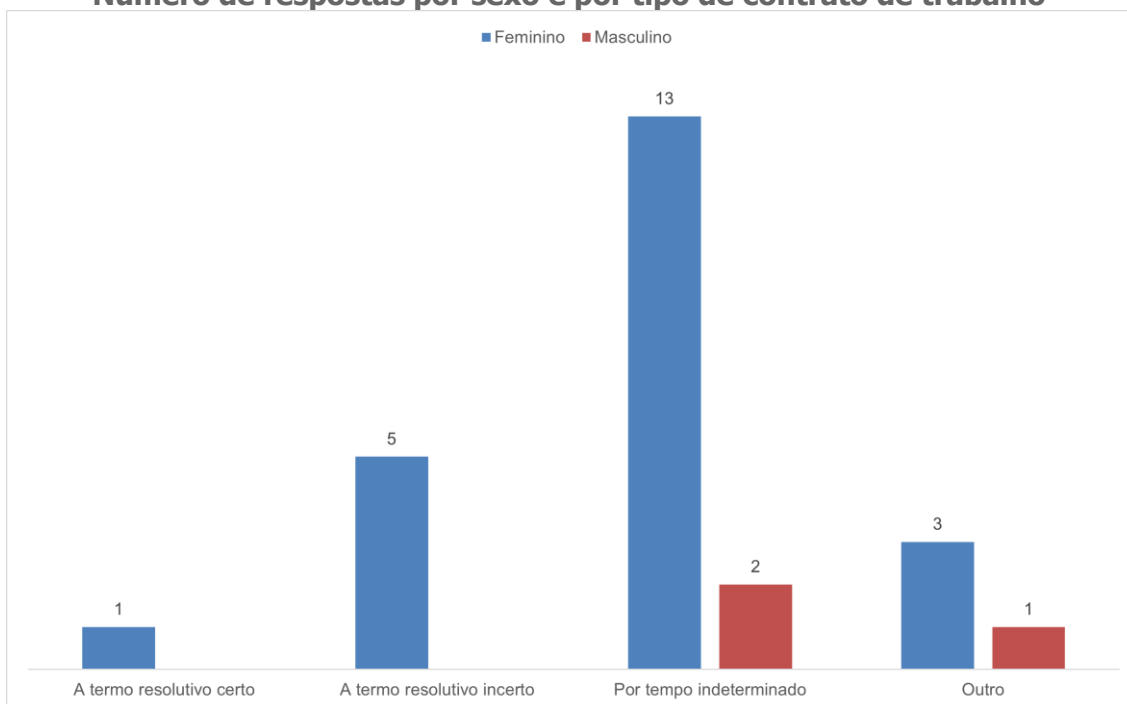


Gráfico C.15.

Número de respostas por sexo e tipo de horário de trabalho

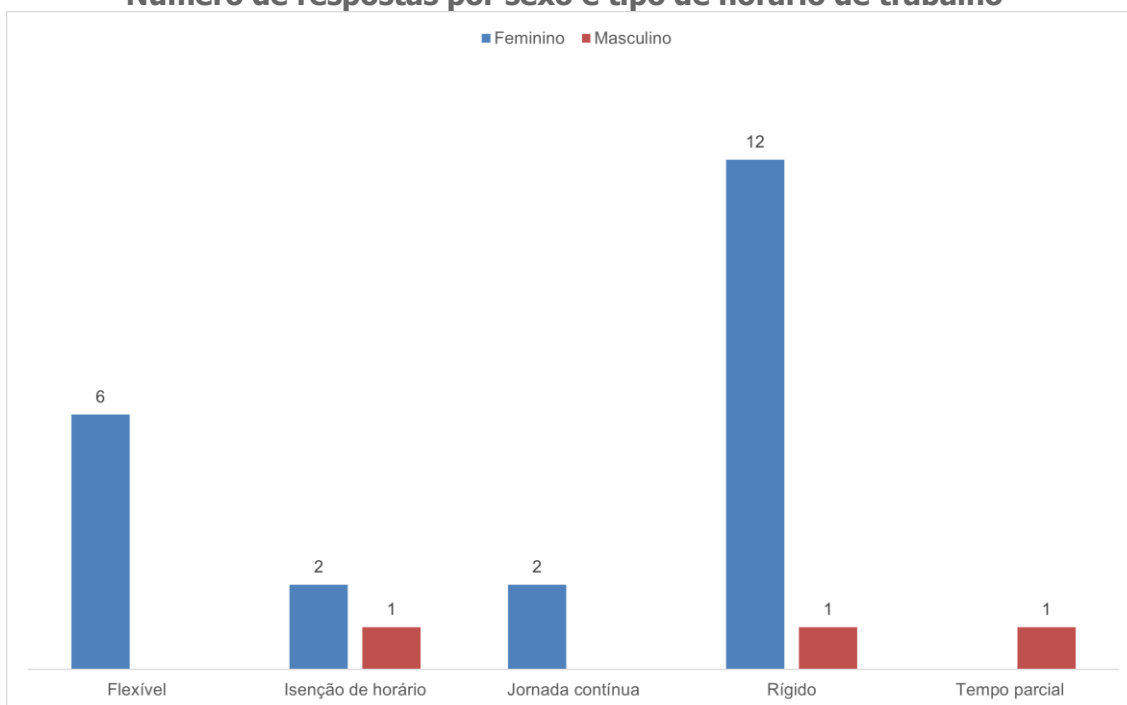


Gráfico C.16.

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

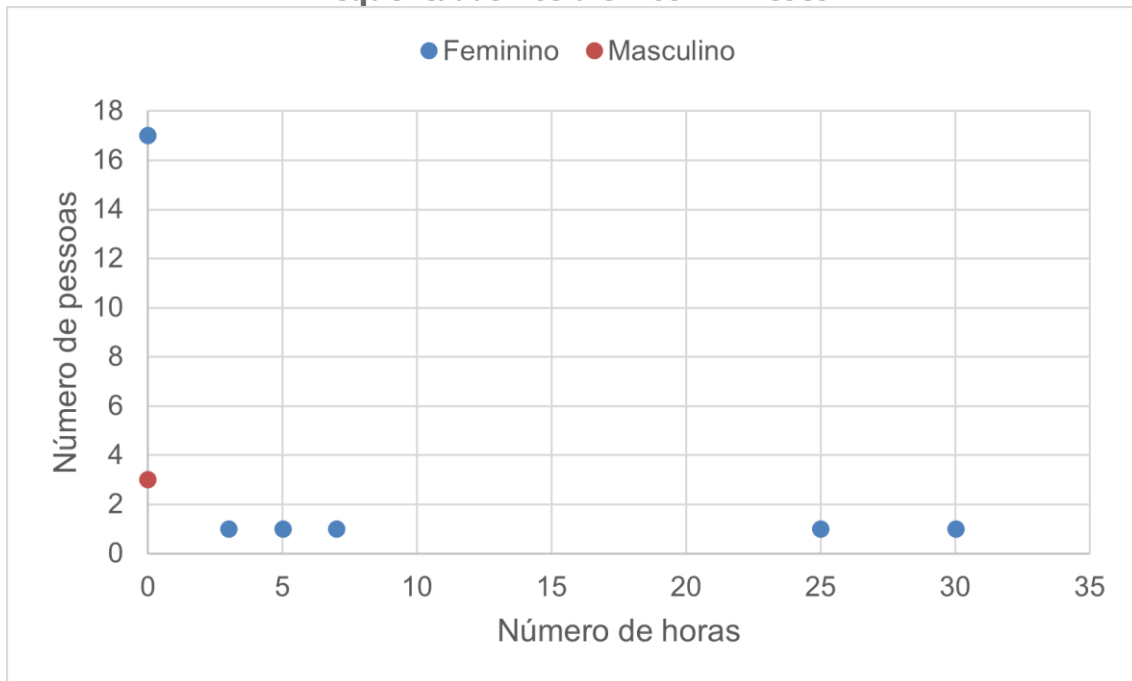


Gráfico C.17.

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

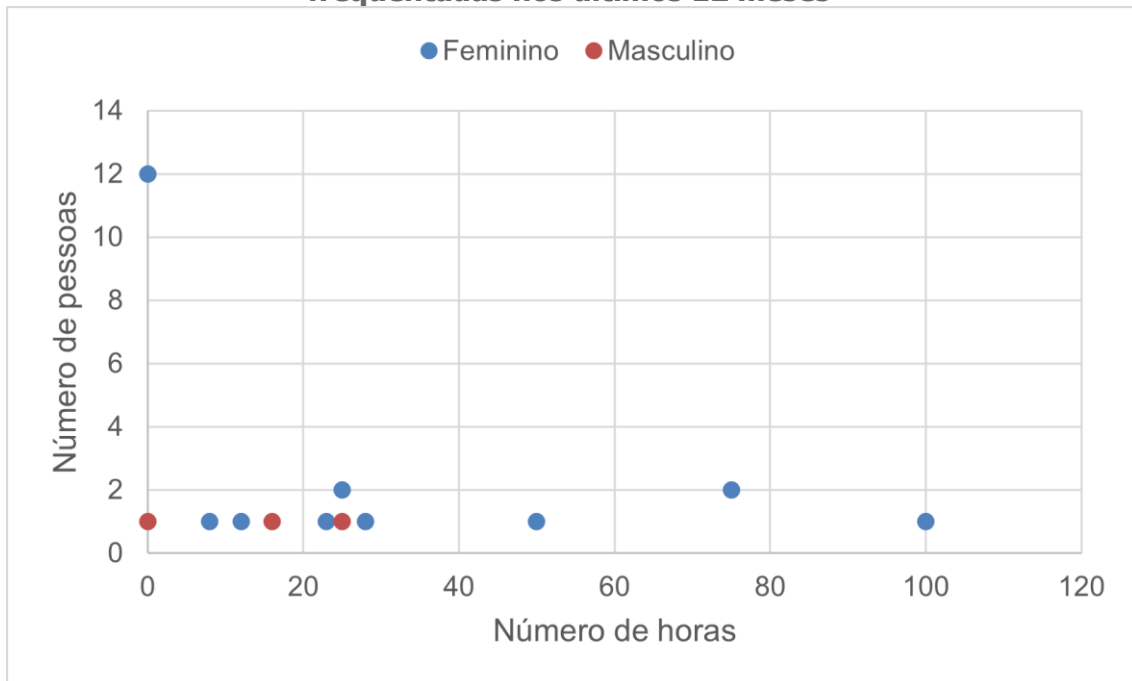


Gráfico C.18.

Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa

Quando questionados/as sobre o modo como se sentem relativamente à sua remuneração base atual, verificamos que no caso das mulheres estas concentram maior número de respostas nas posições 4, 5 e 6. No que concerne aos homens, um assinalou a opção mais baixa “é muito difícil viver” e os restantes dois homens posicionam-se na categoria 7 da escala, de 0 a 10.

É interessante verificar que as mulheres sentem a sua situação de emprego como mais estável do que os homens respondentes. Assim sendo, elas avaliam de 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 4, 6 e o 10.

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

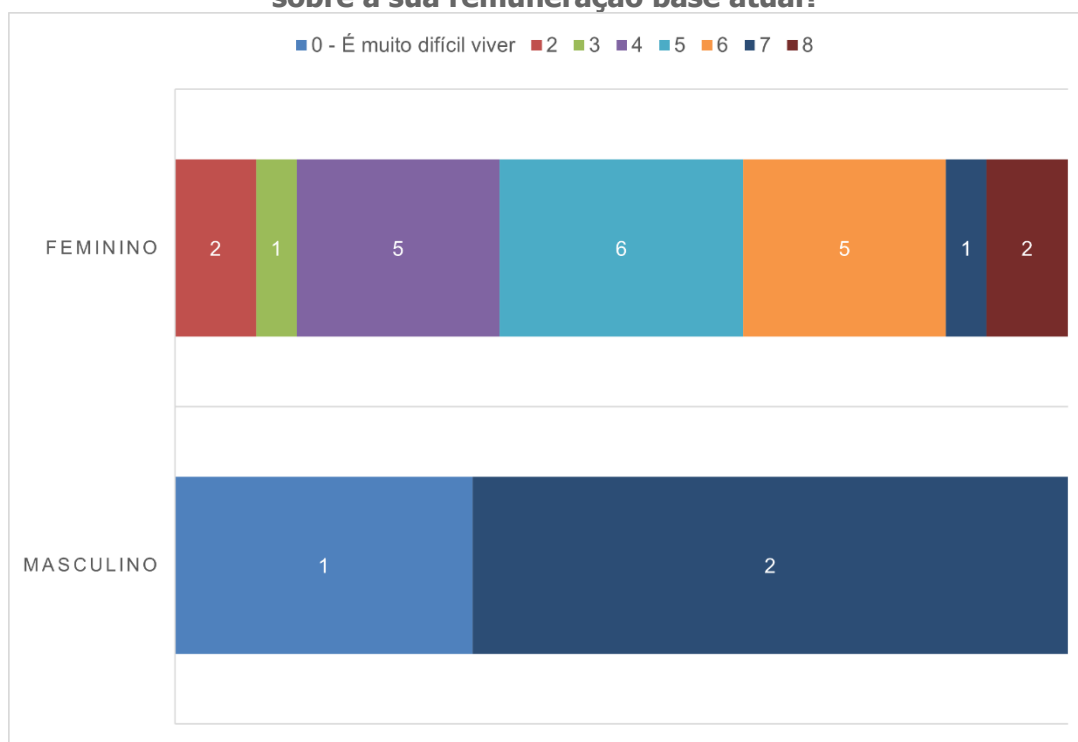


Gráfico C.19.

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

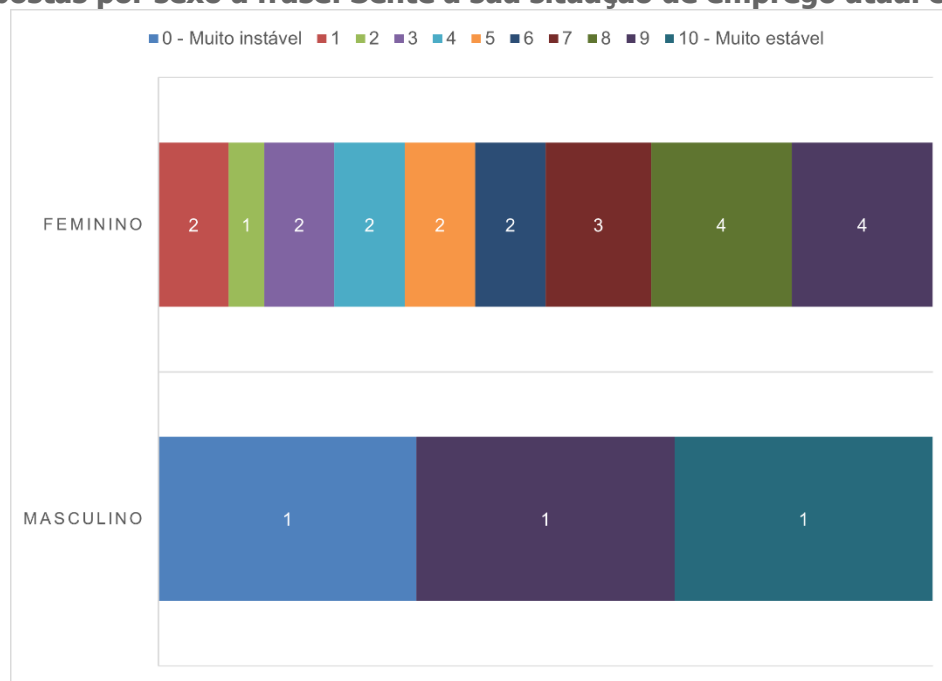


Gráfico C.20.

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

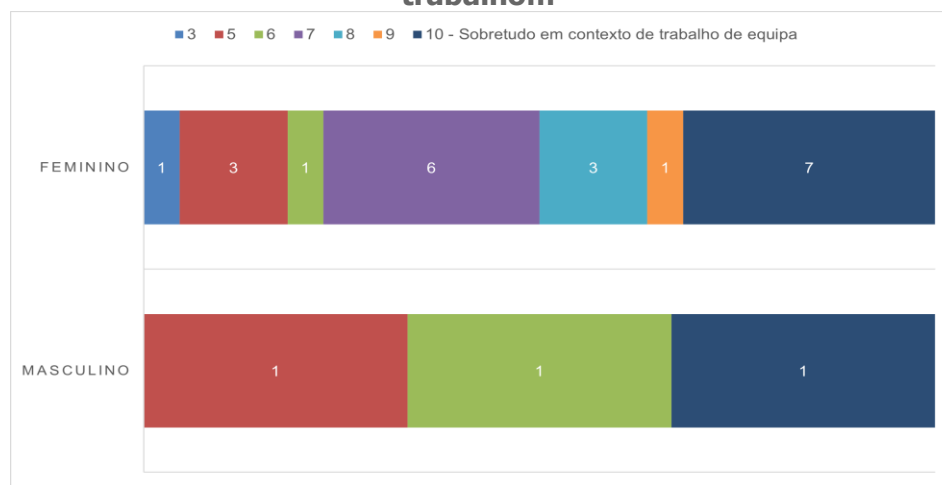


Gráfico C.21.

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 (10 mulheres sim, 12 mulheres não). Quanto aos homens inquiridos, dois estão em cargo de chefia.

No que concerne ao tempo médio de trabalho por semana, constatamos que mulheres e homens trabalham sensivelmente o mesmo e um pouco acima do horário normal de trabalho (~39 horas semanais em vez das 35 horas semanais).

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

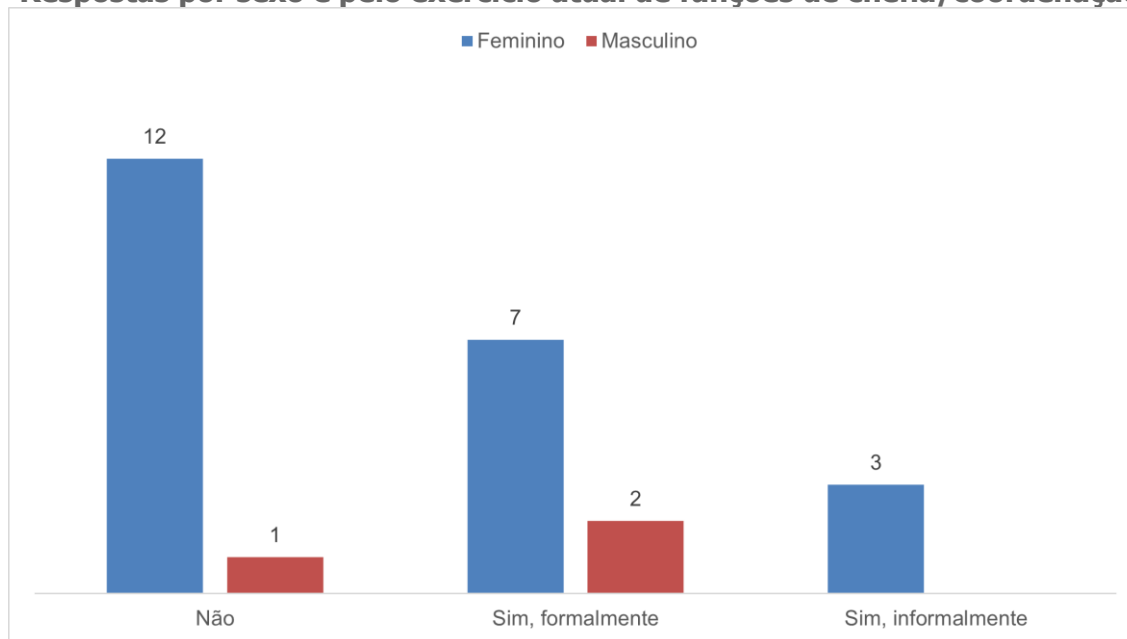


Gráfico C.22.

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

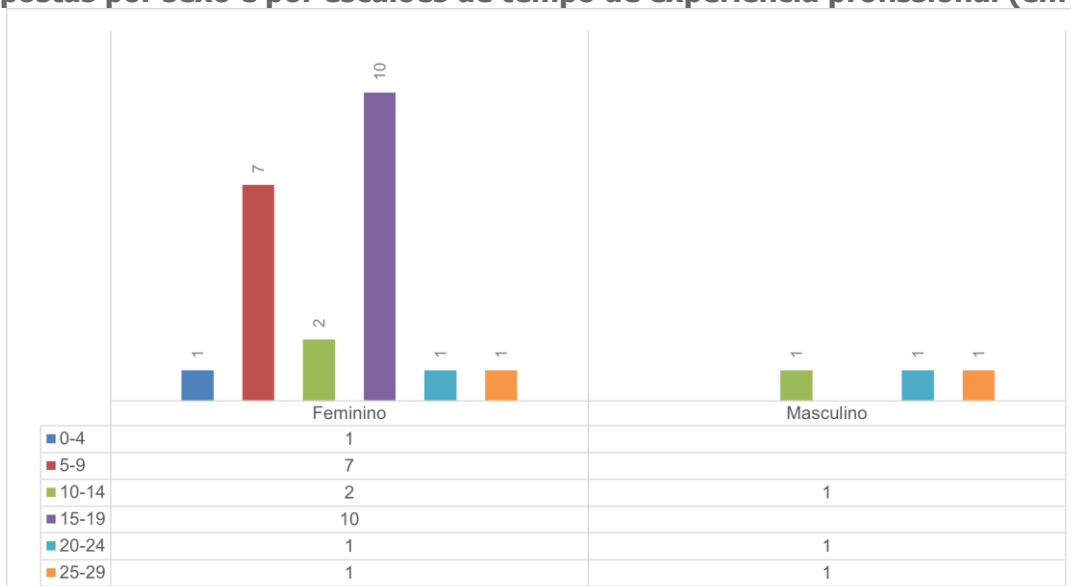


Gráfico C.23.

Respostas por sexo e por média de horas trabalhadas por semana

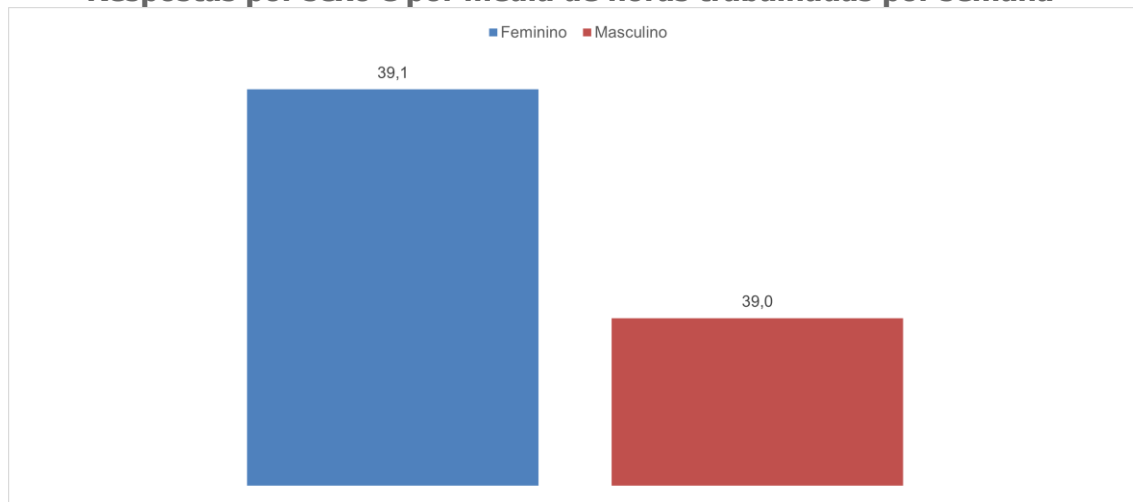


Gráfico C.24.

Para finalizar a caracterização socioprofissional das pessoas respondentes, concentremo-nos na ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses. Então, logo numa primeira análise, verifica-se que os homens faltaram menos ao trabalho do que as mulheres. Porém, comparando o número de pessoas que faltaram e as que se apresentaram sempre ao serviço, tanto por parte dos homens como das mulheres, verificam-se números semelhantes. O motivo com maior significado estatístico de ausência é o de “doença”.

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

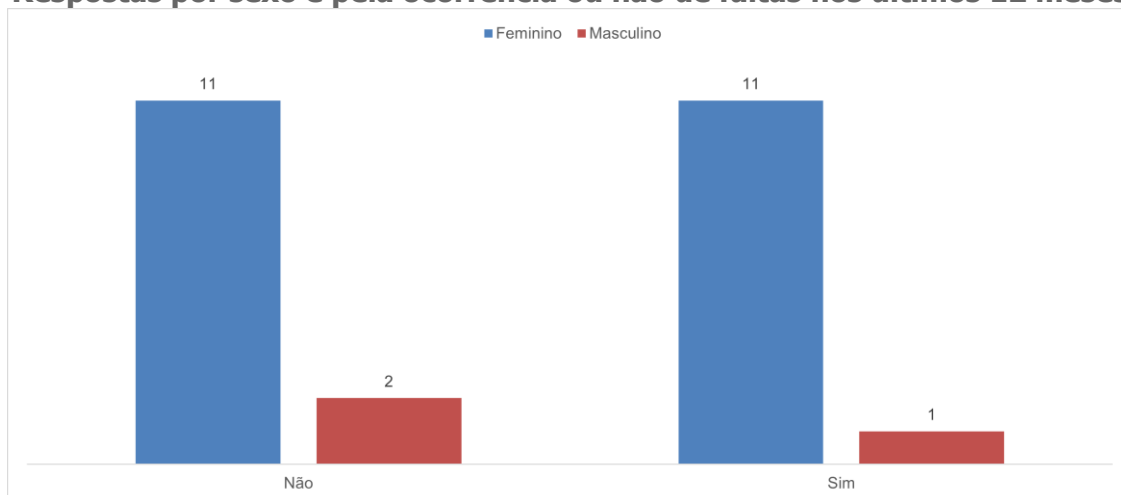


Gráfico C.25.

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

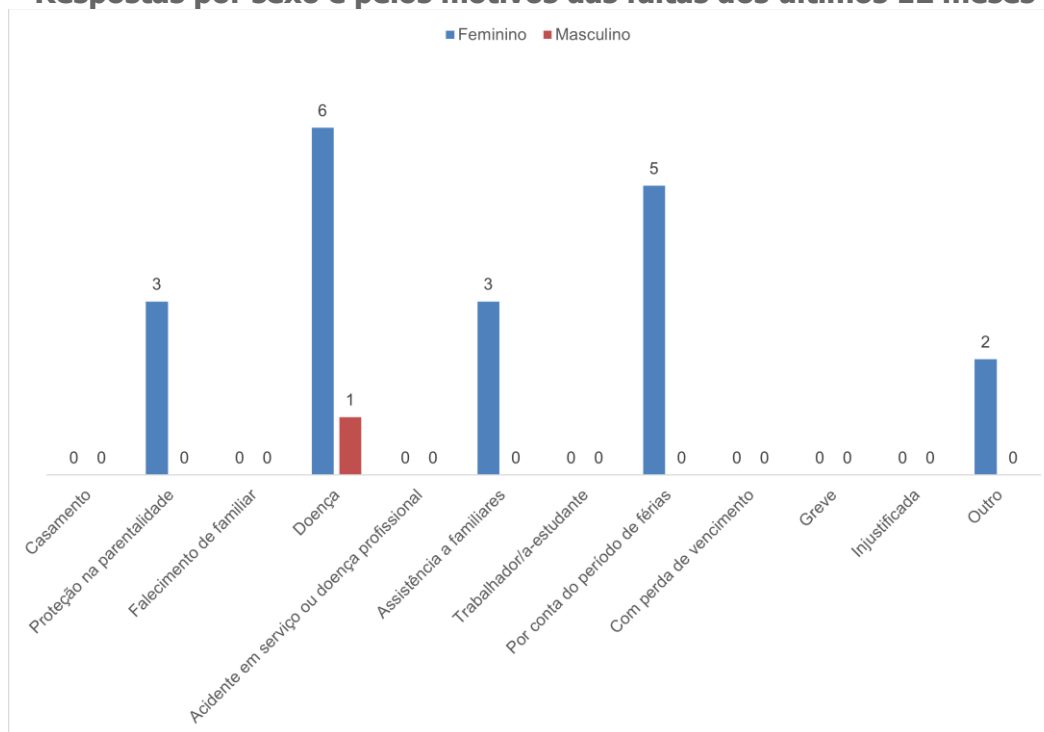


Gráfico C.26.

Usos do tempo

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

- no trabalho remunerado gastam em média 8h/dia, sendo que as mulheres em média trabalham de forma remunerada 7h/dia;
- no estudo/formação, a descansar ou relaxar, na prática de desporto/atividade física, a ver TV e a ler, gastam um tempo significativo a mais que as mulheres.

Por seu turno, as mulheres gastam o dobro do tempo que os homens gastam em média por dia nas tarefas domésticas e na prestação de cuidados a crianças e jovens residentes na mesma casa.

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

Relatório de Diagnóstico de Género – CM de Ponte de Sor

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	7,30	8,00	7,38
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	0,57	2,00	0,74
A dormir	6,89	7,00	6,90
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	1,27	2,33	1,40
A preparar refeições	1,45	1,50	1,46
A comer/tomar refeições	1,39	1,50	1,40
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	1,00	0,67	0,96
A fazer compras (diárias)	0,68	1,17	0,74
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	0,61	0,67	0,62
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")	0,20	0,17	0,20
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, familiares, amigos, amigas)	0,23	0,50	0,26
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	1,64	0,50	1,50
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	1,64	0,50	1,50
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)	0,20	0,17	0,20
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	0,57	0,17	0,52
A praticar desporto/fazer atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,25	0,33	0,26
Em convívio/saídas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,27	0,50	0,30
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	0,77	1,00	0,80
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	0,77	1,33	0,84
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogues) sem ser estudar	0,45	0,50	0,46
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”, “limpar a casa” e a “preparar refeições”.

Positivamente, registamos um progresso ao nível de “preparação de refeições”, visto que muitas mulheres afirmam 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 da tarefa de “limpar a casa”.

Respostas por sexo e pelas diferentes tarefas domésticas e de cuidado

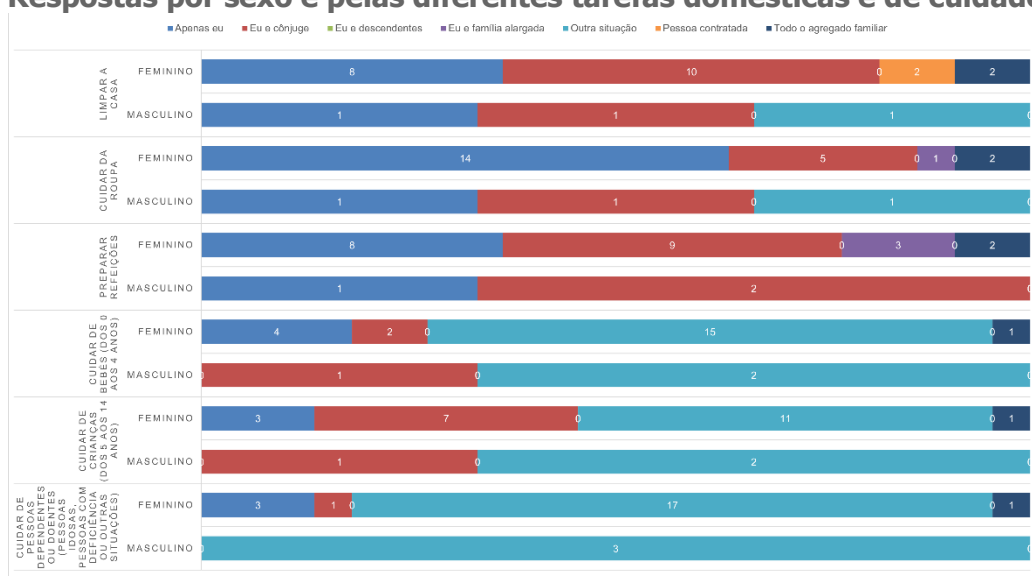


Gráfico C.27.

Quando questionadas as pessoas relativamente à sua situação de articulação da vida profissional com a vida familiar, percebemos que, no geral, nem para mulheres, nem para homens, se verificam situações conflitantes entre estas duas esferas das suas vidas. No entanto, pelo que é verificado em algumas respostas, vemos que o equilíbrio entres estas duas esferas podia ser mais linear.

Respostas por sexo e opiniões relativas ao conflito trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	2,73	2,00	2,64
O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	2,64	2,00	2,56
Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	2,55	2,33	2,52
Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	2,23	1,33	2,12
Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1,82	1,33	1,76
Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1,18	1,00	1,16
A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1,73	1,00	1,64
As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1,32	1,00	1,28
Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.	2,23	1,33	2,12
O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.	1,86	1,33	1,80

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 1 mulher inquirida que percebe a sua saúde como sendo deficitária.

Respostas por sexo e pelo estado de saúde percebido

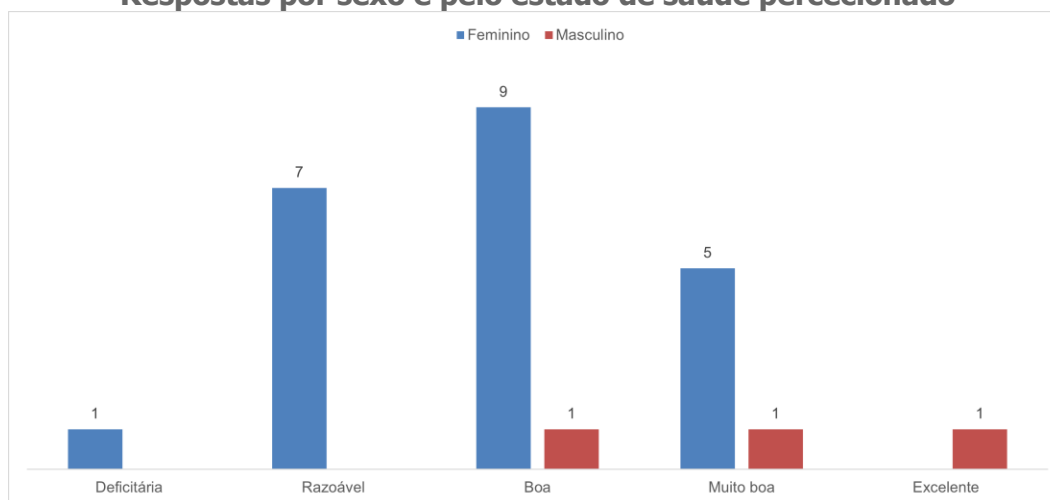


Gráfico C.28.

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 mais positivas as respostas por parte dos homens, ou seja, consideram 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, no que concerne à realização de telefonemas pessoais ou à resolução de assuntos familiares.

Respostas por sexo e opiniões relativas à saúde e apoio social

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Na minha vida quotidiana, tenho tempo para fazer as coisas de que realmente gosto.	2,86	4,00	3,00
Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.	2,68	2,33	2,64
Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).	3,68	4,33	3,76
Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.	3,68	4,67	3,80

Tabela C.3.

Ao analisar o nível de concordância das pessoas respondentes face a afirmações atinentes a questões de conciliação da vida familiar com a vida profissional, constatamos, positivamente, que existe uma tendência de resposta, tanto por parte das mulheres como dos homens, de anuência com os valores da igualdade de género, partilha de tarefas e articulação trabalho-família. Nesse sentido, verifica-se uma clara tendência de discordância entre todos/as à terceira afirmação da listagem.

Respostas por sexo e opiniões relativas à conciliação trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
O ideal num casal é que cada pessoa tenha a sua atividade profissional e que partilhem as atividades domésticas e os cuidados às crianças.	4,73	5,00	4,76
O ideal é que um dos membros do casal tenha uma atividade profissional menos absorvente para que o outro possa estar mais tempo com as crianças e a fazer as tarefas domésticas.	2,36	4,00	2,56
O ideal é que apenas um dos membros do casal exerça uma atividade profissional para que o outro se ocupe da casa e das crianças.	1,64	1,67	1,64
É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).	4,00	3,33	3,92
É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.	4,23	4,33	4,24
É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).	4,18	3,00	4,04
É socialmente estratégico mudar as atitudes das mulheres e das raparigas em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que partilhem com mais facilidade.	4,00	3,67	3,96
É socialmente estratégico mudar as atitudes dos homens e dos rapazes em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que assumam igual responsabilidade na sua execução.	4,73	4,33	4,68
É socialmente estratégico implementar medidas de apoio às famílias vulneráveis, como as famílias monoparentais, famílias com pessoas com deficiência, idosas, dependentes ou com doença crónica.	4,55	4,33	4,52
O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,86	4,33	4,80

O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,82	4,00	4,72
O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.	4,95	4,33	4,88
É importante divulgar, em local apropriado e acessível, informação sobre a legislação e os direitos relativos à maternidade e paternidade (licenças parentais iniciais e exclusivas da mãe e do pai).	4,86	4,00	4,76
É importante haver mais oferta de serviços de apoio a pessoas idosas ou familiares com deficiência (p. ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).	4,77	4,33	4,72
É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.	4,91	5,00	4,92
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.	4,18	5,00	4,28
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por homens (p. ex. serviço de obras, bombeiras, polícia, limpeza pública, informática, oficinas, eletricidade, etc.).	4,23	4,67	4,28
É socialmente estratégico os homens ocuparem postos de trabalho em áreas tradicionalmente ocupadas por mulheres (p. ex. jardim de infância, 1º ciclo de ensino básico, enfermagem, serviços domésticos, etc.).	4,23	4,67	4,28

Também ao analisar-se as respostas obtidas às afirmações relativas à implementação de práticas organizacionais potenciadoras de igualdade de género nas diferentes entidades empregadoras do terceiro setor, verificamos muito positivamente que, tanto as mulheres como os homens, concordam (valores mínimos de 3 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.	4,68	4,33	4,64
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,82	4,67	4,80
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	5,00	4,68
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	4,36	4,00	4,32
Conceder horários de trabalho flexíveis.	4,41	4,00	4,36
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	4,14	3,00	4,00
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	4,09	3,67	4,04
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	4,00	3,67	3,96
Prever a partilha do posto do trabalho.	4,05	4,00	4,04
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,73	4,33	4,68
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,68	4,67	4,68
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,73	4,67	4,72
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	4,73	4,00	4,64
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	4,45	3,67	4,36
Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	4,41	3,67	4,32
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).	4,59	4,67	4,60

Tabela C.5.

Violência e assédio

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

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: foi alvo de insultos ou provocações verbais?	1,73	1,00	1,64
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,05	1,00	1,04
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	1,32	1,00	1,28
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	1,09	1,00	1,08

Tabela C.6.

Conclusões

Após a realização do exercício de Diagnóstico de Género levado a cabo no Município de Ponte de Sor 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 consistentes de promoção de igualdade implementadas.

Com vista a um processo de melhoria, será, pois, necessário incrementar a estratégia já existente de um modo articulado e integrado, 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.

Equipa da Associação igualdade.pt

- **Bruna Tapada**, presidente da direção, é a coordenadora de projetos da Associação igualdade.pt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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