



Diagnóstico de Género Relatório Crato

 **igualdade.pt**

Associação igualdade.pt

29 de abril de 2022



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Conteúdo

Introdução	4
Enquadramento Teórico	5
Enquadramento Europeu	5
Enquadramento Nacional	7
Enquadramento Local	9
Metodologia de Diagnóstico de Género	11
Vertente Interna	15
Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora	16
Força de Trabalho da Autarquia	18
Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade	20
Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico	22
Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes	22
Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes	30
Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação	30
Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa	33
Experiência, liderança, horário semanal e faltas	35
Ambiente e Condições de Trabalho	38
Autoeficácia e Relação com o Trabalho	40
Satisfação com o Trabalho	41
Usos do tempo	42
Saúde e bem-estar	46
Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade	47
Violência e assédio	51

Vertente Externa	52
Práticas e Competências em Igualdade	52
Iniciativas promotoras de Igualdade de Género e de Prevenção de Violência de Género	52
Formação	52
Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género	53
Associativismo	54
Caraterização do Associativismo	54
Apoios e Benefícios	55
Educação	56
Estrutura Educativa	56
Caraterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes	56
Caraterização da Comunidade educativa – Estudantes	58
Abandono Escolar Precoce	59
Apoios e Benefícios para crianças e jovens	59
Famílias com crianças e jovens	61
Caraterização das famílias com crianças e jovens	61
Apoios e Benefícios para famílias com crianças e jovens	63
Minorias nacionais e étnicas	64
Minorias nacionais	64
Minorias étnicas	64
Apoios e Benefícios a minorias nacionais e étnicas	64
Pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes	65
Caraterização da população e saúde	65
Apoios e Benefícios	66

População em Risco de Pobreza e Exclusão Social	68
Habitação Social	68
Apoios e Benefícios	68
Mercado de Trabalho	70
População empregada	70
Remuneração e ganho	70
População Desempregada	73
Apoios e Benefícios a pessoas desempregadas	76
Violência contra Mulheres e Violência Doméstica	77
Casos de violência reportados	77
Respostas municipais aos casos de violência reportados	77
Desporto	78
Desporto Escolar	78
Desporto Federado	78
Desporto no Associativismo	79
Desporto para pessoas idosas	79
Desporto para Crianças e Jovens	79
Conclusões	80
Equipa da Associação igualdade.pt	81

Introdução

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

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

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

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

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

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

Enquadramento Teórico

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

Enquadramento Europeu

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

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

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

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

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

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

Enquadramento Nacional

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

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

amplamente abrangente que traça metas e objetivos a serem cumpridos a longo prazo e foi a primeira estratégia que abordou as questões da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Estrutura-se em 3 planos:

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

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

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

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

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

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

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

Enquadramento Local

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

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

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

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

Metodologia de Diagnóstico de Género

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

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

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

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

- Preenchimento pelo departamento de Recursos Humanos de cada município do Mapa para recolha de Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local com dados atuais (após eleições autárquicas de outubro de 2021);
- Envio de Balanços Sociais de 2020;
- Consulta de websites dos municípios e das informações neles constantes;
- Recolha de Indicadores Concelhios/Municipais nos websites do INE (Instituto Nacional de Estatística) e Pordata;
- Questionário de Diagnóstico de Género nas Práticas Organizacionais a ser respondido pelo departamento de Recursos Humanos;
- Questionário de Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico a ser respondido por um mínimo de 25% de trabalhadores/as de cada município, tendo em conta o número total das pessoas que trabalham em cada câmara municipal constante no Balanço Social de 2020 enviado;
- Questionário de Diagnóstico de Género nas Políticas Públicas para o Desenvolvimento Social, Inclusão e Combate à Pobreza e Discriminação a ser respondido pelo departamento de Ação Social;
- Questionário de Diagnóstico de Género na Educação a ser respondido pelas várias direções dos Agrupamentos de Escolas e das Escolas Profissionais da região do Alto Alentejo;
- Questionário de Diagnóstico de Género no Ensino Superior dirigido exclusivamente ao Instituto Politécnico de Portalegre;
- Questionário de Diagnóstico de Género no Associativismo a ser respondido por um mínimo de 25% de entidades do terceiro setor, considerando o total de entidades para quem foi enviado o convite a solicitar a colaboração no preenchimento do referido questionário;
- Questionário de Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor a ser respondido por quem queira colaborar com o presente estudo – no Crato apenas obtivemos 3 respostas a este instrumento de auscultação, situação que invalida a sua análise de modo anónimo e confidencial;
- 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. Por último, apresentam-se umas breves e sumárias conclusões do diagnóstico de género levado a cabo no Crato.

Vertente Interna

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

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

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

Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora

1.1) PODER POLÍTICO		Mulheres	Homens
Ind. 1	Composição do órgão Câmara, por sexo.	1	4
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.		
1.2) ENTIDADE EMPREGADORA		Mulheres	Homens
Ind. 3	Diretores/as Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.		
Ind. 4	Diretores/as de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).		
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau).	2	1
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.		
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de dirigentes.	1761,59	1761,59
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de técnico superior.	1205,08	
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	703,13	703,13
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	665	665
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).		
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).		
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, em:		
	Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais	2	1
	Serviço Municipal de Proteção Civil	0	1
	Divisão de Desenvolvimento Social	1	0
	Gabinete de Planeamento, Desenvolvimento e Projetos Estruturantes	1	0
	Setor de Ação Cultural, Equipamentos e Juventude	5	1
	Setor de Desporto	0	4
	Setor de Ação Social	1	0
	Setor de Comunicação e Relações Públicas	0	1
	Divisão Administrativa e Financeira	1	1
	Setor de Informática e Telecomunicações	0	1
	Setor de Recursos Humanos	2	1
	Setor de Expediente e Arquivo	2	0
	Setor de Património	0	1
	Setor de Atendimento ao Público	2	0
	Gabinete Jurídico	1	0
	Setor de Contabilidade	3	1
	Tesouraria	0	1
	Setor de Aprovisionamento	0	2
	Setor de Taxas e Licenças	0	2
Divisão de Serviços Técnicos	0	1	
Setor de Ambiente	3	18	
Setor de Obras Municipais e Parque de Máquinas	1	22	
Setor de Gestão Urbanística			
Setor de Águas e Esgostos	0	5	
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).	19	31

Relativamente à composição do Executivo Municipal, percebe-se uma taxa de feminização na ordem dos 25%, representando em números absolutos apenas 1 mulher no conjunto de 5 elementos que compõe o Executivo.

Quanto aos diferenciais de ganhos médios mensais entre mulheres e homens, percebemos pela análise dos valores apresentados acima que, para as mesmas categorias profissionais, não existem diferenças de ganhos entre homens e mulheres. De salientar que esta prática é exceção entre o panorama verificado neste exercício de diagnóstico nos restantes municípios da CIMAA.

Analisando a tabela acima quanto à repartição de trabalhadores/as por sexo pelos/as diferentes divisões/secções/departamentos/serviços percebemos que existe uma forte segregação horizontal, estando os homens esmagadoramente concentrados na Divisão de Serviços Técnicos.

Por último, verificamos pela análise do indicador 14, uma concentração elevada de homens em situação de emprego mais instável face às condições de emprego das mulheres, situação não correspondente ao padrão verificado nos restantes municípios que compõem a CIMAA.

Força de Trabalho da Autarquia

No final do ano de 2020 o município de Crato contava com 115 trabalhadores/as, 70 do sexo masculino e 45 do sexo feminino, ou seja, com uma taxa de feminização de 39%. Regista-se uma prevalência de CTFP por tempo indeterminado (91%), sendo a carreira de assistente operacional a mais representada e de uma forma equitativa em termos de género. Quanto às carreiras de técnico/a superior e assistente técnico/a, que contam com 40 trabalhadores/as, regista-se uma maior representação de mulheres, em detrimento de homens, 65% e 61% respetivamente.

Numa breve análise à distribuição etária dos/as trabalhadores/as do município de Crato, destaque para a fraca presença de jovens, sendo que apenas 13 possuem menos de 40 anos e 62 possuem mais de 50 anos, o que representa 54% de todos/as os/as trabalhadores/as. Apesar disto, mais de um quarto dos/as trabalhadores/as tem menos de 5 anos de serviço, sendo que destes/as, 39% são mulheres.

Relativamente ao nível de escolaridade, 47% dos/as trabalhadores/as possuem até ao ensino básico completo, composto essencialmente por assistentes operacionais. De registar ainda os/as 34 trabalhadores/as com ensino secundário completo (41% mulheres e 59% homens) e os/as 24 com ensino superior, sendo estes/as, sobretudo, técnicos/as superiores e mulheres. Não se regista a presença de trabalhadores/as estrangeiros/as e apenas um/a assistente operacional tem algum tipo de deficiência.

Verificaram-se fortes discrepâncias na contagem de horas de trabalho extraordinárias, diurnas e noturnas, sendo que os 61% de trabalhadores do sexo masculino, perfizeram um total de 4048, que corresponde a 89% das horas extraordinárias registadas no ano de 2020. Situação semelhante acontece com a contagem das horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados, em que os trabalhadores do sexo masculino realizaram 90% do total registado.

A contagem dos dias de ausência ao trabalho encontra no motivo “doença” a principal razão (69%), equitativamente distribuídas por género. Já na “proteção na parentalidade”, que apresenta um total de 418 horas no ano, regista-se uma maior discrepância, já que dessas, 316 pertenceram a trabalhadoras, 76% do total desta justificação.

No que toca à flexibilidade do horário de trabalho, existe paridade, com apenas um trabalhador do sexo masculino e uma trabalhadora do sexo feminino com horário flexível. Não existem trabalhadores ou trabalhadoras em situação de teletrabalho ou a funcionar como equipa de projeto.

No ano de 2020, uma trabalhadora do sexo feminino teve filhos/as e gozou de licença parental por um período de 106 dias, bem como de licença de amamentação/aleitação. Nenhum trabalhador do sexo masculino foi pai neste período pelo que não é possível comparar dados.

Relativamente à relação das pessoas trabalhadoras com sindicatos, existe uma muito maior participação proporcional em sindicatos entre os trabalhadores do sexo masculino, com 50 homens sindicalizados face a apenas 19 mulheres. Quanto à pertença à Comissão de Trabalhadores/as e à Comissão de Segurança e Higiene, existem para ambas as entidades 3 homens participantes face a apenas 1 mulher. Nenhum dos trabalhadores e das trabalhadoras é votante para a Comissão de Trabalhadores/as.

Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade

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

A Autarquia trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo em todos os instrumentos da entidade, como diagnósticos e relatórios. No entanto, até ao momento, ainda não incorporação medidas como a 1) menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover ao nível do Planeamento Estratégico e da Missão da Autarquia, a 2) alocação de verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, a 3) definição de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens, 4) a adoção de um código de conduta e procedimento interno para a prevenção e o combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho, bem como 5) a inclusão de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, constituindo estas linhas cruciais de ação futura ao nível do Planeamento Estratégico.

Ao nível das **Políticas de Gestão de Recursos Humanos**, dos 26 indicadores inquiridos e analisados, a Autarquia incorporou 19 nas suas políticas. De salientar que a igualdade é tida como princípio na Gestão de Recursos Humanos, nomeadamente ao nível dos processos de seleção, composição dos júris e processos de promoção e progressão na carreira. De salientar que para atingir a paridade 1) o encorajamento da seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam em sub-representação pode ser um caminho a seguir.

Quanto à formação é de destacar que a Autarquia incentiva de forma igual homens e mulheres a participar em formação ao longo da vida, e, para além disso, incorporou a boa prática de incentivar a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, o que constituiu uma importante ferramenta de incorporação de princípios e práticas de Igualdade ao nível dos Recursos Humanos. No entanto, 2) os dados relativos à frequência de ações de formação não são tratados por sexo.

Relativamente ao envolvimento de trabalhadores/as na definição de políticas para a Igualdade, estes/as 3) 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, o que pode constituir uma opção a explorar na definição de políticas de Igualdade no futuro.

No atinente à parentalidade, a Autarquia 5) não incentiva o exercício dos direitos parentais de forma igualitária por trabalhadores/as de ambos os sexos, incluindo o gozo de licença de parentalidade, o que pode incentivar o desfasamento no gozo de licenças parentais entre sexos e no número de dias de licença parental gozados por trabalhadores/as, contribuindo para a Desigualdade nas dinâmicas de parentalidade de forma mais abrangente.

No que concerne à **Comunicação e Imagem** é de destacar o uso de linguagem e imagens inclusivas para a Comunicação Externa e Interna e o comprometimento com o uso de linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, por parte da Autarquia.

Quanto à **Diversidade, Inclusão e Não Discriminação**, dos 20 indicadores inquiridos, as políticas da Autarquia neste ponto estão em conformidade com 18 indicadores de boas práticas. O que revela uma muito forte incorporação de boas práticas neste ponto.

Princípios igualitários no que toca à Diversidade, Inclusão e Não Discriminação em função da etnia, raça ou nacionalidade, da incapacidade ou deficiência física ou mental, bem como da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais são adotados no acesso ao emprego e traduzem-se em iniciativas concretas de promoção da Igualdade, ao nível das atividades da Autarquia. É ainda de destacar que a entidade dispõe de instalações adaptadas às necessidades de pessoas de grupos minoritários ou socialmente vulneráveis.

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

De um modo geral, a Igualdade é incorporada como princípio pela Autarquia do Crato, traduzindo-se em iniciativas concretas ao nível da Gestão de Recursos Humanos, da Comunicação e Imagem e da promoção da Diversidade, Inclusão e Não Discriminação. A necessidade de reforço de políticas de Igualdade ao nível do Planeamento Estratégico é clara, numa Autarquia que demonstra ter capacidade para incorporar iniciativas concretas no domínio da Igualdade noutras áreas.

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 115 pessoas trabalhadoras no município, responderam a este instrumento de auscultação 29, o que equivale a uma taxa de resposta de 25,2%.

Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

No Crato, 29 pessoas que trabalham na Autarquia responderam ao questionário de diagnóstico de necessidades que lhes era dirigido. Destas, a maioria são do sexo masculino (17). Quanto às idades dos/as respondentes, verificamos entre as mulheres uma repartição pelos diferentes grupos etários, com uma maior prevalência de respondentes entre os 20 e os 59 anos de idade. Entre os homens respondentes, as idades estão mais concentradas em torno de três faixas etárias, que vão dos 30 aos 59 anos, sendo aquela que reúne maior significância estatística a faixa etária dos 40 aos 49 anos (8 homens).

A nacionalidade de todas as pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo que apenas uma mulher assinalou outra nacionalidade, não especificando. A origem étnica é maioritariamente a caucasiana (27), sendo que 1 mulher é indo-europeia e outra ameríndia.

Relativamente ao nível de escolaridade das pessoas auscultadas, constatamos que cerca de 79% dos/as inquiridos/as tem pelo menos o ensino secundário. A resposta com maior significado estatístico é a de pessoas com o ensino secundário (11 homens e 6 mulheres), logo seguida de pessoas com licenciatura ou bacharelato (4 homens e 4 mulheres) e com o mestrado ou pós-graduação (4 mulheres e 1 homem). É de salientar que o grupo de pessoas com ensino superior é constituído por mais mulheres do que homens.

Sobre a composição dos agregados familiares das pessoas respondentes, verificamos que mais de metade das pessoas são casadas ou vivem em união de facto (17). Existe também uma maior prevalência de homens casados (11) do que mulheres (6), comparativamente. Por sua vez, 6 dos/as respondentes são separados/as, divorciados/as ou viúvos/as (4 mulheres e 2 homens) e outras 6 pessoas são solteiras (4 homens e 2 mulheres). Uma percentagem significativa de pessoas respondentes ($\approx 66\%$) indica que tem filhos/as. Entre as pessoas que tiveram filhos/as, a maioria indica ter gozado licença parental inicial pelo nascimento ou adoção do/a filho/a mais novo/a (6 mulheres e 8 homens). Quanto ao número de dias de licença parental gozados em média, o valor reportado é de 95 dias no sexo feminino e de apenas aproximadamente 15 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: duas mulheres apontaram que não eram, à data, elegíveis para o gozo da mesma; uma mulher e um homem apontaram razões profissionais; 1 homem por motivos pessoais.

Neste sentido, é perceptível que o agregado familiar da maior parte dos/as respondentes seja do tipo “nuclear com filhos/as” (9 homens e 6 mulheres), porém é também significativo o número de pessoas cujo agregado é do tipo “unipessoal” (4 mulheres e 2 homens) e do tipo “nuclear sem filhos/as” (4 homens e 1 mulher). De ressaltar ainda que uma mulher e um homem têm um agregado do tipo “monoparental”.

Verificamos pela análise dos resultados que existe uma repartição equilibrada entre os/as inquiridos/as que têm descendentes a cargo. Já no que toca aos/às ascendentes a cargo, apenas uma mulher tem mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo.

Número de respostas por sexo

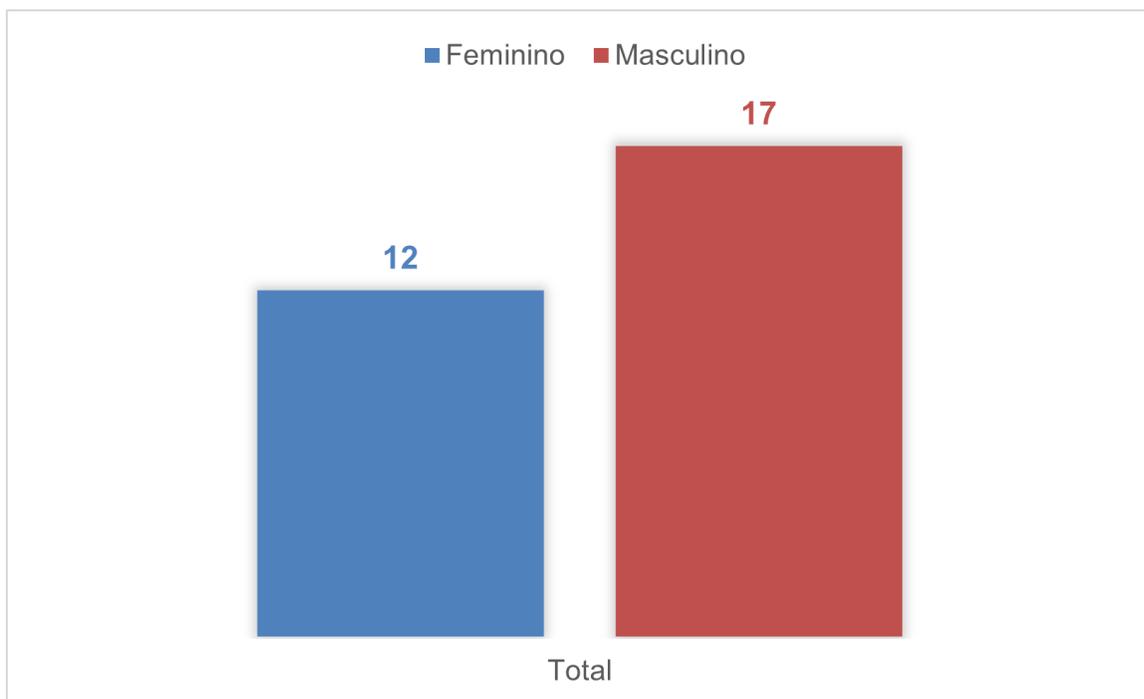


Gráfico A.1.

Número de respostas por sexo e grupo etário

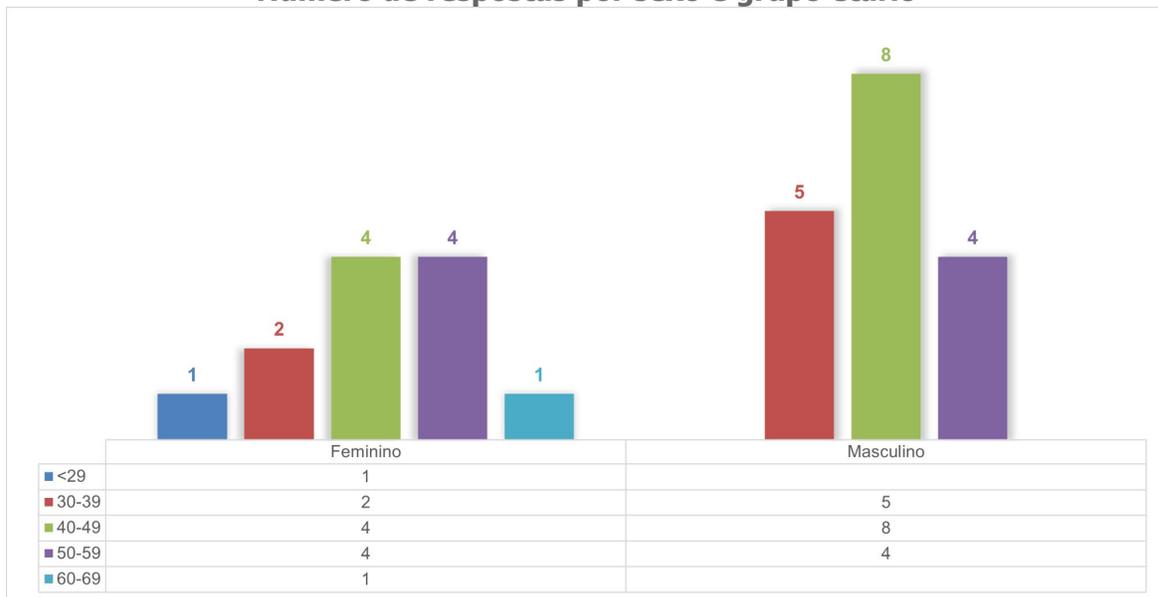


Gráfico A.2.

Número de respostas por sexo e nacionalidade

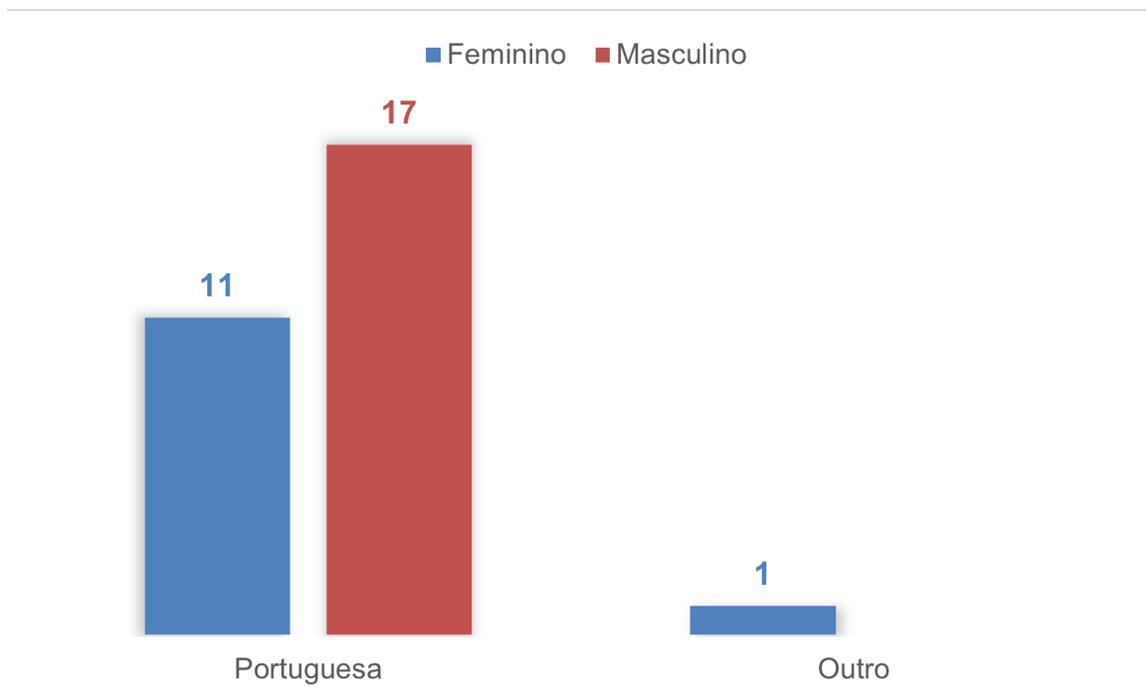


Gráfico A.3.

Número de respostas por sexo e origem étnica

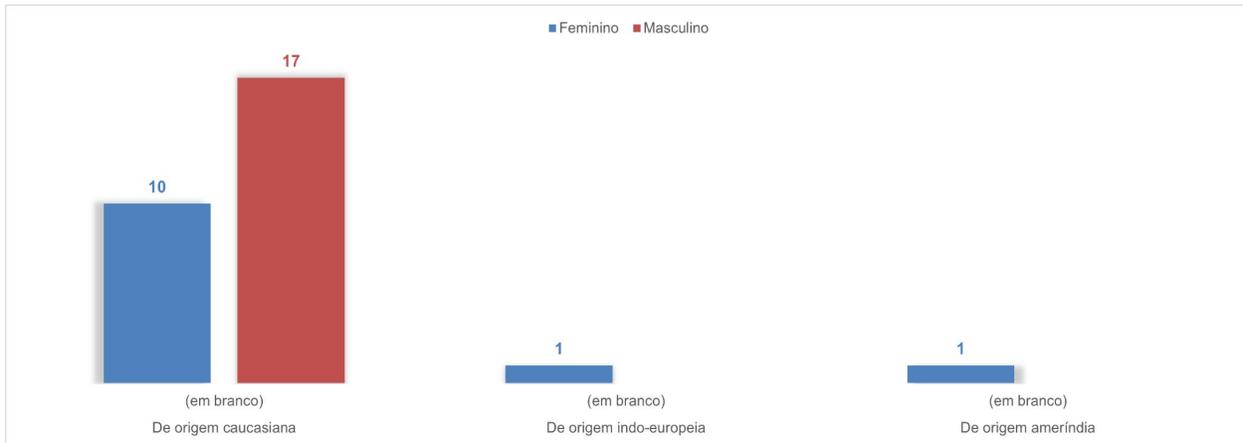


Gráfico A.4.

Número de respostas por sexo e nível de escolaridade

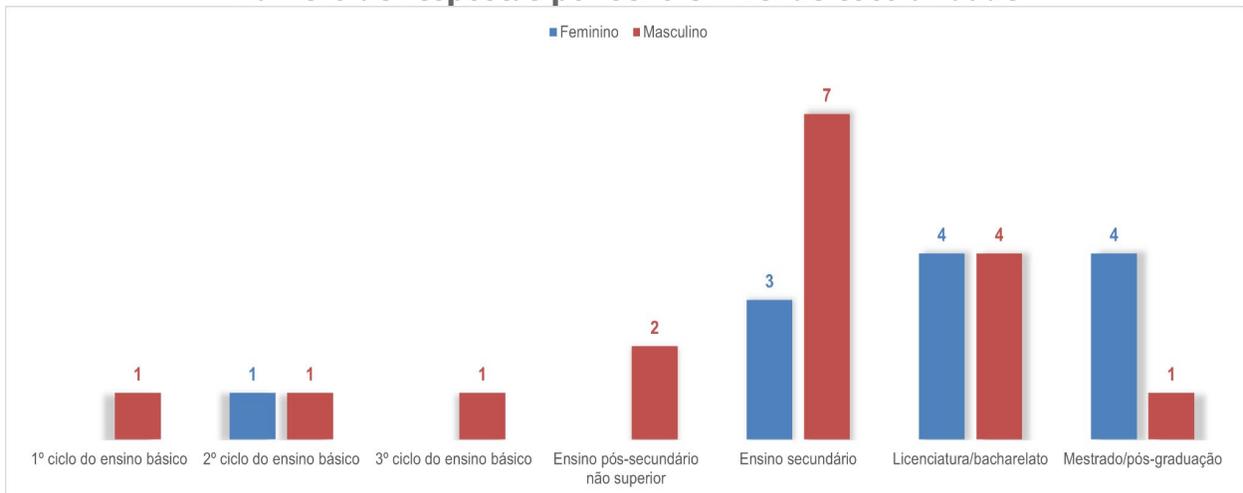


Gráfico A.5.



Número de respostas por sexo e estado civil

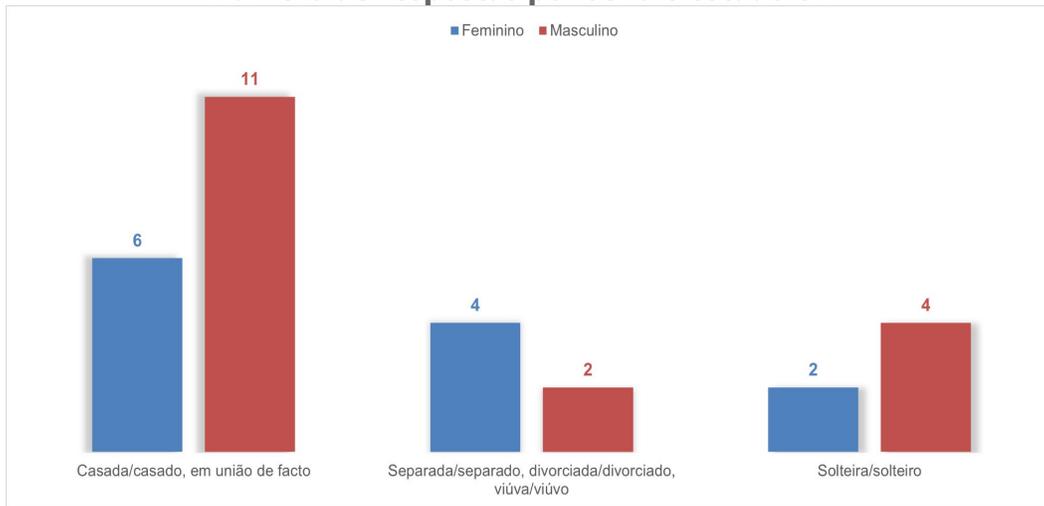


Gráfico A.6.

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

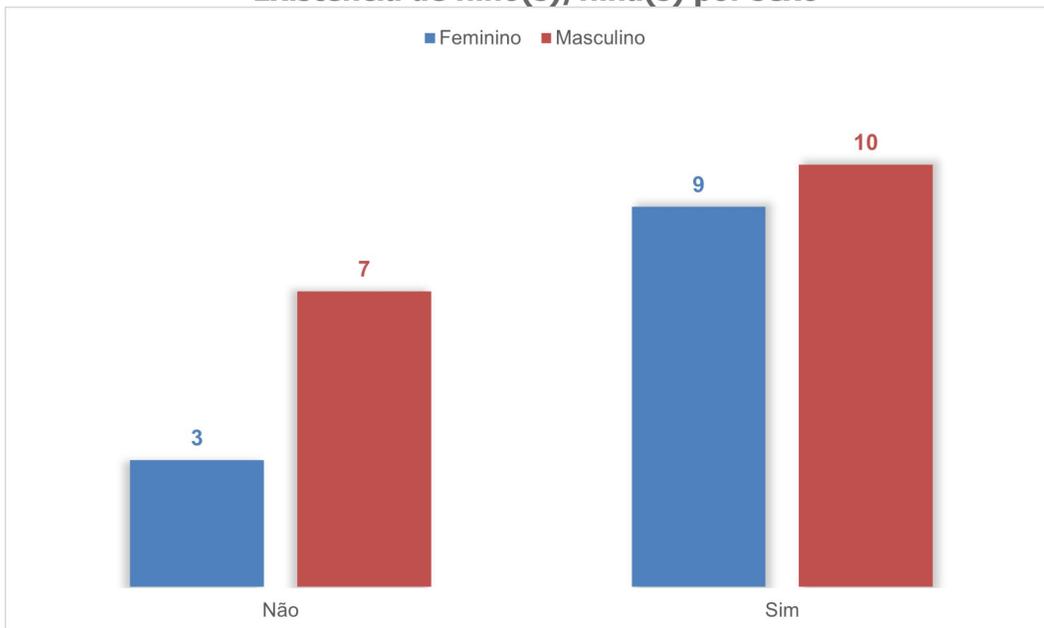


Gráfico A.7.

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

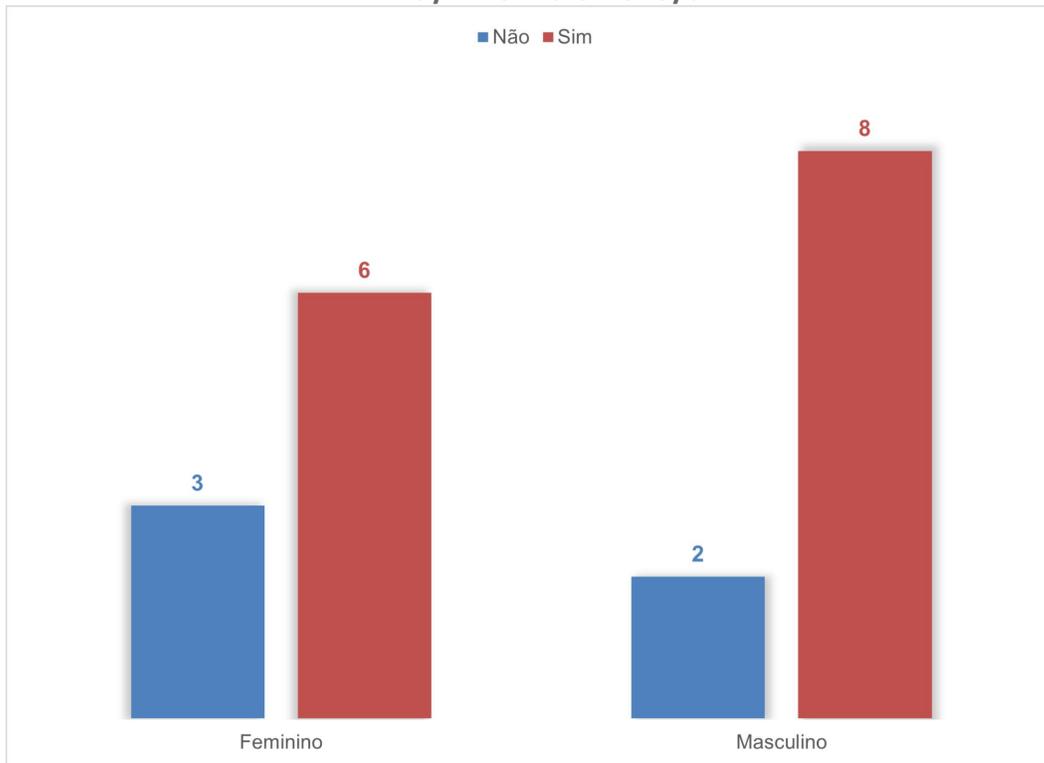


Gráfico A.8.

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

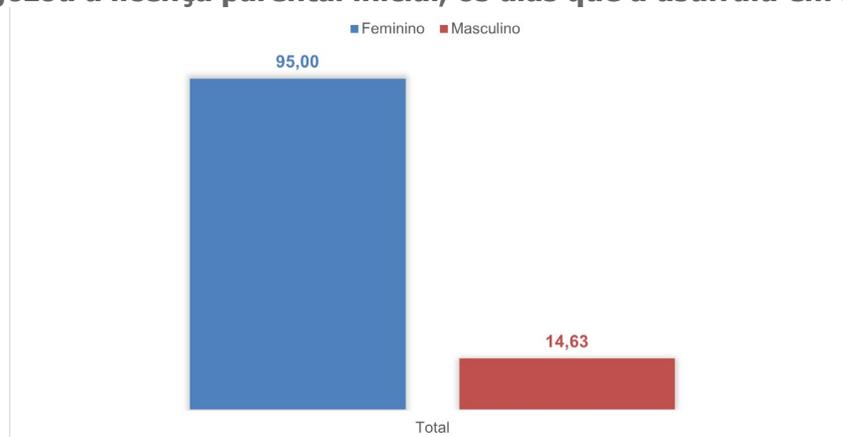


Gráfico A.9.



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

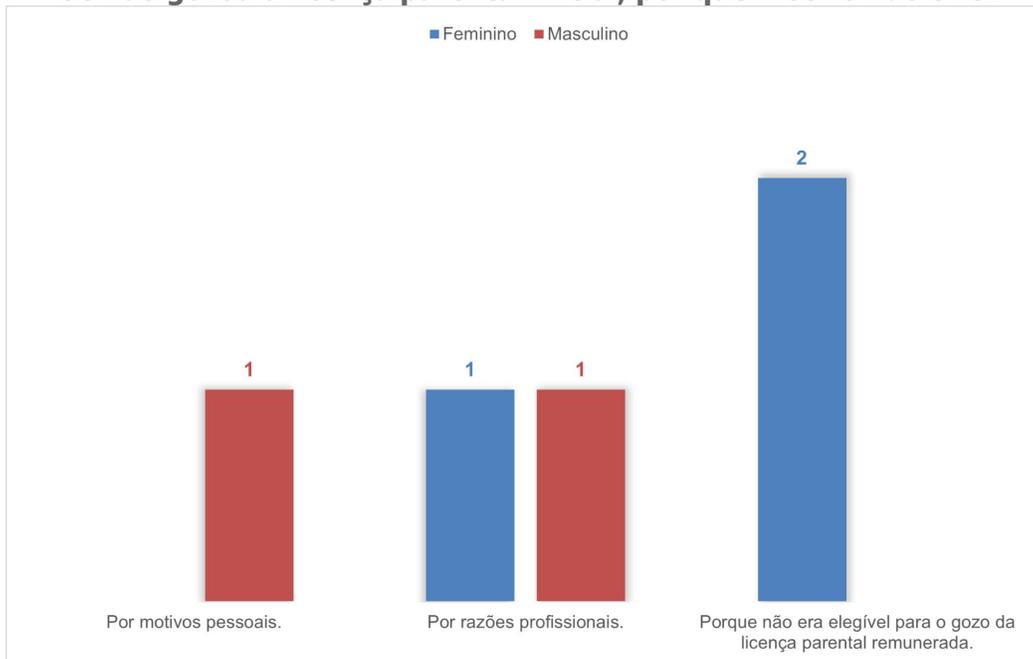


Gráfico A.10.

Composição do agregado familiar

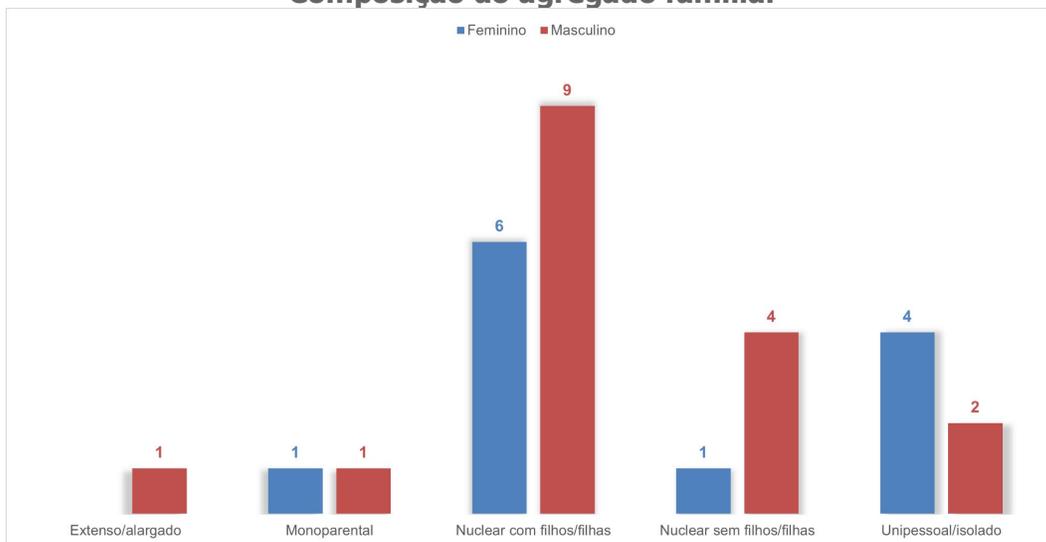


Gráfico A.11.

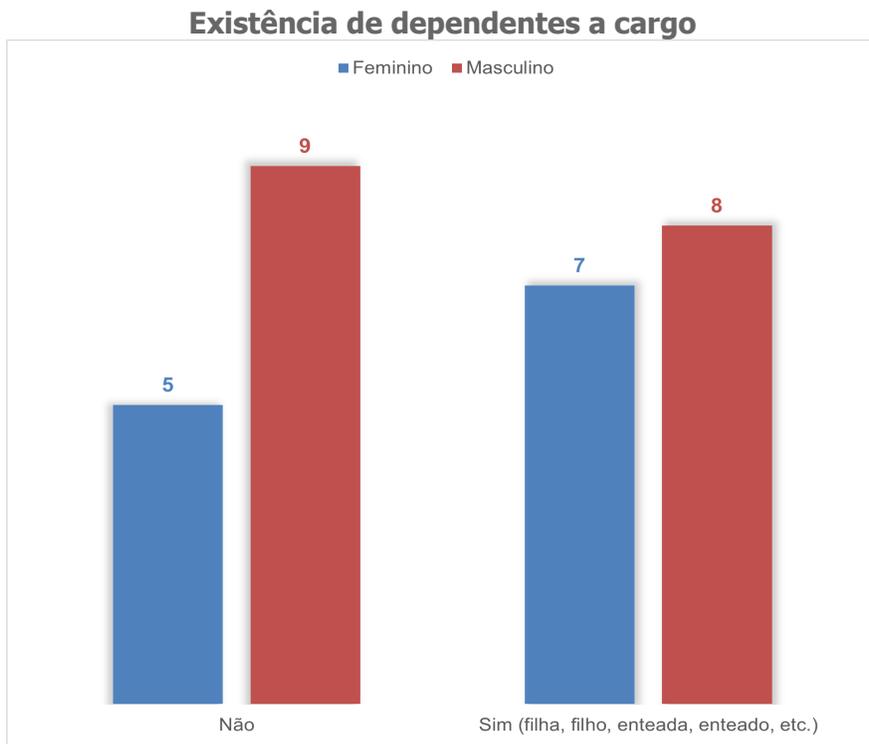
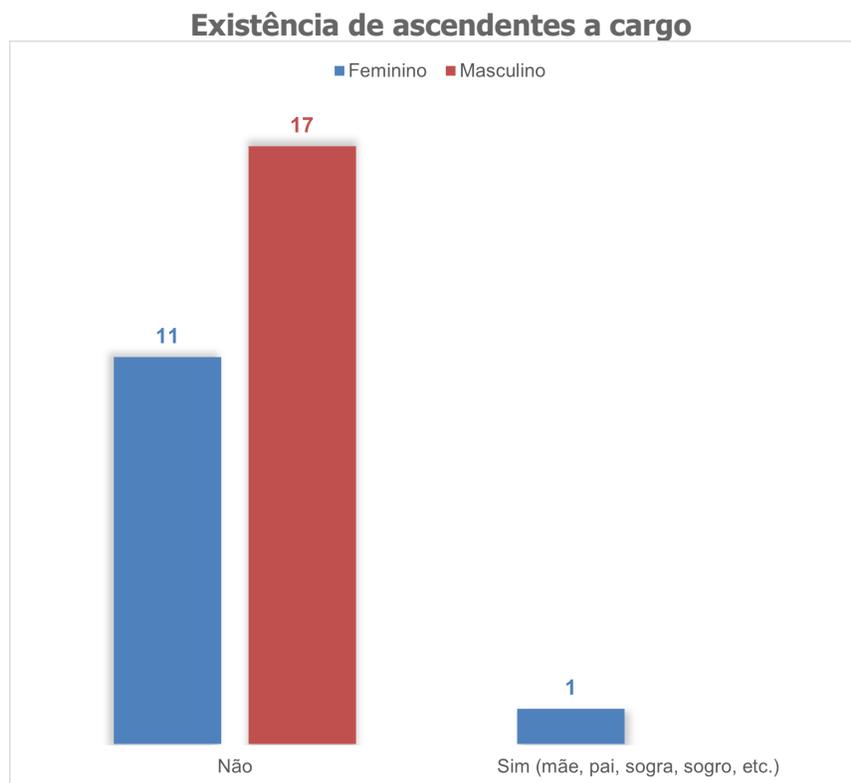


Gráfico A.12.



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 do Crato.

Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação

No que diz respeito às categorias profissionais dos/as inquiridos, podemos verificar que as categorias com maior significância estatística na nossa amostra são a de “técnico/a superior”, com um total de 11 profissionais, em que 6 são do sexo feminino e 5 são do sexo masculino, logo seguida da categoria de “assistente técnico/a” (8 homens e 2 mulheres) e a de “assistente operacional” (4 homens e 2 mulheres).

No que toca aos vínculos contratuais, a larga maioria dos/as trabalhadores/as está a trabalhar com um contrato por tempo indeterminado, ou “efetivo/a” (14 homens e 8 mulheres), sendo que 4 mulheres e 2 homens trabalham em regime de prestação de serviços, vulgo “recibos verdes”. A maioria dos/as trabalhadores/as trabalha num horário rígido (13 homens e 7 mulheres), enquanto um número também significativo trabalha com horários flexíveis (4 mulheres e 2 homens).

Relativamente à frequência de formação profissional oferecida internamente, podemos verificar que as respostas da maioria das pessoas trabalhadoras são de que não frequentaram formação deste tipo (10 homens e 6 mulheres), enquanto 3 homens e 3 mulheres participaram até cerca de 15 horas de formação e 2 mulheres e 1 homem frequentaram entre 40 a 50 horas. Já quanto à frequência de formação profissional externa, também podemos observar que a maioria não teve acesso a este tipo de formação (14 homens e 6 mulheres), sendo que 7 pessoas completaram entre 8 a 30 horas e outras duas (uma mulher e um homem) somaram um total de 100 horas de formação externa.

Número de respostas por sexo e categoria profissional

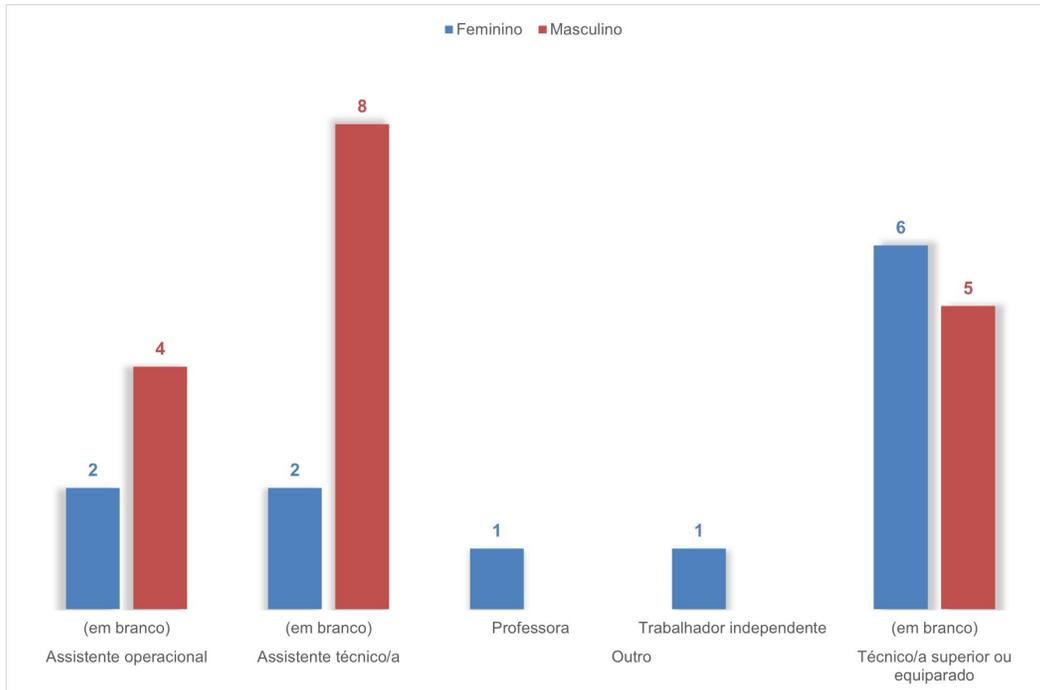


Gráfico A.14.

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

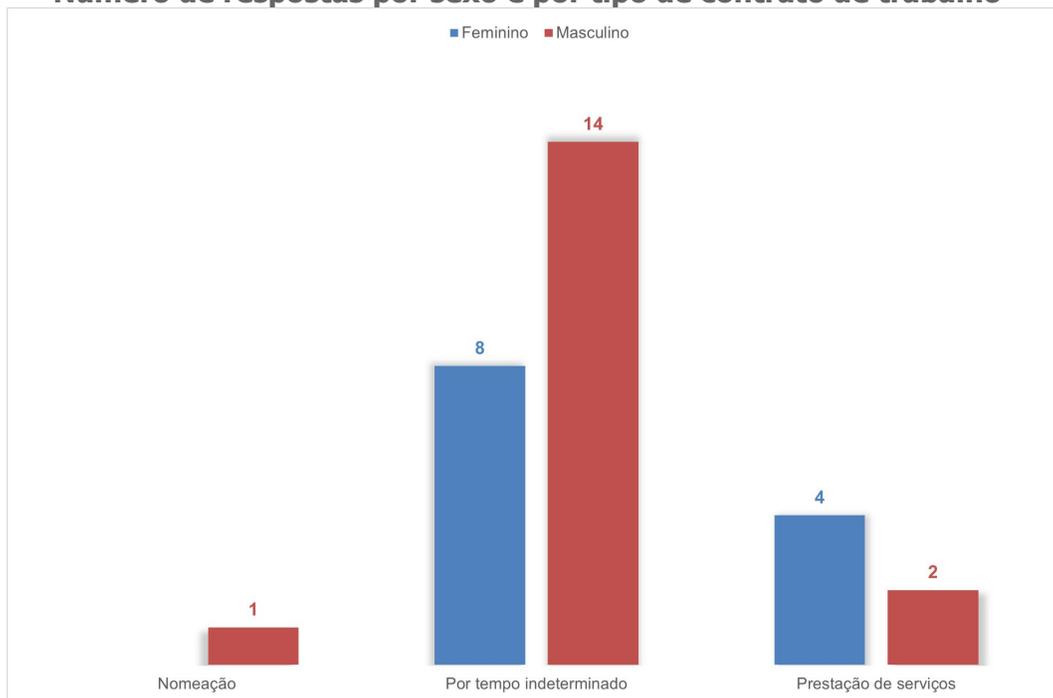


Gráfico A.15.



Número de respostas por sexo e tipo de horário de trabalho

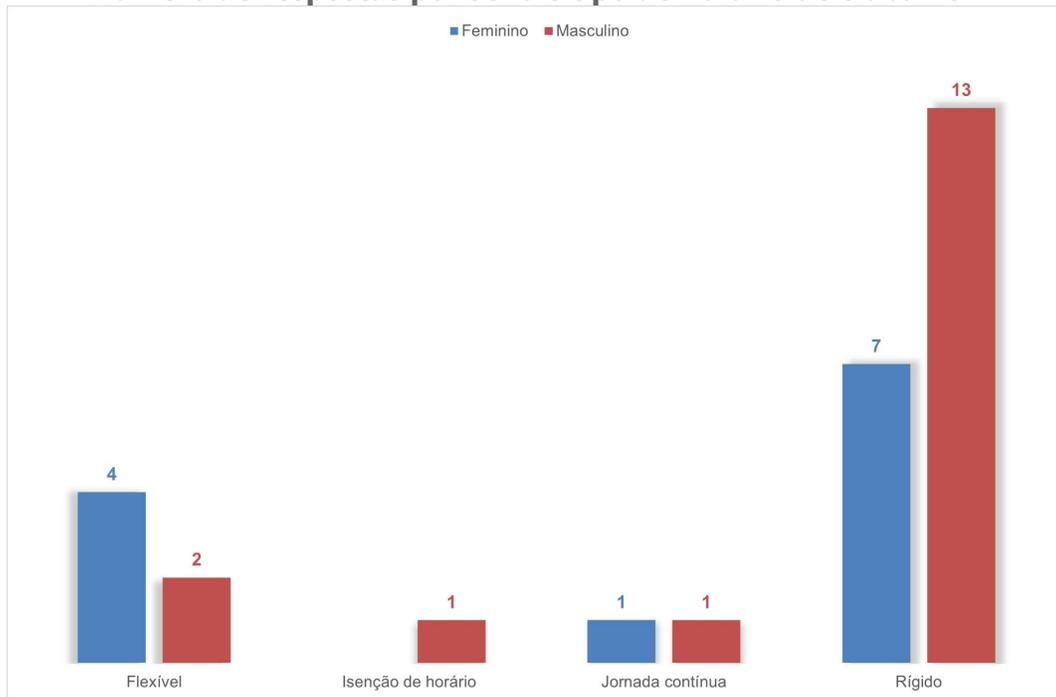


Gráfico A.16.

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

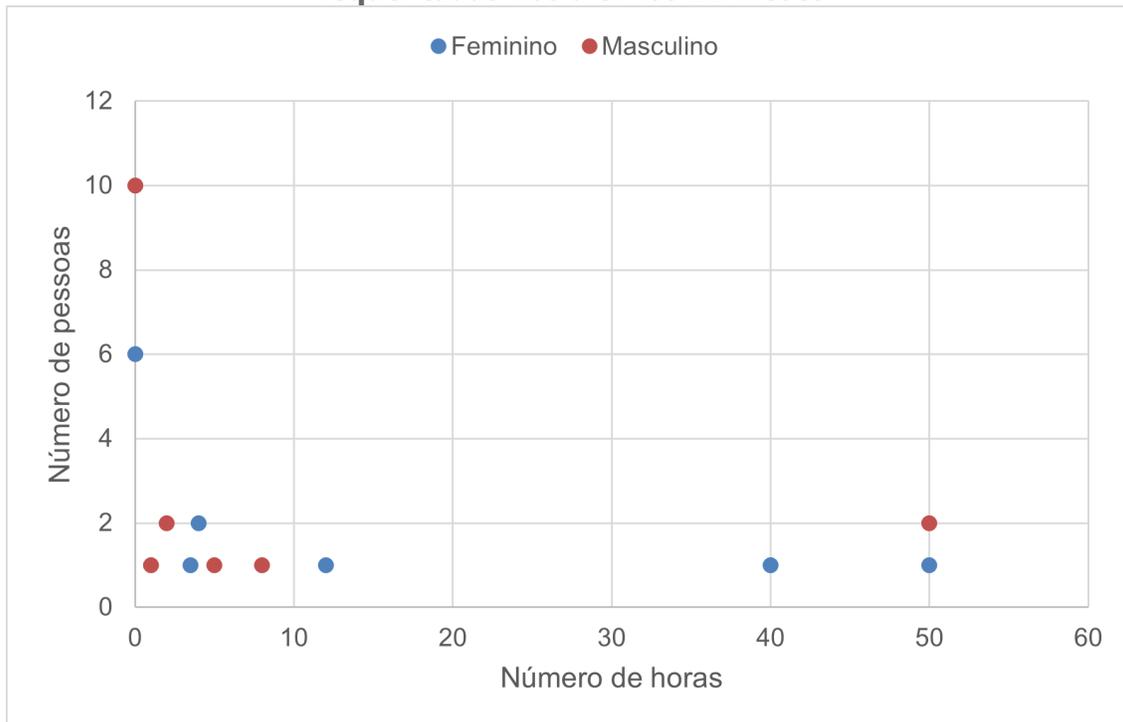


Gráfico A.17.

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

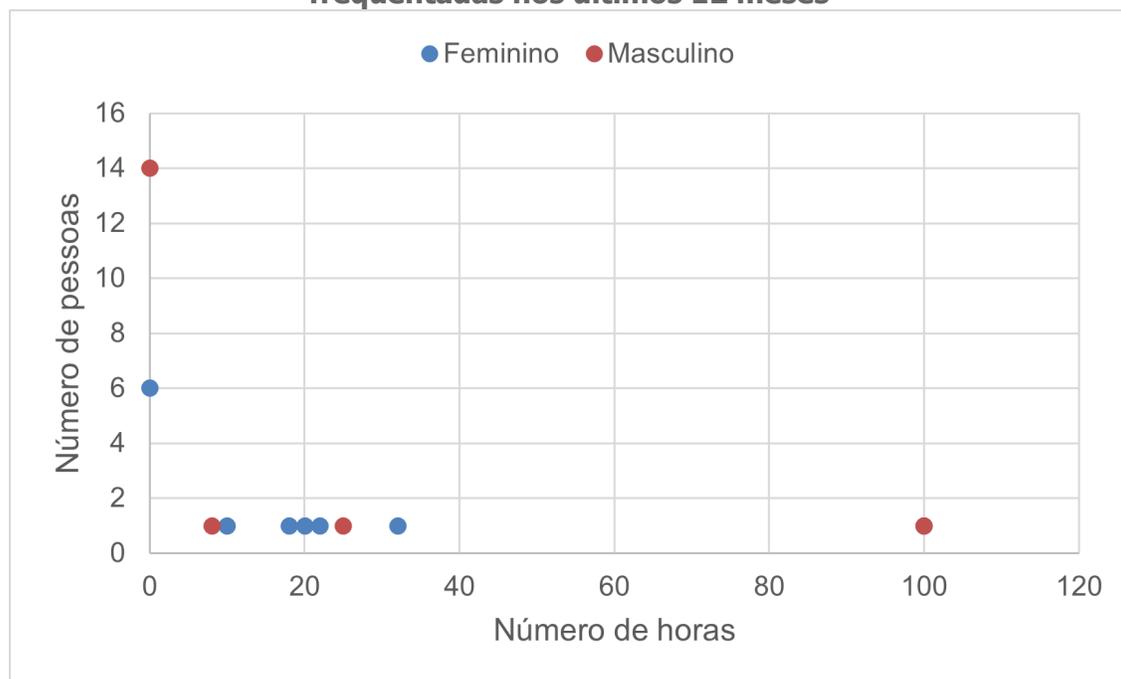


Gráfico A.18.

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”, a distribuição é muito equilibrada em toda a escala, tanto para as mulheres como para os homens. Podemos, contudo, verificar que no sexo feminino os valores estão mais concentrados acima do nível 5, enquanto entre os respondentes do sexo masculino a maioria avaliou acima do nível 3, havendo inclusive 3 homens que avaliaram a sua satisfação com a remuneração entre 0 e 1. Neste sentido, podemos inferir que, no geral, as mulheres estão ligeiramente mais satisfeitas com o salário que auferem do que os homens.

No que toca à perceção dos/as trabalhadores/as sobre a estabilidade da sua situação atual de emprego, existiu uma tendência por parte dos homens para optar por níveis mais altos de estabilidade. Numa escala de 0 a 10, em que 0 é muito instável e 10 muito estável, os inquiridos do sexo masculino concentraram as suas respostas maioritariamente entre o 5 e o 8 (12 homens). Por sua vez, entre as mulheres, os valores estão mais dispersos, sendo o mais significativo o nível 3, que denota maior instabilidade sentida por parte destas.

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

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



Gráfico A.19.

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



Gráfico A.20.

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

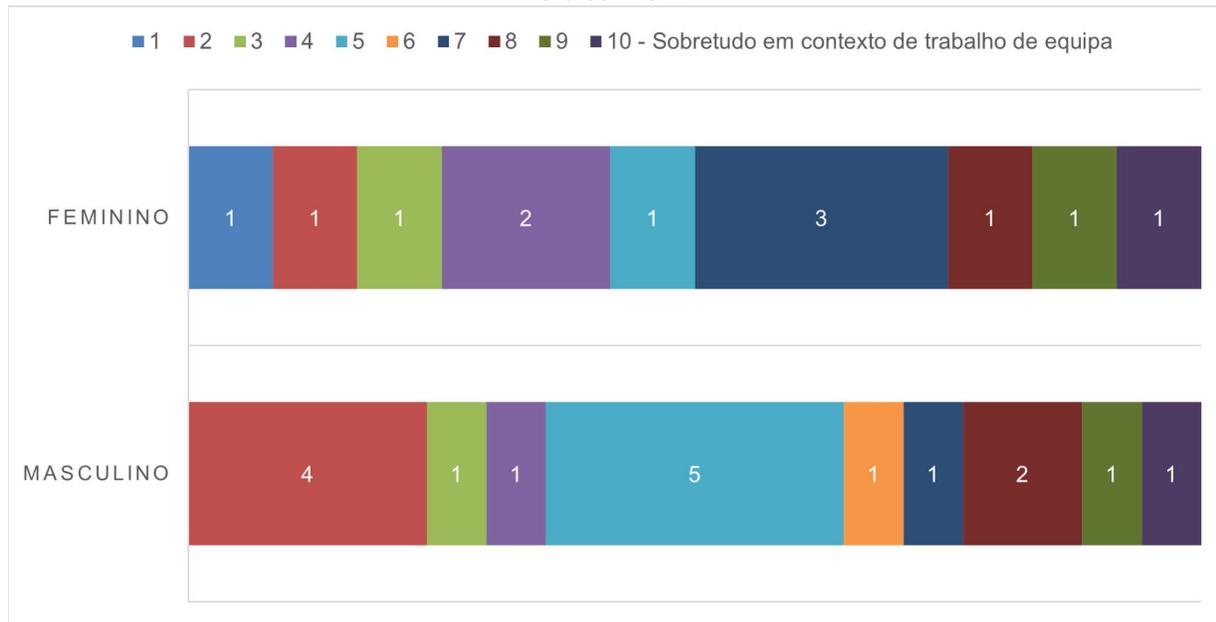


Gráfico A.21.

Experiência, liderança, horário semanal e faltas

Relativamente ao tempo de experiência de trabalho das pessoas respondentes, a força de trabalho apresenta, um número de anos de experiência considerável, sendo que todos/as os/as inquiridos/as declararam ter mais de 45 anos de experiência.

Apesar do tempo considerável de experiência, a maioria não desempenha quaisquer funções de chefia/coordenação e isto é uma realidade tanto para as mulheres como para os homens. Aliás, podemos referir que no Município estas funções estão equitativamente distribuídas, segundo informação veiculada pelos/as inquiridos/as. Com efeito, de entre os/as respondentes, 2 mulheres e 2 homens têm funções de chefia/coordenação e 3 homens e 2 mulheres fazem-no também informalmente.

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, os dados apontam para uma ligeira discrepância de género. Assim sendo, as trabalhadoras do sexo feminino trabalham em média 33,5 horas semanais, enquanto os homens declaram um período de trabalho semanal ligeiramente superior ao horário normal de trabalho das 35 horas/semanais, fazendo em média 37,9 horas semanais.

No que toca à ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses, os homens faltaram mais do que as mulheres. Para as mulheres as faltas aconteceram para assistência à família, enquanto

para os homens os motivos são mais díspares, sendo os com maior significado estatístico a falta por doença, por falecimento de familiar ou por período de férias.

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

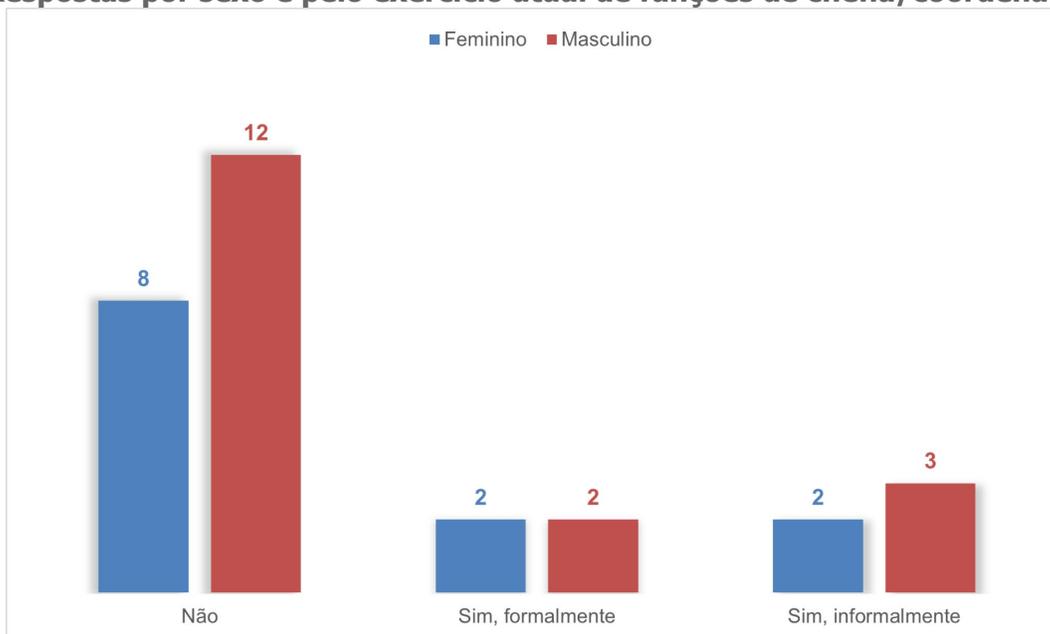


Gráfico A.22.

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

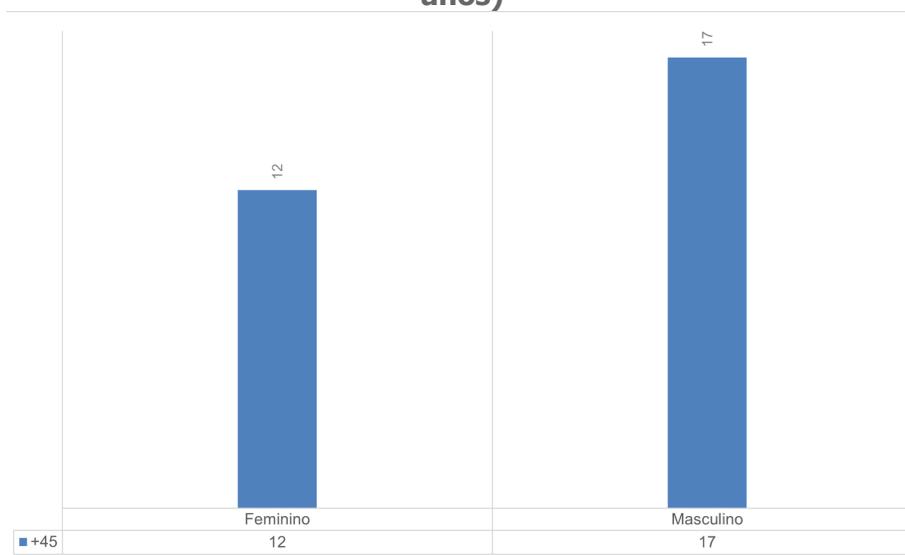


Gráfico A.23.

Respostas por sexo e por média de horas trabalhadas por semana

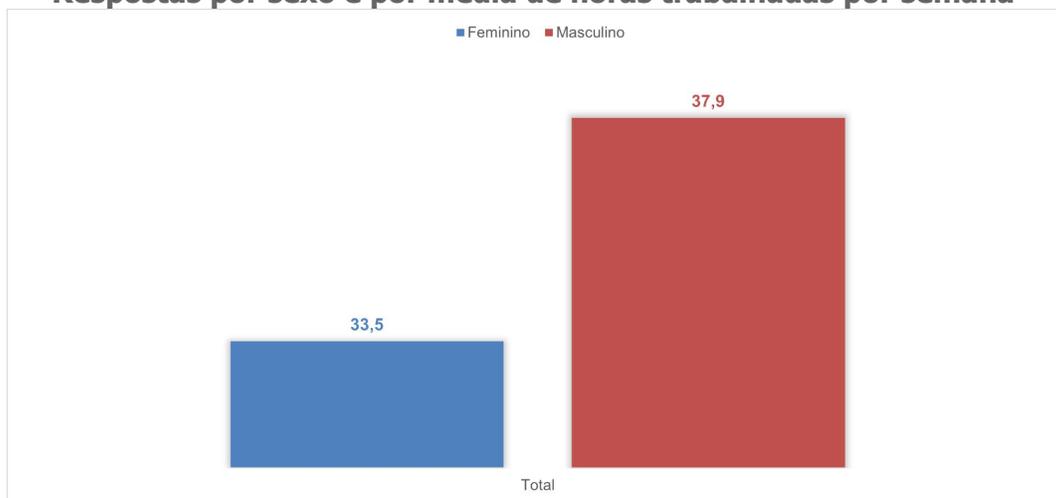


Gráfico A.24.

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

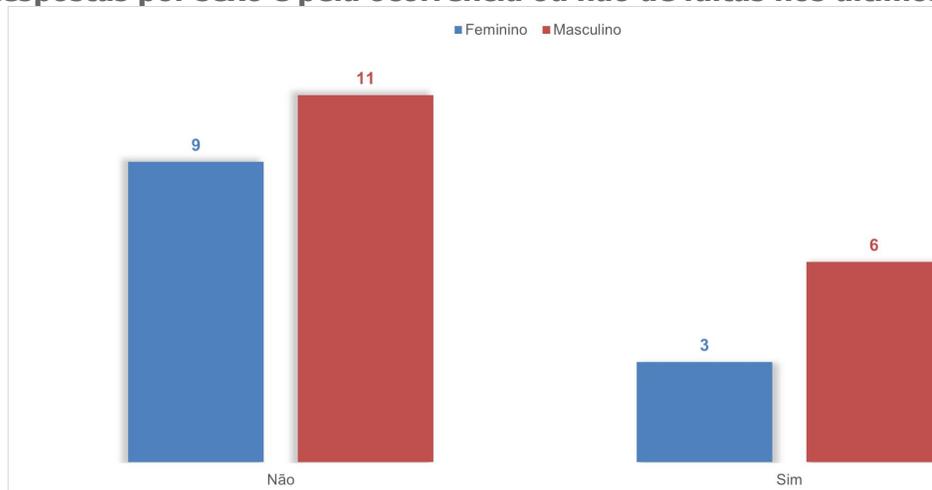


Gráfico A.25.

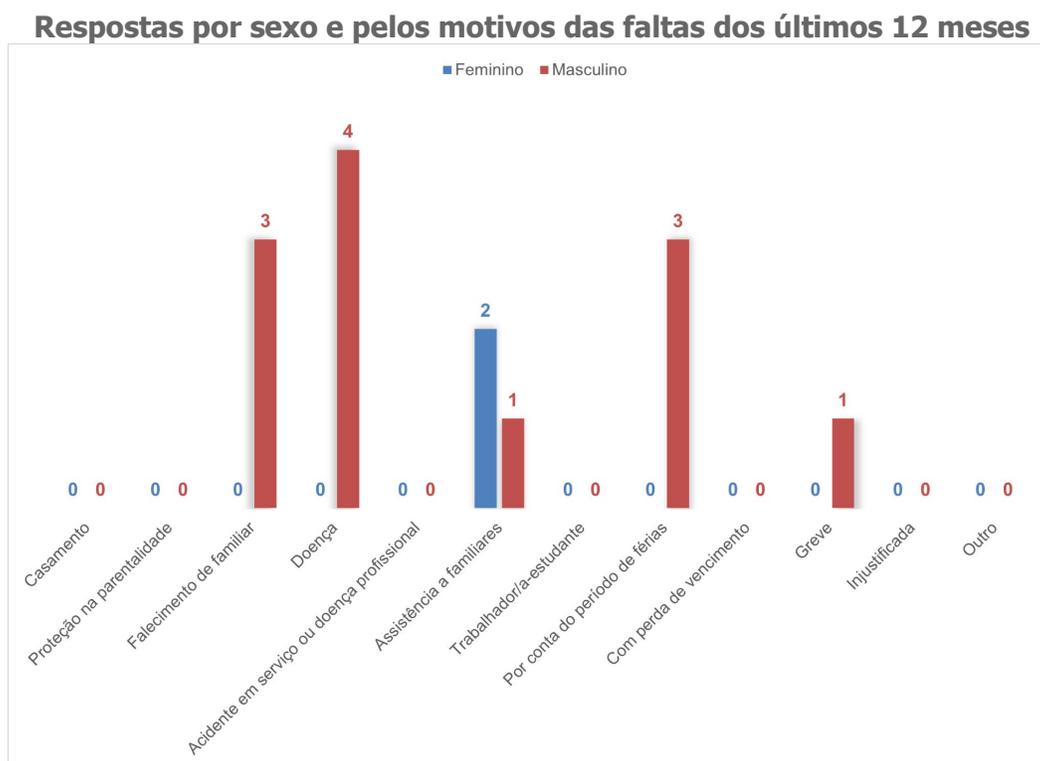


Gráfico A.26.

Ambiente e Condições de Trabalho

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

A questão relacionada com a informação disponibilizada em tempo útil sobre decisões importantes origina mais descontentamento, sendo avaliada em média em 2,67 pelas mulheres e 2,82 pelos homens. De forma semelhante, quando questionados/as sobre a possibilidade de influenciarem a quantidade de trabalho que lhes compete, ambos os sexos estão de acordo em afirmar que não usufruem dessa possibilidade, sendo o valor apontado mais negativo para os homens do que para as mulheres.

Por sua vez, os/as respondentes parecem ter o devido tempo para terminar as suas tarefas e não ter necessidade de realizar horas-extra, podendo em geral trabalhar tranquilamente, sem grandes pressões de tempo. Não obstante, os homens sentem que têm mais liberdade para flexibilizar o seu trabalho do que as mulheres.

Também o ambiente de trabalho, o relacionamento e cooperação entre colegas parecem ser saudáveis, não originando relações conflituantes.

O ponto em que os/as inquiridos/as mais estão de acordo positivamente está relacionado com o facto de saberem perfeitamente as suas responsabilidades, sendo mais significativo no caso dos homens.

Quanto às questões de tratamento igualitário no local de trabalho, os homens estão mais em acordo que as mulheres, embora para ambos seja positiva e a diferença entre sexos não seja muito significativa.

Cabe ainda destacar que, tanto para mulheres como para homens, o trabalho que desenvolvem exige emocionalmente da pessoa, sendo mais significativo no caso das mulheres.

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?	2,58	2,76	2,69
Precisa fazer horas-extra?	2,42	2,76	2,62
Precisa trabalhar muito rapidamente?	2,83	3,24	3,07
O seu trabalho requer que seja bom/boa a propor novas ideias?	3,08	3,29	3,21
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	3,08	3,06	3,07
O seu trabalho exige emocionalmente de si?	3,67	3,18	3,38
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	2,83	2,76	2,79
O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	3,08	3,59	3,38
O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	3,08	3,35	3,24
No seu local de trabalho, a informação sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro é transmitida com antecedência?	2,67	2,82	2,76
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	3,08	3,47	3,31
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	4,00	4,65	4,38

O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela sua chefia?	3,25	3,35	3,31
Com que frequência é que a sua chefia direta fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	2,83	2,94	2,90
Existe uma boa cooperação entre colegas de trabalho?	3,58	3,76	3,69
Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que ela faz um bom planeamento do trabalho?	3,33	3,47	3,41
As chefias confiam no pessoal para executar o seu trabalho bem?	3,50	3,82	3,69
No seu local de trabalho, os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	3,42	3,47	3,45
As sugestões do pessoal são consideradas pelas chefias?	3,08	3,53	3,34
Em caso de necessidade, tem liberdade de flexibilizar o seu horário de trabalho?	3,42	4,12	3,83
No seu local de trabalho é valorizado o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	3,92	4,24	4,10
No quotidiano, colegas e chefias encorajam a conciliação entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?	3,33	3,47	3,41
No seu local de trabalho, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, sexo, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado?	3,67	4,29	4,03
Considera que o local onde trabalha promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?	3,17	3,76	3,52

Tabela A.1.

Autoeficácia e Relação com o Trabalho

Relativamente à autoeficácia e à relação com o trabalho verificamos que a opinião dos/as respondentes é francamente positiva relativamente a todas as afirmações/questões. A única afirmação avaliada com um valor mais baixo, numa escala de 1 a 5, surge entre as mulheres que sentem mais dificuldade em seguir o plano e alcançarem os seus objetivos. Salientar, ainda, que

constatamos a existência de diferenças entre as opiniões das mulheres e as dos homens que tendem a sentir o seu trabalho como importante e de este ter significado para eles mais do que para as mulheres.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	3,58	4,29	4,00
É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.	3,08	4,18	3,72
O seu trabalho tem algum significado para si?	3,83	4,47	4,21
Sente que o seu trabalho é importante?	3,92	4,18	4,07
Gosta de falar com as outras pessoas sobre o seu local de trabalho?	3,58	3,59	3,59
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	3,58	3,65	3,62

Tabela A.2.

Satisfação com o Trabalho

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

Respostas por sexo e opiniões relativas à satisfação com o trabalho

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Grau de satisfação com as suas perspetivas de trabalho.	3,42	3,59	3,52
Grau de satisfação com as condições físicas do seu local de trabalho.	3,50	3,53	3,52
Grau de satisfação com a maneira como as suas capacidades são utilizadas.	3,17	3,47	3,34
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a qualidade de vida no município.	3,42	3,71	3,59
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a igualdade de oportunidades no município.	3,58	3,82	3,72

Tabela A.3.

Usos do tempo

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

Analisando os dados é possível perceber que não existem discrepâncias acentuadas entre o tempo despendido por homens e mulheres nas várias atividades consideradas. Podemos verificar que os homens reportam, em média, um maior número de horas de trabalho remunerado diário (8,09) do que as mulheres (7,29). Esta situação está em linha com aquilo que normalmente ocorre na sociedade portuguesa, em que tanto mulheres como homens trabalham mais do que o seu horário normal de trabalho, sendo que os homens trabalham mais horas do que as mulheres. O mesmo acontece na prestação de cuidados a crianças ou dependentes residentes na mesma casa, nos cuidados a animais domésticos e a ver televisão, embora a diferença para as mulheres não seja considerável.

As mulheres reportam, em média, um maior número de horas dedicadas ao estudo e/ou formação e aqui a clivagem para o tempo dedicado pelos homens a esta atividade é relevante, sendo que as primeiras despendem em média 1,13h/dia, enquanto os homens apenas 0,35h/dia. Por sua vez, nas tarefas domésticas, onde gastam em média 1,25h diariamente (face a 0,85h/dia despendidas pelos homens), a preparar refeições, a fazer compras, nos cuidados pessoais e na prestação de cuidados a outras pessoas com as quais não coabitam, as mulheres destacam-se face ao sexo masculino.

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

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

Respostas por sexo e pelos diferentes usos do tempo

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	7,29	8,09	7,76
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	1,13	0,35	0,67
A dormir	7,13	6,97	7,03
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	2,21	2,29	2,26
A preparar refeições	1,50	1,18	1,31
A comer/tomar refeições	1,25	1,18	1,21
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	1,33	0,65	0,93
A fazer compras (diárias)	0,63	0,59	0,60
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	0,54	0,53	0,53
No trajeto para levar/a acompanhar outra(s) pessoa(s) a serviços como infantário, escola, centro de dia, centro de saúde (somar todos os trajetos num dia "normal")	0,33	0,15	0,22
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, famílias, amigos, amigas)	0,46	0,18	0,29
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	1,25	0,85	1,02
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	0,42	0,53	0,48
Na prestação de cuidados a outra(s) pessoa(s) que não reside(em) na mesma casa (não incluir ações como voluntariado)	0,63	0,12	0,33
No cuidado a animais domésticos (incluindo levá-los à rua)	0,38	0,44	0,41
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	0,67	0,35	0,48
A praticar desporto/fazer a atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,38	0,62	0,52
Em convívio/saídas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,67	0,85	0,78
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	1,00	1,03	1,02
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	1,13	1,56	1,38
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogues) sem ser estudar	0,75	0,50	0,60
Noutras atividades não referidas anteriormente.	0,33	0,18	0,24

Tabela A.4.

Respostas por sexo e pelas diferentes tarefas domésticas e de cuidado

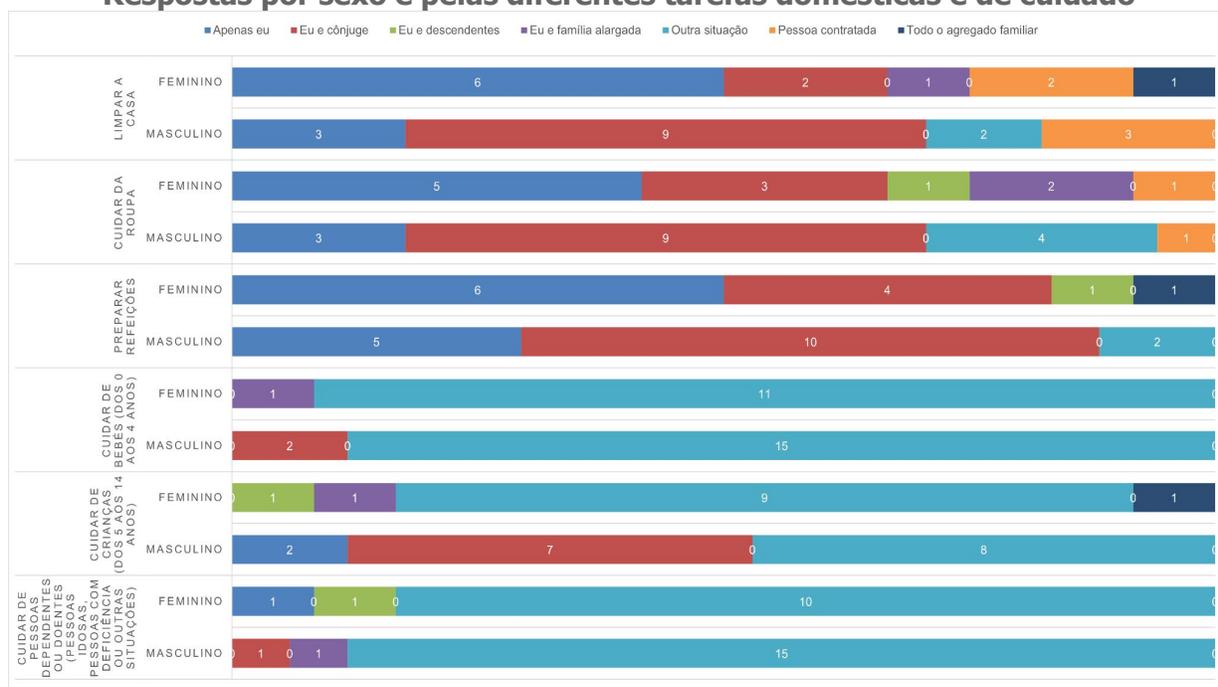


Gráfico A.27.

Respostas por sexo e opiniões relativas ao conflito trabalho-família

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	2,25	2,71	2,52
O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	1,83	2,59	2,28
Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	1,83	2,41	2,17
Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	1,83	2,71	2,34
Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1,83	1,59	1,69
Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1,25	1,41	1,34
A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1,25	1,71	1,52

As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1,50	1,41	1,45
Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.	2,08	2,29	2,21
O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.	1,75	2,12	1,97

Tabela A.5.

Saúde e bem-estar

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

Quanto à perceção do seu bem-estar verificamos, pela análise da tabela abaixo, que, no geral, são positivas as respostas das mulheres e dos homens, ou seja, que existe facilidade e apoios para que a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional seja uma efetiva realidade. Salientar apenas a resposta mais negativa entre as mulheres do que entre os homens quanto à utilização do horário normal de trabalho para tratar de assuntos pessoais/familiares.

Respostas por sexo e pelo estado de saúde percecionado

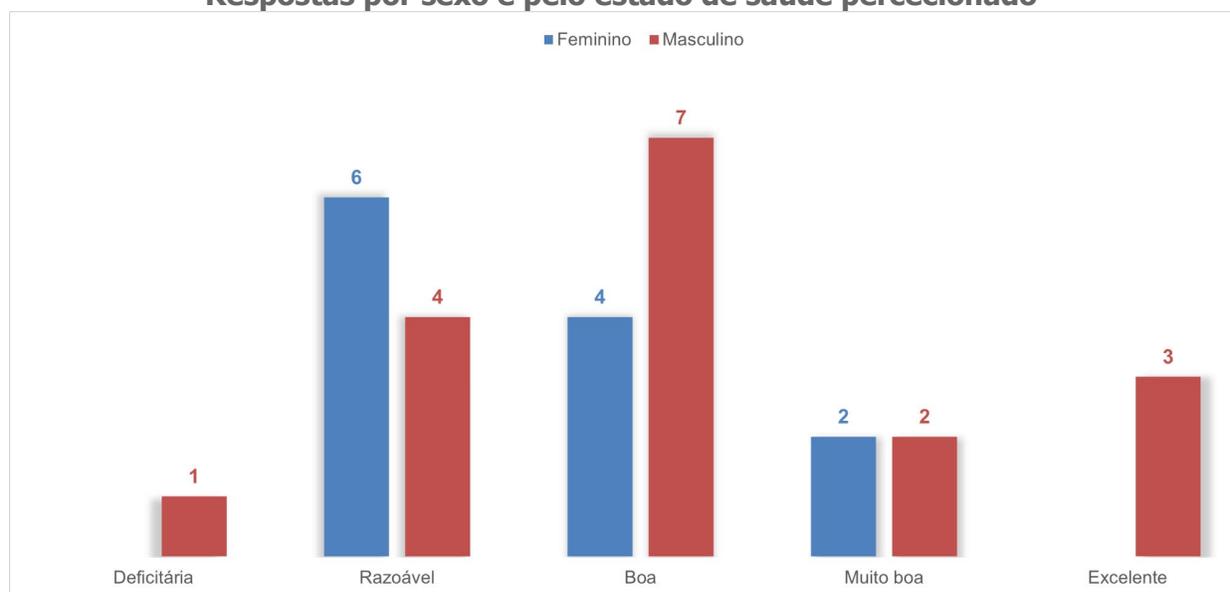


Gráfico A.28.

Respostas por sexo e opiniões relativas à saúde e apoio social

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Na minha vida quotidiana, tenho tempo para fazer as coisas de que realmente gosto.	3,17	3,18	3,17
Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.	2,00	2,88	2,52
Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).	4,00	4,00	4,00
Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.	3,83	3,82	3,83

Tabela A.6.

Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade

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

De destacar uma maior perceção por parte dos homens da necessidade de tornar mais acessíveis serviços de apoio aos/as filhos/as como “infantários e creches” e “serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes”, de “implementar medidas de apoio a famílias mais vulneráveis” e de “garantir a não discriminação de mulheres ou homens em licença parental”. Também é de destacar a maior perceção das mulheres relativa “às mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações”. Por conseguinte, há paridade na perceção de que idealmente homens e mulheres devem ter as mesmas oportunidades no trabalho.

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.	4,00	4,29	4,17
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.	2,58	2,88	2,76
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.	1,83	1,65	1,72
É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).	3,58	3,94	3,79
É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.	4,08	4,35	4,24
É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).	3,83	4,35	4,14
É socialmente estratégico mudar as atitudes das mulheres e das raparigas em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que partilhem com mais facilidade.	3,42	3,65	3,55
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.	3,92	4,18	4,07
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.	4,00	4,47	4,28
O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,17	4,65	4,45
O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,17	4,59	4,41
O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.	4,33	4,65	4,52

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).	4,17	4,47	4,34
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).	3,92	4,41	4,21
É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.	4,42	4,65	4,55
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.	4,25	3,82	4,00
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.).	4,00	4,00	4,00
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.).	4,00	4,00	4,00

Tabela A.7.

Também no que toca às respostas relativas à implementação de práticas organizacionais potenciadoras de igualdade de género na autarquia, verificamos que mulheres e homens concordam bastante (valores mínimos de 3,83 numa escala entre 1 e 5) com todas as políticas. Ainda que, como vimos acima, os homens demonstrem concordar bastante com uma série de valores promotores da igualdade, os dados demonstram que esta concordância diminui quando se trata de práticas para a igualdade, como “adaptar o tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário”, enquanto as mulheres estão menos em acordo com a “partilha do posto de trabalho”.

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.	4,17	4,35	4,28
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,17	4,53	4,38
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).	4,25	4,71	4,52
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	4,08	4,53	4,34
Conceder horários de trabalho flexíveis.	4,08	4,59	4,38
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	4,08	3,88	3,97
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	4,17	4,35	4,28
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	4,17	4,47	4,34
Prever a partilha do posto do trabalho.	3,83	4,24	4,07
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,33	4,65	4,52
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,33	4,35	4,34
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,25	4,59	4,45
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	4,00	4,41	4,24
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	4,00	4,12	4,07
Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	4,08	4,47	4,31
Facilitar o acesso a trabalhadores e trabalhadoras de serviços de apoio a familiares idosos/as ou com	4,08	4,59	4,38

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

Tabela A.8.

Violência e assédio

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

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: foi alvo de insultos ou provocações verbais?	2,17	1,76	1,93
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,42	1,35	1,38
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	1,58	1,59	1,59
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	1,42	1,35	1,38

Tabela A.9.

Vertente Externa

Práticas e Competências em Igualdade

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

O Município realizou **uma iniciativa de promoção da Igualdade ou de Prevenção de Violência de Género**. Essa iniciativa, consubstanciada numa Exposição, foi promovida pelo próprio Município e pela APAV e dirigida às famílias e à comunidade em geral.

No Agrupamento de Escolas **foram realizadas iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género, o que ressaltamos como positivo**.

Nomeadamente, foram realizadas no Agrupamento de Escolas duas ações de sensibilização, tendo como entidade promotora a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV):

- **Ação de sensibilização** sobre a temática da **Igualdade de Género**, que contou com a participação de **95 raparigas e 69 rapazes da Educação Pré-escolar, 1º CEB e 2º CEB;**
- **Ação de sensibilização** sobre a **Violência no Namoro** que contou com a participação de **426 raparigas e 40 rapazes do 3º CEB.**

Não se registaram **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção da Violência de Género promovidas no Município**, por parte das entidades do 3º Setor.

Formação

Tendo em conta agora os dados existentes até ao presente momento, verificamos o facto de **não existirem docentes** de todos os níveis de ensino que **tenham frequentado ações de formação certificadas em Género, Igualdade e Cidadania** sobre os Guiões “Educação, Género e Cidadania: uma estratégia para o mainstreaming de género no sistema educativo”. Torna-se, assim, fundamental criar estratégias de formação no âmbito das temáticas supramencionadas junto dos Centros de Formação dos Agrupamentos de Escolas, de forma a colmatar esta necessidade.

Duas das organizações do 3º Setor registaram membros dos órgãos sociais e trabalhadores/as que frequentaram **ações de formação certificadas para obtenção de Especialização em Igualdade de Género**, sendo que a maioria eram homens.

Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género

O Município integra como **rede de trabalho ou colaborativa** em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência o seu próprio Gabinete de Apoio à Vítima contando com a parceria da APAV e, também, com o apoio da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens, da Comissão Municipal de Proteção Civil, do Conselho Local de Ação Social e do Conselho Municipal de Educação.

O Agrupamento de Escolas declara que integra **uma rede de trabalho ou colaborativa em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência**, uma parceria com a APAV e a Guarda Nacional Republicana (GNR) - Escola Segura.

As entidades do 3º Setor declaram que nenhuma integra redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência.

Associativismo

Caraterização do Associativismo

Ao Questionário de Diagnóstico de Género no Associativismo responderam um total de **4 entidades: 1 IPSS, 2 Associações Culturais e Recreativas e 1 Associação Juvenil.**

Todas as organizações auscultadas **contemplam nos seus Estatutos a Igualdade e a Não Discriminação.** Ao nível da missão e da principal área de intervenção as organizações inquiridas representam-se da seguinte forma:

- a IPSS fomenta o convívio entre idosos/as proporcionando animação social e ocupação de tempos livres em todo o concelho;
- a Associação juvenil pretende dinamizar a freguesia em que se encontra;
- as Associações Culturais e Recreativas procuram promover a cultura no concelho, respeitando as suas tradições.

Quanto aos **públicos-alvo** para quem estas entidades dirigem a sua intervenção, apenas duas entidades responderam a esta questão diretamente: a Associação Juvenil e uma das Associações Culturais e Recreativas. Nota-se uma diversidade de públicos nestas entidades, sendo que ambas se dirigem **a crianças e jovens em geral, e com deficiências, bem como a pessoas idosas.** A associação cultural e recreativa estende ainda o seu foco à **família e comunidade em geral e a pessoas adultas com deficiência.**

Relativamente à **composição por sexo dos órgãos sociais** destas 4 organizações, verifica-se que as **presidências e as Direções** são **constituídas por: homens e mulheres numa das organizações; outra é constituída apenas por mulheres; outras duas, compostas apenas por homens.** Nas composições dos Conselhos Fiscais e das Mesas da Assembleia Geral existe uma **tendência para a masculinização**, com exceção para a associação juvenil. Quanto às **pessoas associadas** de cada entidade, constatamos que na IPSS existe o mesmo número de homens e de mulheres, uma das associações culturais e recreativas apresenta o dobro de mulheres sócias, e a outra associação do mesmo sector apresenta uma tendência totalmente inversa, tendo apenas sócios do sexo masculino. A associação juvenil não disponibilizou dados.

Não há dados disponíveis para analisar a repartição entre homens e mulheres pelas funções de trabalho que atualmente desempenham nestas organizações.

Apoios e Benefícios

Nos Apoios ao Associativismo, o Município **não tem nenhum critério especial de atribuição de apoio a atividades** pontuais ou regulares promotoras de igualdade de género, sendo que na **atribuição dos apoios também não existe nenhum critério** de valorização das associações onde haja paridade de género nos órgãos sociais.

Educação

Estrutura Educativa

Relativamente à rede pública de ensino, o Crato apresenta 1 Agrupamento de Escolas, de que faz parte um estabelecimento de ensino básico e pré-escolar.

No ensino privado, o ensino pré-escolar e jardim de infância é assegurado pela Santa Casa da Misericórdia do Crato e por uma instituição privada de ensino profissional. No total, esta rede engloba 297 estudantes.

Os estabelecimentos de ensino organizam-se, assim, da seguinte forma:

1. Jardim Infantil “A Eira” (Santa Casa da Misericórdia) – Jardim de infância e pré-escolar
2. Escola Básica Professora Ana Maria Ferreira Gordo – Pré-escolar, 1.º, 2.º e 3.º ciclos
3. Associação Agostinho Roseta – ensino profissional, com a oferta de 3 cursos: técnico/a auxiliar de farmácia; técnico/a auxiliar de saúde; técnico/a de termalismo.

Caraterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido pela direção do Agrupamento de Escolas de Crato, **único Agrupamento existente no concelho, composto por 1 única escola**, tomando sempre como período de referência o ano letivo transato de 2020/2021.

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

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

Nível de Ensino	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Pré-Escolar	3	0
1º CEB	9	3
2º CEB	5	3
3º CEB	10	6

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

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

Categoria Profissional	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Assistente Operacional	20	4
Assistente Técnico/a	2	1
Técnico/a Superior	6	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.

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

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

Tipologia de Funções	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Diretor/Diretora	1	0
Restantes Membros da Direção	3	0
Presidente do Conselho Pedagógico	1	0
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	13	1
Presidente do Conselho Geral	1	0
Restantes Membros do Conselho Geral	12	3
Coordenadores/as de Departamentos	4	2

Caraterização da Comunidade educativa – Estudantes

Na tabela abaixo apresenta-se o **número de estudantes** no Agrupamento de Escolas, por nível de ensino e sexo, numa tentativa de se verificar se existem ou não tendências de feminização ou de masculinização nos diferentes níveis de ensino.

Tabela B.4.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes

Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Pré-Escolar	23	15
1º CEB	48	41
2º CEB	23	18
3º CEB	35	36

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de uma **ligeiríssima preponderância de raparigas na Educação Pré-escolar (+8), no 1º Ciclo do Ensino Básico (CEB) (+7) e no 2º CEB (+5)**, registando-se simultaneamente um **equilíbrio no número de estudantes do sexo feminino e do sexo masculino no 3º CEB**.

Abandono Escolar Precoce

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

Apoios e Benefícios para crianças e jovens

O Município do Crato disponibiliza vários apoios destinados à comunidade educativa, como vamos passar a expor:

1. É atribuído um subsídio anual para a compra de material escolar a estudantes do 1.º ciclo com escalão A e B (16€ para o escalão A e 8€ para o escalão B);
2. Todos/as os/as alunos/as do 1.º, 2.º e 3.º ciclos têm acesso a cadernos de atividades;
3. O transporte escolar é disponibilizado pela Autarquia, assim como o transporte em visitas de estudo;

4. Todos/as os/as estudantes podem beneficiar de almoço no espaço escolar, sendo este gratuito para todas as crianças do ensino pré-escolar e para alunos/as do escalão A;
5. É distribuída fruta a todos/as os/as estudantes do ensino básico e os/as alunos/as do 1.º ciclo recebem ainda produtos hortícolas e leite;
6. São disponibilizadas atividades de enriquecimento curricular de frequência gratuita e inscrição facultativa;
7. São disponibilizadas atividades de animação e apoio à família, para assegurar o acompanhamento das crianças do ensino pré-escolar antes e depois do período letivo e nas interrupções letivas (excetuando-se o mês de agosto);
8. Existem atividades de expressão e educação física e motora para alunos/as em idade pré-escolar e do 1.º ciclo dinamizadas por um/a técnico/a do Município;
9. É disponibilizado um Gabinete de Apoio ao/à Aluno/a e à Família, com técnicos/as especializados/as para prestar apoio aos/às estudantes e respetivas famílias. O Gabinete integra uma psicóloga e uma técnica superior de serviço social;
10. Oferece bolsas de estudo, sendo estas repartidas por 3 raparigas e 3 rapazes.

Famílias com crianças e jovens

Caraterização das famílias com crianças e jovens

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

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

Tipo de Núcleo	N.º Total de Núcleos Monoparentais	Pai com Filhos/as	% de Núcleos Pais com Filhos/as	Mãe com Filhos/as	% de Núcleos Mães com Filhos/as
Total	132	20	15,15	112	84,85

Fonte: Pordata, 2011

Em 2011, os núcleos monoparentais correspondiam a um total de 132 agregados familiares. Olhando para a proporção entre o número de pais com filhos/as e mães com filhos/as, podemos afirmar que as mulheres assumem um papel de grande relevância, uma vez que o número de mães com filhos/as corresponde a 84,85% destes agregados. Este número reforça a tendência que acompanha todo o país e que revela uma clara predisposição para as mulheres assumirem, com maior preponderância, o cuidado aos/às descendentes.

Outro indicador importante para a caraterização destes núcleos monoparentais, corresponde ao nível de escolaridade do pai ou da mãe. Ao analisar este indicador, percebemos que grande parte das mulheres com filhos/as completou apenas o 1.º ciclo do ensino básico (um total de 35), ou não chegou sequer a completar nenhum nível de escolaridade (o que corresponde a 23 mulheres). Neste ponto, é importante mencionar que a taxa de analfabetismo no Município era de 13,3% em 2011, sendo de destacar a população feminina, cuja taxa de analfabetismo correspondia a 16,8%, enquanto a dos homens era de 9,2%.

Não obstante, podemos vislumbrar que a distribuição destes núcleos monoparentais, por nível de ensino da mãe, é bastante equitativa. Assim, o número de mães que completou o 3.º ciclo do ensino básico ou secundário é muito semelhante aos números já mencionados, já que 20 têm o 3.º ciclo e 17 o ensino secundário. Destaca-se ainda o número de famílias em que a mãe tem já o ensino superior, um total de 9.

No caso das famílias de pais com crianças, a maioria dos homens nesta situação possui apenas o 1.º ciclo do ensino básico (7 homens). Por sua vez, o número de pais que não possui nenhum nível de escolaridade ou que completaram o 3.º ciclo do ensino básico é o mesmo (5 famílias de pais com filhos/as) e em nenhuma família o pai completou o ensino superior. Todavia, o facto de observarmos números reduzidos, não permite fazer inferências.

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

Nível de Escolaridade	N.º Mães com Filhos/as	N.º Pais com Filhos/as
Sem Nível de Escolaridade	23	5
Básico 1.º Ciclo	35	7
Básico 2.º Ciclo	7	0
Básico 3.º Ciclo	20	5
Secundário	17	3
Pós-Secundário	1	0
Superior	9	0

Fonte: Pordata, 2011

Outro indicador relevante para a análise reporta-se ao número de pessoas que beneficiam de Licença Parental Inicial, por parte da Segurança Social. Em 2020, num total de 32 beneficiários/as, 19 eram do sexo feminino e 13 do sexo masculino. Neste sentido, constatamos, positivamente, que apesar das mulheres assumirem, ainda, a dianteira enquanto beneficiárias deste apoio, a diferença face ao número de homens beneficiários tende a esbater-se.

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

Beneficiários/as	N.º de Homens Beneficiários	N.º de Mulheres Beneficiárias	Total
Licença Parental Inicial	13	19	32

Fonte: Pordata, 2020

Apoios e Benefícios para famílias com crianças e jovens

Os/as jovens do concelho, entre os 12 e 35 anos, podem beneficiar de um cartão social – Cartão Jovem Municipal, que funciona também como um incentivo para que esta faixa da população se fixe no Município. Mediante este cartão, a juventude pode beneficiar de descontos na entrada de eventos culturais ou desportivos promovidos pela Câmara Municipal do Crato e descontos em produtos e serviços em estabelecimentos aderentes do comércio local.

Para ajudar na aquisição de habitação própria permanente, os/as titulares do cartão podem usufruir das seguintes vantagens:

1. 50% de desconto na aquisição de um lote municipal, destinado à construção de habitação própria;
2. Apoio pecuniário, no valor de 5.000,00€, pagos em prestações mensais de 100,00€ para recuperação de casas degradadas;

Minorias nacionais e étnicas

Minorias nacionais

No Agrupamento de Escolas não existem alunos/as pertencentes a minorias nacionais.

Minorias étnicas

No concelho do Crato residem cerca de 40 indivíduos de etnia cigana, num total de 14 agregados familiares, estabelecidos num acampamento na periferia.

Quanto à existência de estudantes pertencentes a origens étnicas minoritárias, estudam no Agrupamento de Escolas **4 alunas e 3 alunos de origem cigana**.

O Município, o Agrupamento de Escolas e as entidades do Terceiro Setor do Crato 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)**.

Apoios e Benefícios a minorias nacionais e étnicas

Como referido, a comunidade está estabelecida num acampamento na periferia. Neste sentido, e de acordo com a Estratégia Local de Habitação, o Município está a tentar proceder ao realojamento destas famílias.

Pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes

Caraterização da população e saúde

O índice de envelhecimento do Município correspondia a 355% em 2020, o que significa que por cada 100 crianças até aos 14 anos a residir no concelho, existiam 355 pessoas com mais de 65 anos. Este índice tem registado uma tendência crescente, já que em 2011, era de 328,7%. Esta é uma tendência que está em linha com o resto do país, mas que é neste concelho particularmente relevante, pois para além do envelhecimento da população, reflete, ainda, a crescente desertificação que assola os territórios mais interiores.

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

Tabela B.8.: População Residente por Tipo e Grau de Dificuldade Sentida, por Sexo

Grau de Dificuldade Sentido	Ver		Ouvir		Andar ou Subir Degraus		Memória ou Concentração		Tomar banho ou vestir-se sozinho/a		Compreender os outros, ou fazer-se compreender	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Não tem dificuldade, ou tem pouca em efetuar a ação	1569	1501	1521	1694	1500	1547	1543	1681	1568	1711	1574	1744
Tem muita Dificuldade em efetuar a ação	169	354	148	225	163	340	114	221	69	135	87	152
Não consegue efetuar a ação	9	10	10	14	16	46	22	31	42	87	18	37

Fonte: INE, 2011

Analisando a tabela que se apresenta, constatamos que as mulheres tendem a sofrer maiores dificuldades para realizar as ações descritas. Esta diferença é mais expressiva entre as pessoas que têm muita dificuldade para realizar determinada ação.

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

Quanto ao número de beneficiários/as de subsídio por doença, que perfizeram um total de 176 pessoas durante o ano 2020, podemos aferir que também são as mulheres que mais beneficiam deste apoio (um total de 110 beneficiárias mulheres, para 66 beneficiários homens). Estes dados estão em linha com o que vimos então acima, de que as mulheres apresentam problemas de saúde com maior grau de gravidade, embora não possamos inferir uma estreita correlação, já que dentro do número de pessoas que a primeira tabela reflete, muitos/as correspondem a seniores já em idade de reforma.

Tabela B.9.: 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	66	110	176

Fonte: Pordata, 2020

Apoios e Benefícios

As **pessoas idosas** - 191 mulheres e 83 homens - usufruem do apoio promovido pelo Município nas **despesas com medicamentos** inserido no Cartão Municipal do/a Idoso/a. Este cartão apresenta 2 modalidades (vinheta branca e vinheta azul) atribuídas em função dos rendimentos. Concede vários benefícios aos maiores de 65 anos, como a comparticipação nas despesas de saúde, redução até 50% das taxas e tarifas municipais e benefícios no acesso aos serviços municipais.

Existem no Concelho do Crato 10 **peçoas com incapacidades ou doenças incapacitantes** registadas, sendo que 5 mulheres e 5 homens dispõem do apoio do **gabinete de inserção profissional**, 1 mulher e 1 homem estão em **formação profissional** e há 1 mulher beneficiária do **apoio nas despesas de saúde**.

População em Risco de Pobreza e Exclusão Social

Habitação Social

A habitação social do Município compreende uma oferta de 31 fogos, sendo 20 no Crato, 6 em Flor de Rosa e 5 em Monte Pedra. Destes, apenas um não estava ocupado em 2018.

Apoios e Benefícios

Para auxiliar a população em risco de pobreza e de exclusão social, o Município dispõe de cantinas sociais, destinadas ao fornecimento de refeições a pessoas e famílias economicamente desfavorecidas. Esta Rede Solidária de Cantinas Sociais surgiu por intermédio do Instituto de Segurança Social e está inserida no Programa de Emergência Social.

Ao nível do **Desemprego** existe o registo de 6 mulheres e 7 homens. São, atualmente, beneficiárias/os do apoio prestado pelo **gabinete de inserção profissional** 13 mulheres e 7 homens; há 2 mulheres beneficiárias do **programa ocupacional municipal**; estão em **formação profissional** 12 mulheres e 2 homens e são apoiadas/os nas **despesas em medicamentos/farmácia** 191 mulheres e 83 homens.

Os/As residentes no concelho do Crato há mais de um ano, com idades compreendidas entre os 35 e os 65 anos, podem aderir ao Cartão Municipal *Eu Sou Crato* que confere descontos de 20% nas entradas de eventos culturais e desportivos promovidos pelo Município e nas entradas em todos os espaços municipais. Por sua vez, os/as munícipes com atividades reiteradas nas associações e coletividades de cariz humanitário e social, usufruem de um desconto adicional de 5%.

Relativamente ao Rendimento Social de Inserção, foi possível apurar que, em 2018, existiam 39 processos de rendimento social de inserção ativos, dos quais beneficiavam 95 pessoas, sendo 40 de etnia cigana.

Já no final de 2020 estavam a ser acompanhados/as um total de 111 beneficiários/as, em que 56 eram do sexo masculino e 55 do sexo feminino, pelo que a diferença não é de todo relevante.

Tabela B.10.: 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	56	55	111

Fonte: Pordata, 2020

Mercado de Trabalho

População empregada

A taxa de emprego do concelho do Crato situava-se, em 2011, nos 37,1%. Sendo que a taxa de emprego nacional, à mesma data, estava nos 49,4%, verifica-se que o Crato apresentava uma taxa de emprego relativamente baixa em relação à realidade nacional. Discriminando esta taxa por sexo vemos que havia mais homens empregados (41,4%) do que mulheres (33,4%).

Dentro deste indicador averiguou-se, segundo os Censos 2011, que 48,5% era a percentagem de população empregada do sexo feminino, considerando o total da população empregada deste Município.

Oito era o número de mulheres empregadoras, em 2019, neste Município.

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, 858,1€ e 815,3€, havendo uma **disparidade de 4,99%**.

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

Tabela B.11.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo (em Euros)

Nível de Escolaridade	Homens	Mulheres
Inferior ao básico/1º Ciclo	Sem dados	732,9
Básico/1º Ciclo	780,4	780,2
Básico/ 2º Ciclo	773,9	761,4
Básico/ 3º Ciclo	792,5	746,8
Secundário e pós-secundário	951,2	791,8
Superior	1276,4	1157,3
Total	858,1	815,3

Fonte: Pordata, 2019

Apesar de não ter sido possível obter todos os dados necessários para uma análise completa, percebemos que, independentemente do nível de escolaridade que o homem possua, este auferir maiores ganhos do que a mulher.

A tabela seguinte, referente aos ganhos médios mensais auferidos por homens e mulheres trabalhadores/as, no concelho do Crato, tendo por base o seu **nível de qualificação**, espelha a realidade deste concelho e o que temos vindo a analisar até agora.

Tabela B.12.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo do Crato (em Euros)

Nível de Qualificação	Homens	Mulheres
Quadros superiores	1088,7	1435,8
Quadros médios	1398,2	929,3
Encarregados, contramestres e chefes de equipa	809,7	928,1
Profissionais altamente qualificados	811	1063,3
Profissionais qualificados	891,9	821,3
Profissionais semiquualificados	757,4	751,4
Profissionais não qualificados	722,3	701,7
Praticantes e aprendizes	Sem dados	Sem dados
Total	858,1	815,3

Fonte: Pordata, 2019

Através de uma análise vertical à tabela acima, observam-se claramente as disparidades que se fazem sentir neste concelho e, apesar dos homens obterem ganhos médios superiores aos das mulheres, não observamos os homens a auferir ganhos médios superiores em todas as categorias que vão sendo analisadas. Por um lado, as mulheres trabalhadoras nos “quadros superiores” auferem ganhos significativamente mais elevados em relação aos homens, verificando-se uma taxa de disparidade situada nos -31,88%, mas, se descermos na tabela, percebemos que na qualificação imediatamente abaixo já são os homens que estão em clara vantagem.

Por sua vez, no que concerne à **remuneração base média mensal** verificou-se que esta é relativamente equilibrada entre os sexos, apresentando-se 707,8€ no caso dos homens e 703,7€ nas mulheres.

Tabela B.13.: 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	713,4	665,3
Indústria, construção, energia e água	627,2	626,3
Indústrias transformadoras	627,5	627,4
Construção	626,4	Sem dados
Serviços	755,6	717,1
Total	707,8	703,7

Fonte: Pordata, 2019

Analisando a tabela imediatamente acima percebe-se que existem remunerações bases médias mensais entre homens e mulheres bastante próximas, observando-se apenas ao nível do setor dos serviços uma ligeira subida desta remuneração no caso dos homens.

População Desempregada

No Município do Crato, a **taxa de desemprego** era de 12,1%, em 2011, sendo menos elevada no sexo masculino (12%) do que no sexo feminino (12,3%), apresentando-se, no entanto, dados com bastante paridade entre sexos. À mesma data, 2011, a taxa nacional encontrava-se nos 13,5%, significando isto que a taxa deste Município se encontrava abaixo da média no que concerne ao desemprego em Portugal.

Ao **nível das pessoas desempregadas**, verificou-se que existiam, em 2011, 90 homens desempregados e 82 mulheres desempregadas.

Segundo dados do Instituto do Emprego e Formação Profissional, referentes a março de 2022, apurou-se a existência de 71 mulheres desempregadas e 55 homens desempregados, fazendo um total de 126 pessoas nesta situação. Estes dados podem apresentar-se de duas formas: procura do 1º emprego e procura de novo emprego, tal como explicitamos na tabela seguinte.

Tabela B.14.: 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	Mulheres
À procura do 1º emprego	10	17
Procura de novo emprego	80	65
Total	90	82

Fonte: Pordata, 2011

Assim, analisando os dados apresentados na tabela acima, vemos que há mais população do sexo feminino à procura de um 1º emprego 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. Verifica-se, ainda, uma grande discrepância no número de pessoas desempregadas que estudaram até ao ensino superior, sendo as mulheres a apresentar números mais elevados (12 mulheres e 4 homens).

Tabela B.15.: Pessoas desempregadas por nível de escolaridade completo e por sexo, segundo os Censos

Nível de Escolaridade	Homens	Mulheres
Sem nível de escolaridade	1	1
Básico 1º Ciclo	26	12
Básico 2º Ciclo	15	11
Básico 3º Ciclo	25	14
Secundário	18	21
Médio	1	0
Superior	4	12
Outro	Sem dados	Sem dados
Total	90	82

Fonte: Pordata, 2011

A média anual de pessoas desempregadas inscritas nos centros de emprego e formação profissional residentes no concelho no ano de 2021 situava-se, no caso dos homens nos 52,8 e no caso das mulheres nos 74,8. Neste sentido, existia um maior número de pessoas do sexo feminino inscritas nos centros de emprego e formação profissional.

Analisando agora a população inativa, verificamos que por cada 100 pessoas em idade ativa, residem no concelho cerca de 52 pessoas que, seja por idade ou outras circunstâncias impeditivas, não trabalham, o que representa um significativo nível de dependência, e que está acima da média da região do Alto Alentejo (44,6%). Nesta abordagem podemos verificar ainda que são as mulheres que se encontram em maior número (56,6%) dentro da população inativa.

Título: Taxa de Inatividade da População Residente

Inatividade	Total	Homens	Mulheres
Taxa de Inatividade (%)	52,3	47,4	56,6

Fonte: Pordata, 2011

Apoios e Benefícios a pessoas desempregadas

O **gabinete de inserção profissional** dá apoio a 6 mulheres e a 7 homens, estão envolvidos/as no **programa ocupacional municipal para desempregados/as** 5 mulheres e 1 homem e a frequentar **formação profissional** há registo de 12 mulheres e 2 homens.

Para apoiar a população desempregada mais jovem, entre os 16 e os 35 anos, o Município dispõe de um programa para ocupar os tempos livres deste segmento da população, mediante o contato com a vida profissional, como forma de desenvolver as suas competências e facilitar a entrada no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que alarga as suas responsabilidades cívicas e participação social. Os/As candidatos/as inseridos/as neste programa, podem participar em atividades de diferentes áreas, consoante os seus interesses, nomeadamente: na área da educação, património e cultura, desporto, saúde, ação social, ambiente e proteção civil, no apoio a idosos/as e crianças, manutenção de equipamentos e espaços públicos, na área do lazer e cultura, entre outras de interesse municipal. A colocação destes/as jovens nas várias atividades tem uma duração entre um e seis meses, período durante o qual têm direito a uma bolsa mensal atribuída pela autarquia e um seguro de acidentes pessoais.

Para favorecer o emprego e o empreendedorismo, foi estabelecido o Programa *+CO3SO Emprego*, onde é incentivado, através do apoio a fundo perdido, a criação de novos postos de trabalho. Os apoios concedidos podem suportar integralmente os custos diretos com os novos postos de trabalho, ou conceder um apoio adicional até 40% para financiar outros custos associados.

Também para incentivar o empreendedorismo, os/as jovens até aos 35 anos de idade, mediante um cartão municipal, podem usufruir de um desconto de 90% na aquisição de lote em zona industrial do Crato, para desenvolvimento de uma nova atividade económica e de descontos nos processos de licenciamento industrial e em ramais de ligação de água e esgotos.

Violência contra Mulheres e Violência Doméstica

Casos de violência reportados

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

Entre maio de 2019 e maio de 2021, a APAV recebeu 5 pedidos de apoio de residentes no concelho do Crato. Todavia os dados fornecidos pela APAV não permitem caracterizar estas vítimas, uma vez que estes não se encontram desagregados ao nível dos Municípios.

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

Respostas municipais aos casos de violência reportados

Existe **1 estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica** no concelho, que funciona permanentemente.

Desporto

Desporto Escolar

No âmbito do **Desporto Escolar**, verifica-se uma **clara segregação com base no sexo em praticamente todas as modalidades** - com a participação de apenas estudantes do sexo feminino ou do sexo masculino. **Esta tendência não se verifica na modalidade de natação no 2º CEB e no 3º CEB**, não obstante, no **2º CEB** também se observa uma **maior preponderância de estudantes do sexo feminino (+3)**.

Tabela B.16.: Caracterização da comunidade educativa – Desporto Escolar

Modalidades Desportivas	Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Natação	1º CEB	2	0
Ténis de Mesa	2º CEB	0	2
Natação	2º CEB	8	5
Ténis de Mesa	3º CEB	0	16
Natação	3º CEB	2	1

Desporto Federado

Relativamente ao **Desporto Federado** existente no concelho, não há indicação de quaisquer crianças, jovens ou pessoas adultas praticantes registados/as em qualquer modalidade desportiva, excetuando-se uma organização do terceiro setor que conta com **10 homens federados praticantes de cicloturismo**.

Desporto no Associativismo

No que concerne ao Associativismo, quanto à **prática de modalidades desportivas**, verifica-se pela análise das respostas que existe 1 das **organizações que promove e dinamiza atividades nesta área**, nomeadamente:

- Cicloturismo: apenas praticada por homens - 10 participantes, todos federados.

Desporto para pessoas idosas

A piscina municipal do Crato disponibiliza gratuitamente aulas de hidroginástica para a população sénior, embora não tenhamos conseguido determinar o número de pessoas que frequentam estas aulas.

Desporto para Crianças e Jovens

O Município confirma disponibilizar atividades de expressão e educação física e motora para alunos/as em idade pré-escolar e do 1.º ciclo, dinamizadas por um/a técnico/a do Município. Tal como oferece aulas de **Futebol**, usufruindo deste benefício 3 meninas/raparigas e 30 meninos/rapazes.

Conclusões

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

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

A título de exemplo, poderia(m):

- ser pensado um conjunto de medidas a incorporar o Planeamento Estratégico da Autarquia com vista a uma maior e mais efetiva igualdade e não discriminação entre todas as pessoas;
- serem desenvolvidas ações de promoção e sensibilização para a igualdade e a não discriminação dirigidas a diversos públicos-alvo;
- ser desenvolvida e colocada em prática uma estratégia com vista ao exercício efetivo dos direitos e deveres da parentalidade por mães e por pais trabalhadores/as;
- ser reforçadas medidas atinentes à articulação do Município com as entidades do Associativismo, tendo em vista a adoção por parte das últimas de princípios e práticas de igualdade e não discriminação;
- ser proporcionada formação em igualdade e não discriminação a públicos estratégicos do território;
- ser potenciada a articulação entre parceiros locais e regionais com vista a uma efetiva igualdade e não discriminação, nomeadamente a integração das entidades do terceiro setor em redes colaborativas em prol da igualdade e da não discriminação;
- ser incrementada a prática de atividade física e exercício desportivo, essencialmente entre as meninas/mulheres.

Equipa da Associação igualdade.pt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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