



CÂMARA MUNICIPAL NISA



CIMAA  
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO ALTO ALENTEJO

# Diagnóstico de Género Relatório Nisa



Associação igualdade.pt

29 de abril de 2022

Bruna Alexandra Tapada

abril 22



Associação igualdade.pt  
NIPC 513 682 120  
Tv Aço do Moirinho, 1  
2505-007 Remelho

Nisa  
27/12



COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

Cofinanciado por:



PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## Conteúdo

<b>Introdução</b> .....	5
<b>Enquadramento Teórico</b> .....	6
<b>Enquadramento Europeu</b> .....	6
<b>Enquadramento Nacional</b> .....	8
<b>Enquadramento Local</b> .....	10
<b>Metodologia de Diagnóstico de Género</b> .....	12
<b>Vertente Interna</b> .....	16
<b>Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora</b> .....	17
<b>Força de Trabalho da Autarquia</b> .....	19
<b>Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade</b> .....	20
<b>Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico</b> .....	22
<b>Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes</b> .....	22
<b>Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes</b> .....	30
<b>Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação</b> .....	30
<b>Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa</b> .....	33
<b>Experiência, liderança, horário semanal e faltas</b> .....	35
<b>Ambiente e Condições de Trabalho</b> .....	38
<b>Autoeficácia e Relação com o Trabalho</b> .....	40
<b>Satisfação com o Trabalho</b> .....	41
<b>Usos do tempo</b> .....	42
<b>Saúde e bem-estar</b> .....	45
<b>Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade</b> .....	46
<b>Violência e assédio</b> .....	50

<b>Vertente Externa</b> .....	51
<b>Práticas e Competências em Igualdade</b> .....	51
<b>Iniciativas promotoras de Igualdade de Género e de Prevenção de Violência de Género</b> .....	51
<b>Formação</b> .....	52
<b>Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género</b> .....	52
<b>Associativismo</b> .....	54
<b>Caraterização do Associativismo</b> .....	54
<b>Apoios e Benefícios ao Associativismo</b> .....	56
<b>Educação</b> .....	57
<b>Estrutura Educativa</b> .....	57
<b>Caraterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes</b> .....	57
<b>Caraterização da Comunidade educativa – Estudantes</b> .....	59
<b>Abandono Escolar Precoce</b> .....	61
<b>Apoios e Benefícios para crianças e jovens</b> .....	61
<b>Famílias com crianças e jovens</b> .....	63
<b>Caraterização das famílias com crianças e jovens</b> .....	63
<b>Apoios para famílias com crianças e jovens</b> .....	65
<b>Minorias nacionais e étnicas</b> .....	67
<b>Minorias étnicas</b> .....	67
<b>Minorias nacionais</b> .....	67
<b>Apoios dados a pessoas de minorias nacionais e étnicas</b> .....	67
<b>Pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes</b> .....	68
<b>Caraterização da População e Saúde</b> .....	68

<b>Apoios e Benefícios a pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes</b> .....	70
<b>População em Risco de Pobreza e Exclusão Social</b> .....	72
<b>Habitação Social</b> .....	72
<b>Apoios e Benefícios a pessoas em Risco de Pobreza e Exclusão Social</b> .....	72
<b>Mercado de Trabalho</b> .....	74
<b>População Empregada</b> .....	74
<b>Remuneração e ganho</b> .....	74
<b>População Desempregada</b> .....	77
<b>Benefícios e apoios do município a pessoas desempregadas</b> .....	80
<b>Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica</b> .....	81
<b>Casos de violência reportados</b> .....	81
<b>Respostas municipais aos casos de violência reportados</b> .....	81
<b>Desporto</b> .....	82
<b>Desporto Escolar</b> .....	82
<b>Desporto Federado</b> .....	82
<b>Desporto no Associativismo</b> .....	82
<b>Desporto em pessoas idosas</b> .....	83
<b>Desporto em Crianças e Jovens</b> .....	83
<b>Diagnóstico de Necessidades de Pessoal do Terceiro Setor</b> .....	84
<b>Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes</b> .....	84
<b>Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes</b> .....	91
<b>Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa</b> .....	95
<b>Experiência, liderança, horário semanal e faltas</b> .....	97
<b>Usos do Tempo</b> .....	99

<b>Saúde e bem-estar</b> .....	103
<b>Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade</b> .....	104
<b>Violência e assédio</b> .....	108
<b>Conclusões</b> .....	109
<b>Equipa da Associação igualdade.pt</b> .....	110

## Introdução

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

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

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

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

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

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

## Enquadramento Teórico

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

### Enquadramento Europeu

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

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

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

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

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

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

## Enquadramento Nacional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Enquadramento Local

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

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

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

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

## Metodologia de Diagnóstico de Género

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Vertente Interna**

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

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

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

## Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora

1.1) PODER POLÍTICO		Mulheres	Homens	Tx. de feminização
Ind. 1	Composição do órgão Câmara, por sexo.	2	3	40%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	4	18	18%

1.2) ENTIDADE EMPREGADORA		Mulheres	Homens	
Ind. 3	Diretores/as Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	0	0	
Ind. 4	Diretores/as de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	0	0	
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau).	0	0	
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	0	0	
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de dirigentes.	0	0	

1.2) ENTIDADE EMPREGADORA		Mulheres	Homens	Diferencial entre M e H (%)
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de técnico superior.	1 626,97 €	1 632,82 €	0,36
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	1 014,35 €	1 026,84 €	1,22
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	710,47 €	771,34 €	7,89
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:).	847,67 €	1 269,90 €	
Ind. 7	<b>Trabalhadores/as, por sexo, em:</b>			
	Gabinete de Apoio	3	0	
	Gabinete de Relações Públicas e Informação	4	4	
	Gabinete Jurídico, Contencioso e Auditoria	2	0	
	Gabinete de Informática	1	3	
	Gabinete de Planeamento e Desenvolvimento Económico	3	2	
	Serviços Municipais de Proteção Civil	1	6	
	Serviço Veterinário Municipal	1	0	
	Divisão de Administração Geral			
	Tesouraria	1	1	
	Secção de Contratualização Pública e Património	6	1	
	Armazém	0	3	
	Secção Financeira	4	5	
	Secção de Recursos Humanos e Serviços Auxiliares	14	0	
	Secção de Expediente e Arquivo	1	3	
	Subunidade Sócio-Cultural			
	Secção de Administração Escolar	18	11	
	Sector de Educação e Qualificação	1	0	
	Sector de Atividades Desportivas e Lazer	1	10	
	Sector de Cultura e Turismo	11	1	
	Sector de Ação Social	2	0	
	Divisão de Ordenamento do Território e Serviços Municipais			
	Gabinete de Ordenamento do Território	1	2	
Sector de Ambiente e Qualidade de Vida	1	0		
Sector de Projetos e Licenciamento	1	5		
Gabinete de Fiscalização e Controlo	0	6		
Gabinete de Obras e Serviços Municipais	0	0		
Sector de Obras Municipais	0	27		
Sector de Abastecimento Público e Espaços Verdes	0	36		
Sector de Parque de Viaturas	1	11		
Secção de Ordenamento do Território e Serviços Municipais	5	1		
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	11	5	

Relativamente à composição do Executivo Municipal, percebe-se uma taxa de feminização de 40%, sendo a repartição entre os lugares ocupados por mulheres e por homens muito mais equilibrada do que na composição da Assembleia Municipal.

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

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

## Força de Trabalho da Autarquia

O município de Nisa contabilizou 215 trabalhadores/as, no final de 2020, apresentando uma taxa de feminização de 36% - 78 em 215 trabalhadores/as eram do sexo feminino. Na sua maioria (89%) apresenta um CTFP por tempo indeterminado e a sua distribuição ao nível de carreiras gerais é dominada por assistentes operacionais (120), seguido de assistentes técnicos/as (52) e técnicos/as superiores (28). Em Nisa verifica-se uma sobre representação de homens nas carreiras de assistentes operacionais (76%), contudo, há um equilíbrio de assistentes técnicos/as, em termos de género, e nos/as técnicos/as superiores verifica-se uma situação inversa, havendo 20 mulheres nestas carreiras, representando assim 71%.

Do total dos/as trabalhadores/as do município, apenas 7% tem menos de 40 anos e 65% tem pelos menos 50 anos, sendo que destes/as, 41 tem mais de 60 anos, revelando um envelhecimento dos recursos humanos. Em consonância com estes dados, o nível de antiguidade dos/as trabalhadores/as apresenta uma maior representação nos 20-24 anos (46) e 30-34 anos (36), sendo que 57% dos/as trabalhadores/as desempenham funções há pelo menos 20 anos.

Ao nível da escolaridade, regista-se que quase metade dos/as trabalhadores/as possui até ao ensino básico completo, sendo de realçar que destes/as, apenas 18% são mulheres, o que revela uma forte disparidade em termos de género. Estes contornos aumentam quando temos em consideração os/as trabalhadores/as com algum grau de ensino superior, já que dos/as 41 trabalhadores/as com formação universitária, 25 são do sexo feminino, ou seja, 61%, em consonância, como referido anteriormente, com as carreiras gerais em que exercem funções (grande parte dos/as técnicos/as superiores são mulheres).

No município de Nisa há a registar 1 trabalhador/a estrangeiro/a e 7 com deficiência, sendo que destes/as apenas 1 é do sexo feminino.

No que toca à contagem de horas de trabalho extraordinário diurno regista-se uma predominância de horas realizadas por trabalhadores do sexo masculino (91%), bem como na contagem de horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados (96%).

Contabilizaram-se 6272 horas de ausência ao trabalho em 2020, sendo a “doença” a principal razão para tal (3819,5 horas). Os restantes motivos apresentam uma maior dispersão, sem um volume de horas significativo, porém deve dar-se destaque para a repartição equitativa em termos de género da “proteção na parentalidade” (61% por homens) e na “assistência a familiares” (55% por homens).

## Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade

No que toca ao **Planeamento Estratégico** para a Igualdade, dos oito indicadores de boas práticas a este nível, a Autarquia afirma não incorporar nenhum, revelando assim uma absoluta necessidade em trabalhar estas questões para conseguir incorporar de forma eficiente e eficaz marcadores de igualdade de género.

Ao nível das **Políticas de Gestão de Recursos Humanos**, dos 26 indicadores inquiridos e analisados, a Autarquia revela integrar apenas 10 nas suas políticas, demonstrando, assim, uma abertura para uma incorporação de políticas para a Igualdade. A igualdade é tida como princípio na Gestão de Recursos Humanos, nomeadamente ao nível dos processos seletivos, bem como da constituição dos júris e dos processos de promoção e progressão na carreira.

Quanto à formação, esta é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido.

Relativamente à progressão de carreira, as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas igualmente entre mulheres e homens. A avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares e é, ainda, revelado aos/às trabalhadores/as o modelo pelo qual são avaliados/as para que haja transparência.

No atinente à conciliação da vida pessoal e profissional, a Autarquia possibilita horários de trabalho flexíveis a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a Autarquia divulga os recursos existentes na sua área geográfica e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família.

No respeitante à parentalidade, a Autarquia incentiva o exercício dos direitos parentais de forma igualitária por trabalhadores/as de ambos os sexos, inclusivamente através do incentivo aos homens ao gozo do período de licença de uso exclusivo do pai ou a partilhar com a mãe a licença parental. Assim, a Autarquia encara de modo igual o exercício dos direitos parentais e de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

O Município de Nisa esforça-se quanto à **Comunicação e Linguagem**, pois afirma ter cuidado com as imagens que escolhe usar para promoção de eventos e atividades do Município para que estas não espelhem discriminação de qualquer tipo e, para além disso, faz questão de fornecer aos/às trabalhadores/as informações relevantes em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade. Porém, não faz uso da linguagem inclusiva e neutra de forma a evitar qualquer tipo de discriminação, seja interna ou externamente.

No que toca à **Diversidade, Inclusão e Não Discriminação**, o Município indica, positivamente, ter implementado a maioria dos indicadores inquiridos. Este facto revela uma disponibilidade para uma total incorporação de boas práticas, no futuro.

Princípios igualitários respeitantes 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 não são entrave na progressão de carreira e traduzem-se em iniciativas concretas de promoção da Igualdade, ao nível das atividades da Autarquia.

Para além disso, a Autarquia demonstra boas práticas como o desenvolvimento de iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação, violência sexual ou de género e do tráfico de seres humanos, violência doméstica e do *bullying* dirigidos contra qualquer dos sexos e iniciativas. Proporciona, ainda, a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e a homens.

O desempenho do Município de Nisa no que toca à inclusão de boas práticas para a Igualdade de género nota-se satisfatório, havendo potencial para a sua expansão e incorporação de mais práticas que completem as já existentes.

## 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 215 pessoas trabalhadoras no município, responderam a este instrumento de auscultação 57, o que equivale a uma taxa de resposta de 26,5%.

### Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Nisa, 57 pessoas que trabalham na Autarquia responderam ao questionário de diagnóstico de necessidades que lhes era dirigido. Destas, mais de metade são mulheres (35), o que pode ser explicado pelo facto de estarmos a fazer uma auscultação sobre Igualdade e Não Discriminação e os homens entenderem, como acontece normalmente, que este é um assunto que só diz respeito a mulheres e não a eles.

Quanto às idades dos/as respondentes, verificamos que cerca de 77% da amostra tem entre 40 e 59 anos de idade. Assim, apesar dos/as inquiridos/as estarem distribuídos/as pelos vários grupos etários, os mais representativos são entre os 50-59 anos, a que correspondem 14 mulheres e 12 homens e o grupo etário dos 40-49 anos, com 10 mulheres e 8 homens.

A nacionalidade é maioritariamente portuguesa, embora exista um homem com outra nacionalidade não especificada. A origem étnica é maioritariamente a caucasiana (51).

Relativamente ao nível de escolaridade das pessoas auscultadas, constatamos que a resposta com maior significado estatístico é a de pessoas com o ensino secundário (10 mulheres e 4 homens), logo seguida da licenciatura ou pós-graduação (9 mulheres e 3 homens). É de salientar que com o 1º ciclo do ensino básico existe apenas uma mulher.

Sobre a composição dos agregados familiares das pessoas respondentes, verificamos que cerca de 67% das pessoas são casadas ou vivem em união de facto. Existe também uma maior prevalência de mulheres casadas (21) do que homens (17), comparativamente, o mesmo acontecendo com as pessoas separadas, divorciadas ou viúvas (7 mulheres e 5 homens). As restantes mulheres (7) são solteiras.

Uma percentagem significativa de pessoas respondentes (≈88%) indica que tem filhos/as. Entre as pessoas que tiveram filhos/as, existe um equilíbrio entre aquelas indicam ter gozado licença parental inicial pelo nascimento ou adoção do/a filho/a mais novo/a (58%) e as que não o fizeram. Quanto ao número de dias de licença parental gozados em média, o valor reportado é de

aproximadamente 97 dias no sexo feminino e de apenas aproximadamente 16 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 para a maioria da mulheres decorre do facto de não serem elegíveis (9 mulheres), enquanto para os homens as razões são de natureza profissional (4), ou pessoais (3).

Verificamos pela análise dos resultados que existe uma repartição equilibrada entre os/as inquiridos/as que têm dependentes a cargo (27) e os que não têm. Já no que toca aos/as ascendentes a cargo, uma mulher e um homem têm mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo.

### Número de respostas por sexo

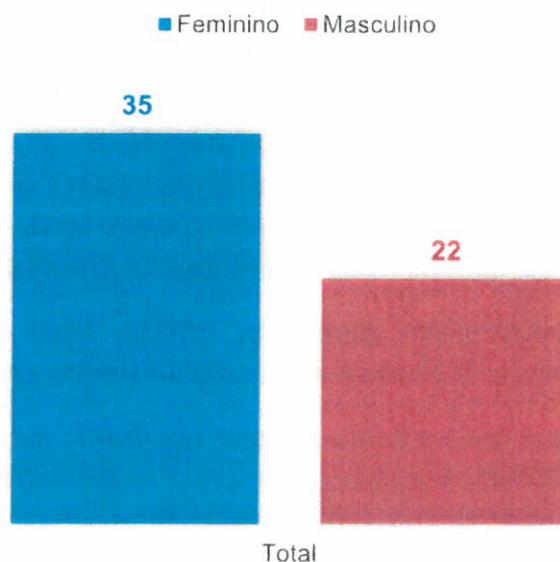


Gráfico A.1.

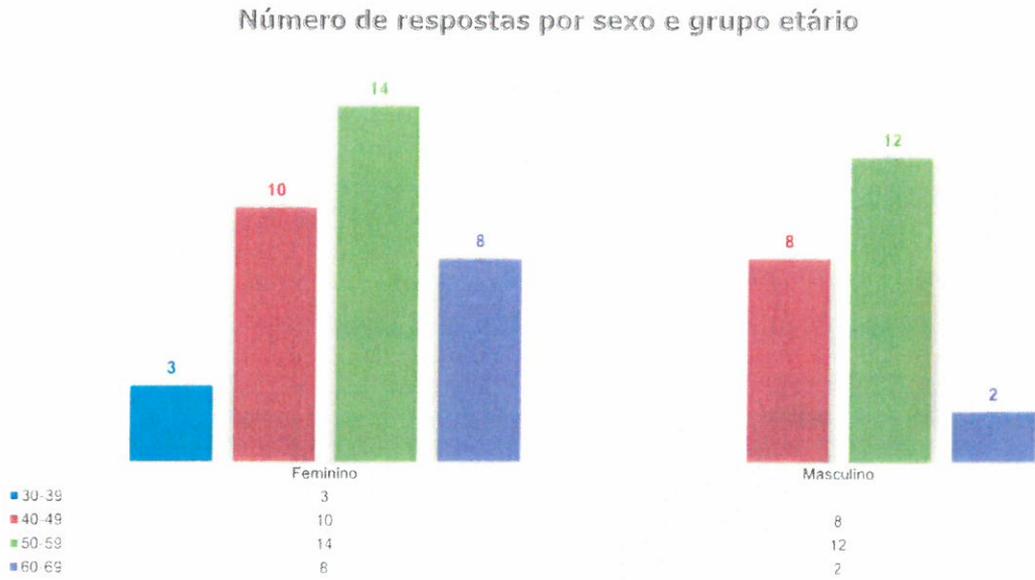


Gráfico A.2.

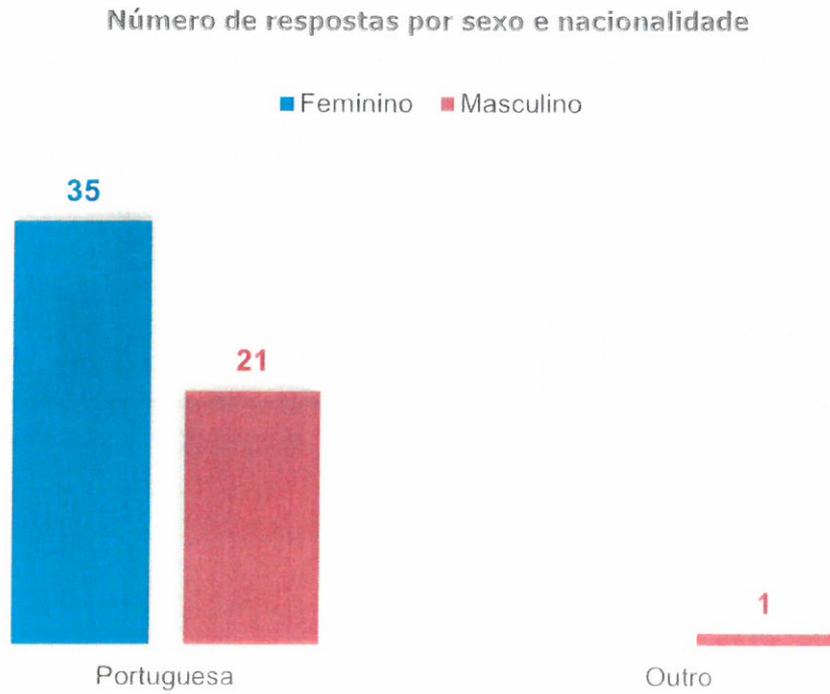


Gráfico A.3.

### Número de respostas por sexo e origem étnica



Gráfico A.4.

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

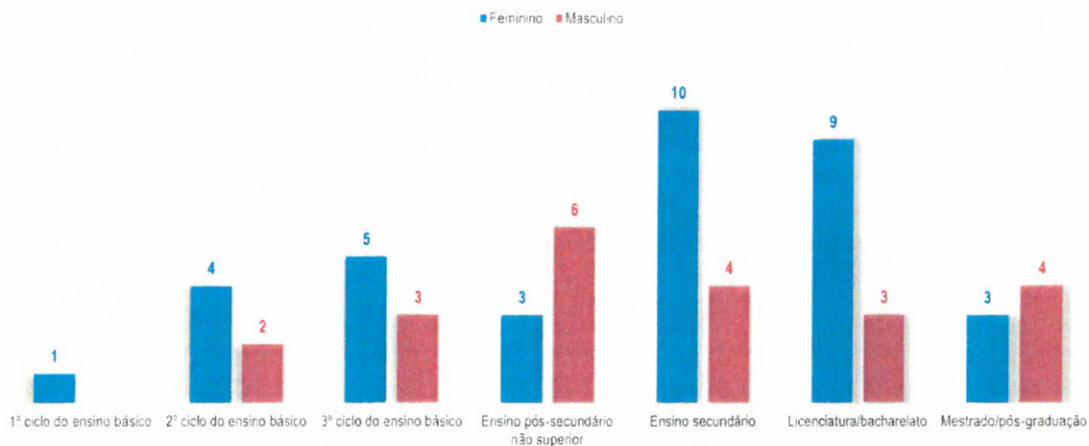


Gráfico A.5.

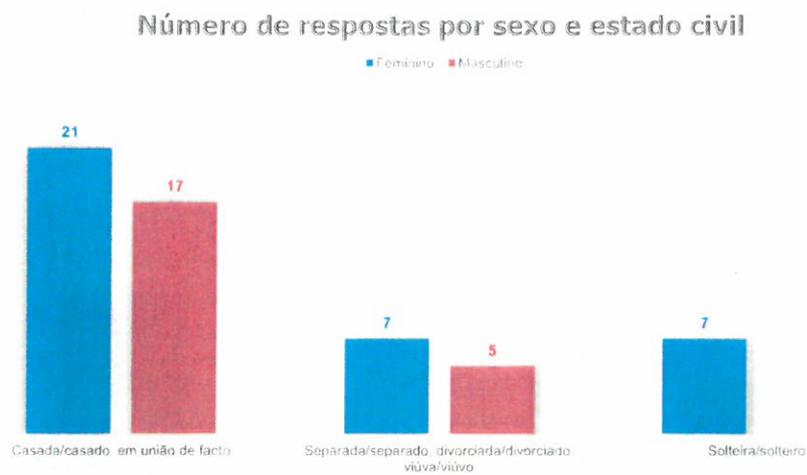


Gráfico A.6.

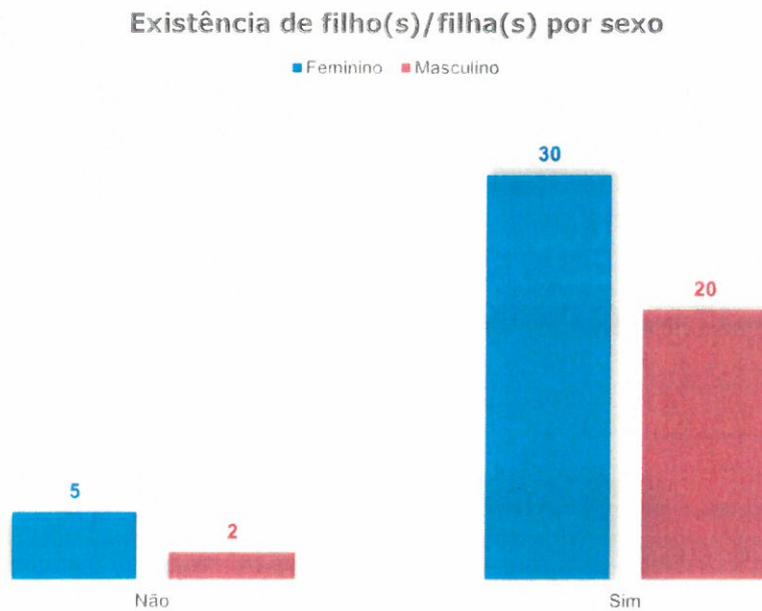


Gráfico A.7.

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

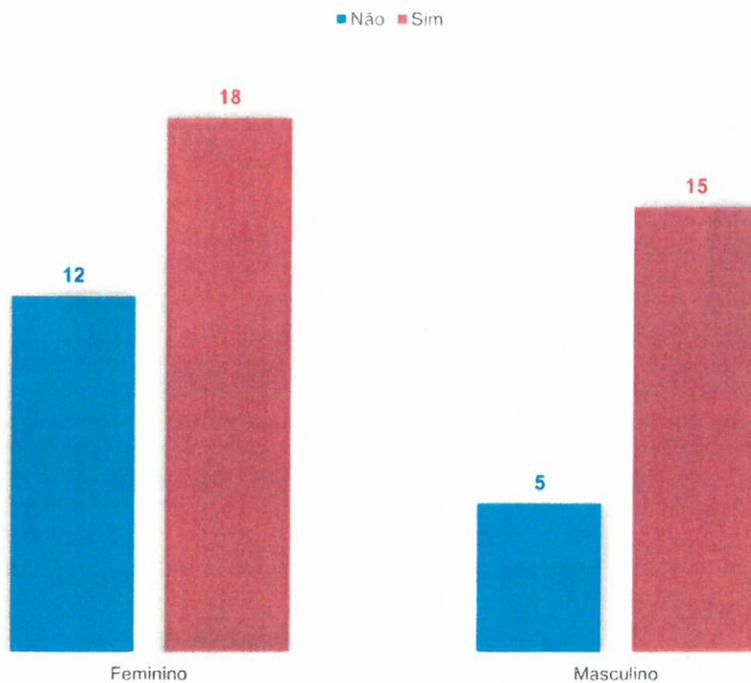


Gráfico A.8.

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

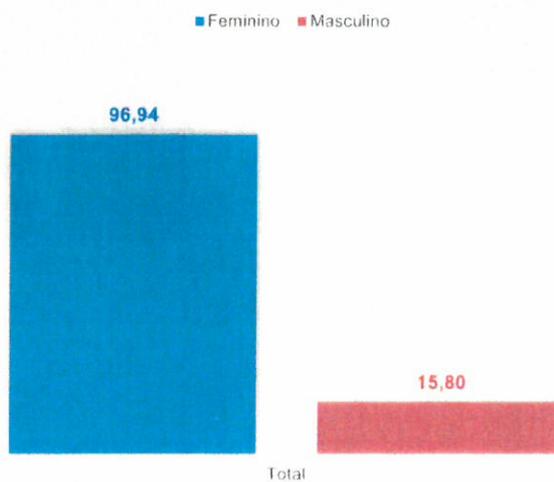


Gráfico A.9.

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

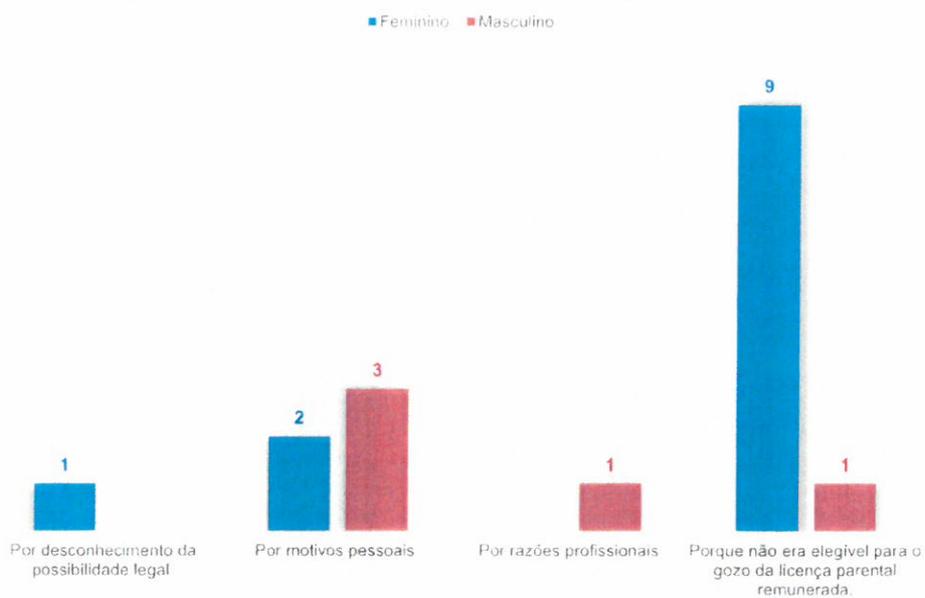


Gráfico A.10.

### Composição do agregado familiar

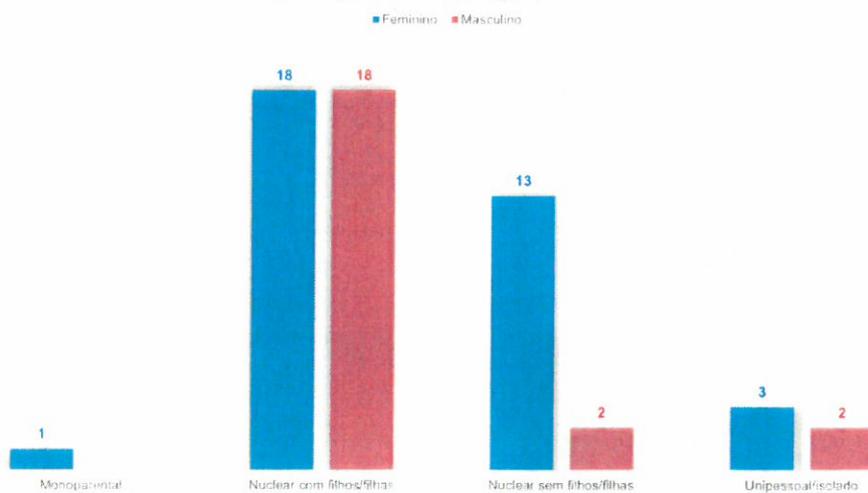


Gráfico A.11.

### Existência de dependentes a cargo

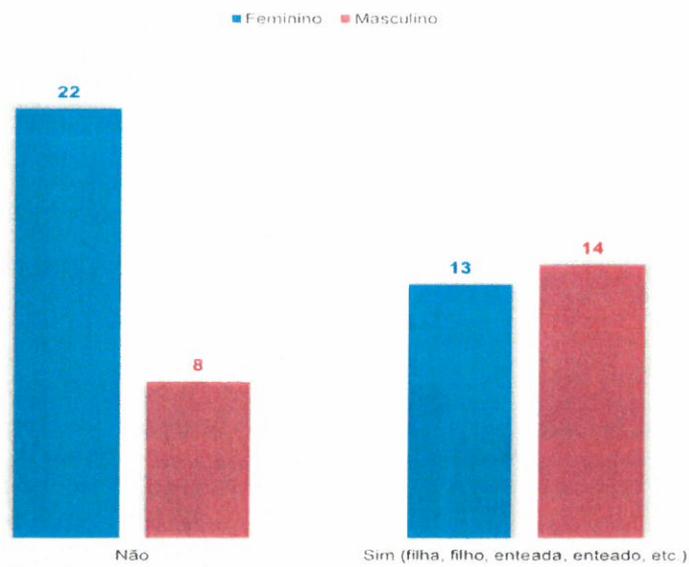


Gráfico A.12.

### Existência de ascendentes a cargo

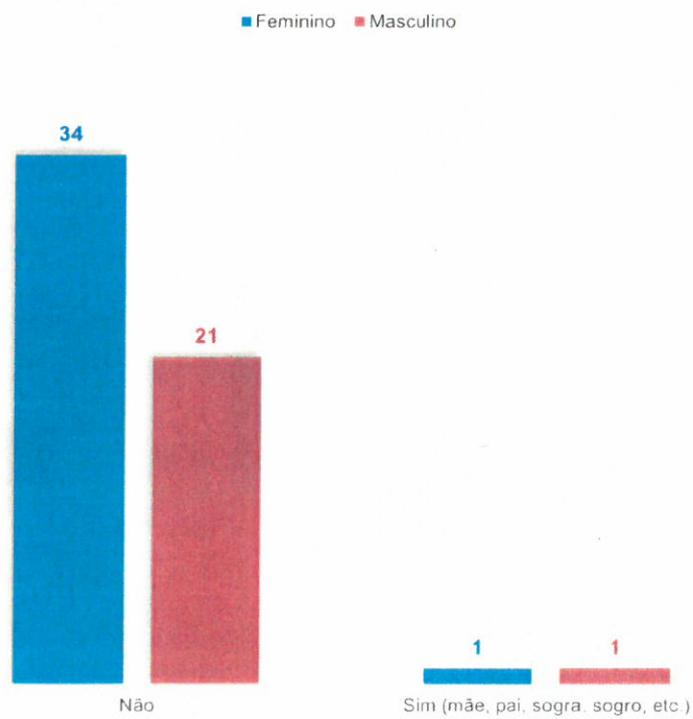


Gráfico A.13.

## Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes

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

### Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação

As categorias profissionais com maior significado estatístico entre os/as inquiridos/as correspondem às categorias de assistente operacional (13 mulheres e 5 homens), assistente técnico/a (12 mulheres e 4 homens) e técnico/a superior (8 mulheres e 6 homens). Estas três categorias representam assim  $\approx 84\%$  da nossa amostra.

No que toca aos vínculos contratuais, a larga maioria ( $\approx 91$ ) dos/as trabalhadores/as encontra-se a trabalhar com um contrato por tempo indeterminado, ou “efetivo”, pelo que não se verificam discrepâncias em termos de género a salientar.

Relativamente à frequência de formação profissional oferecida internamente, podemos verificar que as respostas da maioria das pessoas trabalhadoras são de que não frequentaram formação deste tipo (38). Já 9 mulheres e 10 homens completaram até 35 horas de formação interna, sendo que os últimos frequentaram em média mais horas de horas de formação do que as mulheres.

Quanto à frequência de formação profissional externa, o número de pessoas que não realizou qualquer formação é ainda maior, com um total de 45. Apenas 8 mulheres e 4 homens chegaram a frequentar até 30 horas de formação. Neste sentido, não podemos dizer que haja uma acentuada clivagem relativamente ao sexo, mas sim um fraco investimento da Autarquia em ações de formação nos últimos 12 meses.

### Número de respostas por sexo e categoria profissional

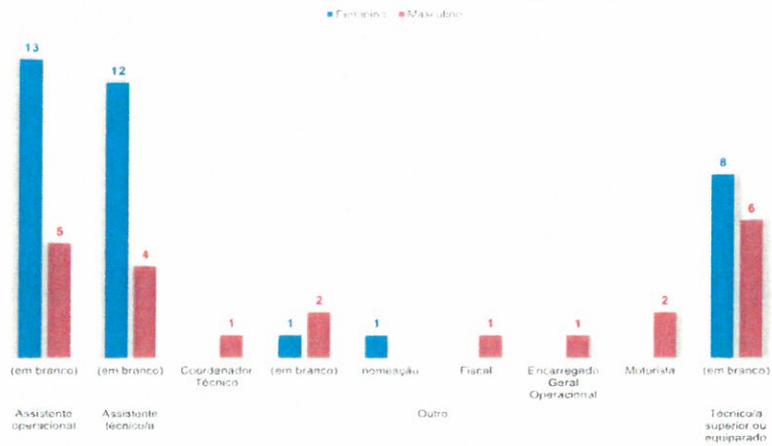


Gráfico A.14.

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

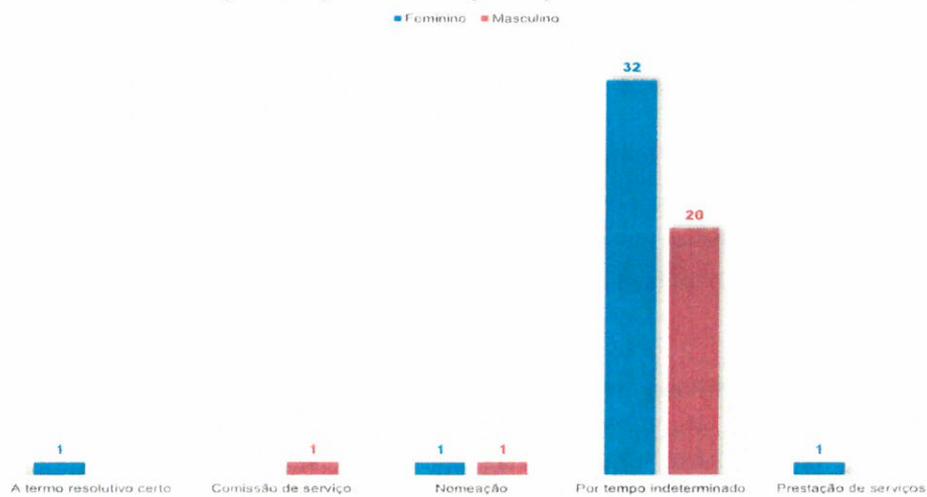


Gráfico A.15.

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

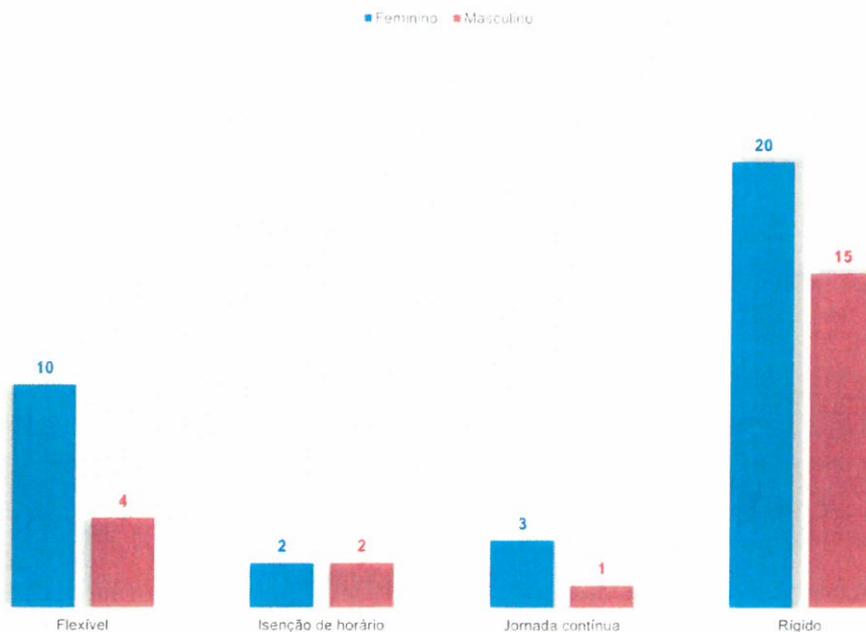


Gráfico A.16.

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

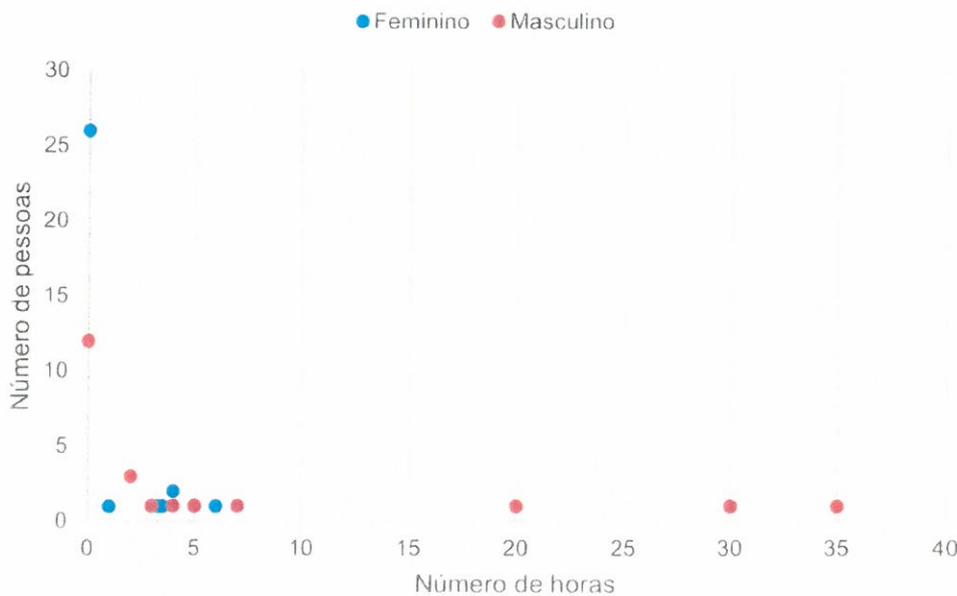


Gráfico A.17.

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

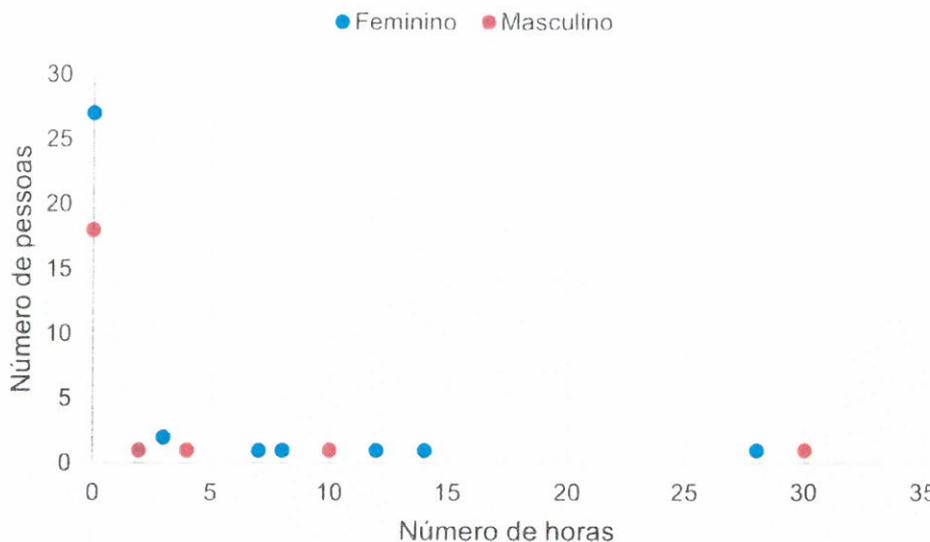


Gráfico A.18.

## Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa

Procuramos perceber qual o nível de satisfação dos/as trabalhadores/as da Autarquia com a sua remuneração base atual. Quando questionados/as sobre o modo como se sentem, refletido numa escala de 0 a 10, em que 0 corresponde a "é muito difícil viver", o valor com mais significado estatístico é o 5 (6 homens e 6 mulheres). Assim sendo, é de salientar que em ambos os géneros existe um maior número de trabalhadores/as que optam por escalões mais baixos de satisfação (<5), sendo que inclusive 5 mulheres e 4 homens classificaram a satisfação com a remuneração em 0, denotando as dificuldades com que vivem com o salário auferido.

No que toca à perceção dos/das trabalhadores/as sobre a estabilidade da sua situação atual de emprego, a tendência é inversa, existindo uma tendência para os valores se concentrarem acima do 8, o que é uma realidade para cerca de 60% das mulheres e 59% dos homens. Neste sentido, a estabilidade no posto de trabalho é uma realidade para a maioria dos/as respondentes. Não obstante, 3 mulheres e apenas 1 homem classificaram a sua situação de emprego como muito instável (0).

Quanto às circunstâncias durante a jornada de trabalho, existe um equilíbrio entre homens e mulheres quanto ao trabalho que realizam sozinhos/as ou em grupo, embora nas mulheres os extremos das hipóteses de resposta assumam maior relevância.

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

0 - É muito difícil viver 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Permite viver confortavelmente



Gráfico A.19.

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

0 - Muito instável 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 - Muito estável

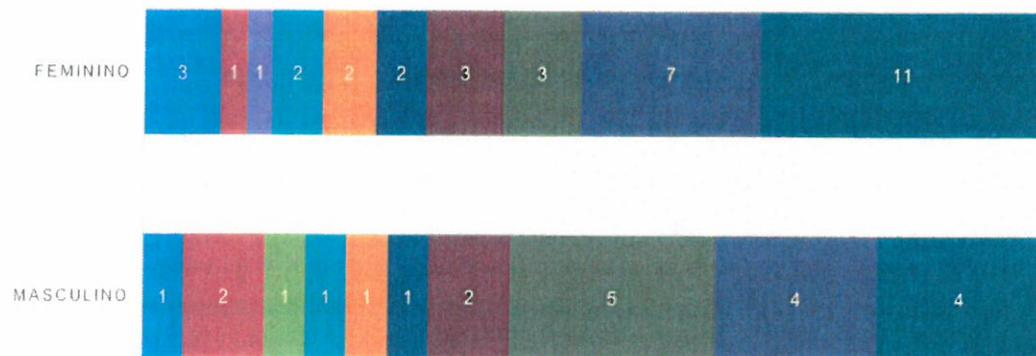


Gráfico A.20.

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

0 - Sobretudo em contexto de trabalho individual 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 - Sobretudo em contexto de trabalho de equipa

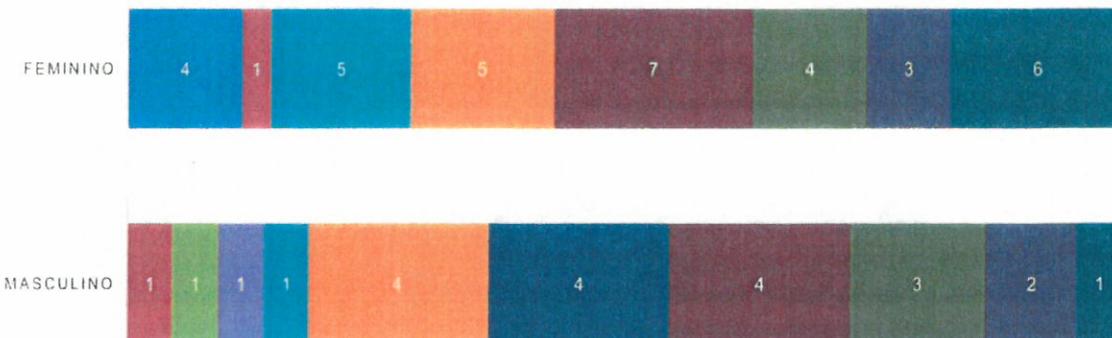


Gráfico A.21.

## Experiência, liderança, horário semanal e faltas

Relativamente ao tempo de experiência de trabalho das pessoas respondentes, todos/as apresentam um número de anos de experiência considerável, sendo superior a 45 anos.

Quanto ao exercício de funções de chefia/coordenação, existe uma maior percentagem de homens que exerce este tipo de funções, quer formal, como informalmente,  $\approx 31\%$ , face a uma percentagem consideravelmente menor de mulheres,  $\approx 17\%$ . Estes dados revelam que existe uma maior representação de homens em posições de liderança entre as pessoas respondentes, o que denota a ocorrência no município daquela que é a tendência comum nas organizações portuguesas.

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, os dados apontam para um horário de trabalho abaixo do horário normal das 35 horas semanais, para ambos os sexos, embora a diferença seja menos pronunciada no caso dos homens. Assim, as mulheres declaram um período de trabalho semanal de 27,3 horas e os homens de 34,8 horas.

No que toca à ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses, existe um equilíbrio entre homens e mulheres, ainda que percentualmente as mulheres tenham faltado mais (51% das mulheres e 41% dos homens). Os motivos com maior significado estatístico, quer entre homens como entre mulheres, é a falta por doença ou por período de férias. No entanto, é de realçar que existem mais mulheres a reportar ter faltado para prestar assistência a familiares (5 mulheres e apenas 1 homem).

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

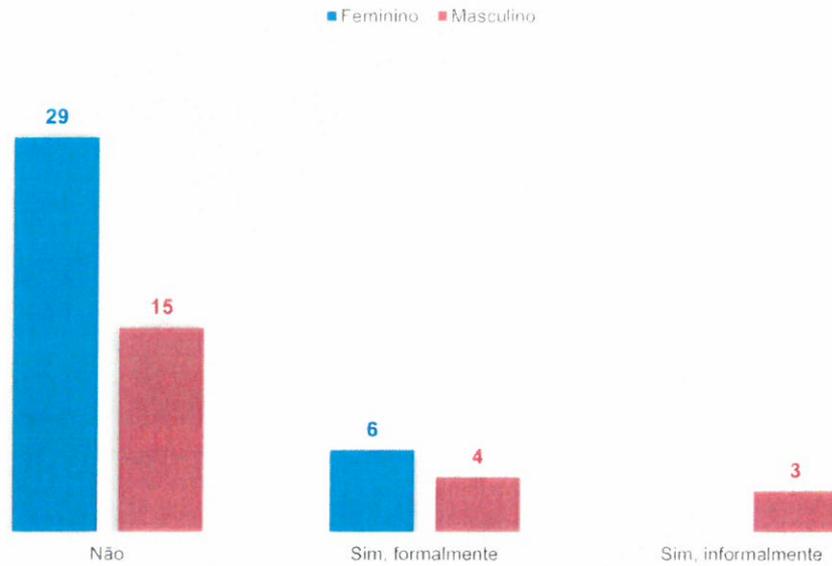


Gráfico A.22.

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

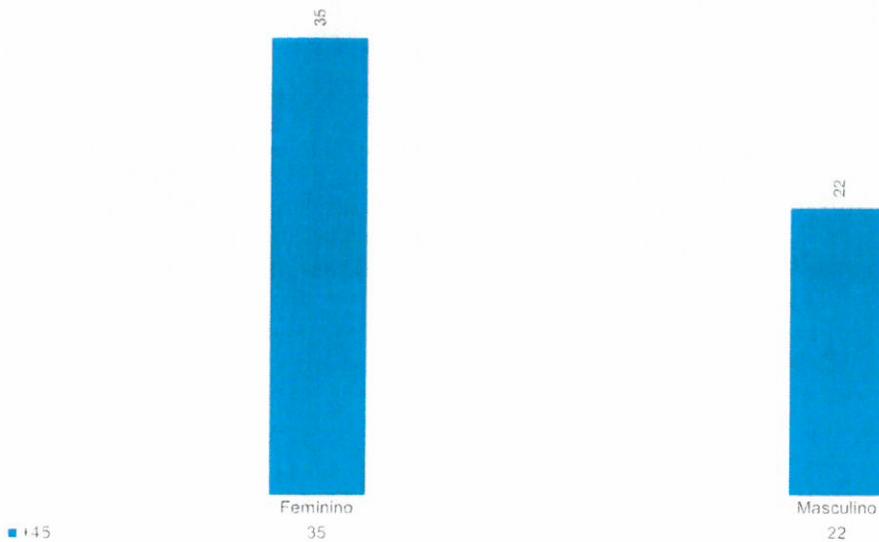


Gráfico A.23.

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

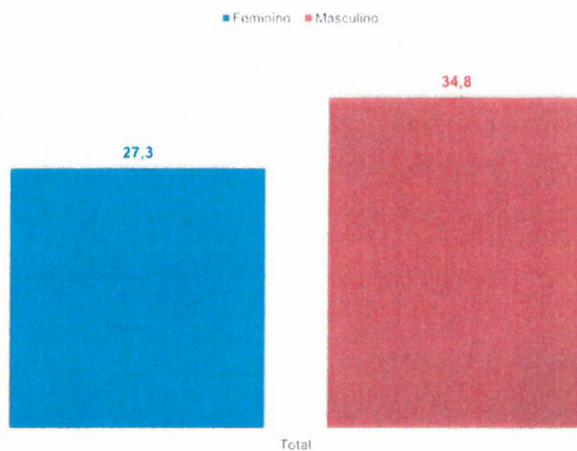


Gráfico A.24.

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

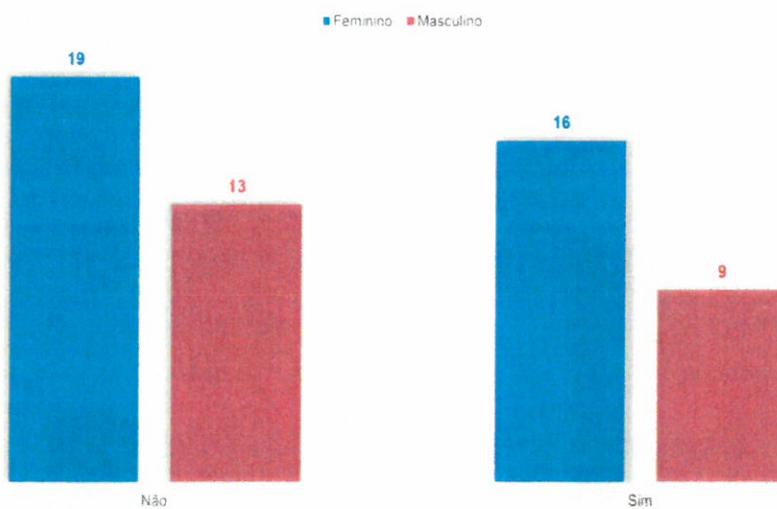


Gráfico A.25.

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

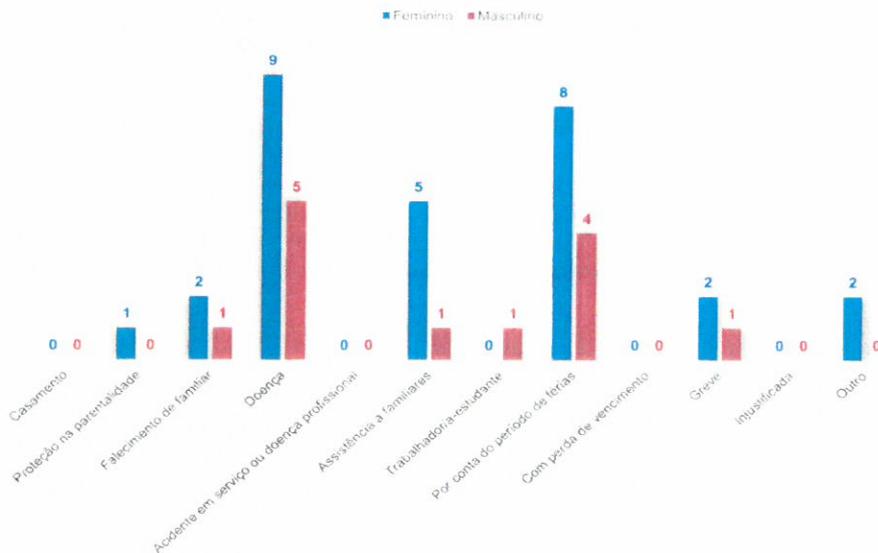


Gráfico A.26.

## Ambiente e Condições de Trabalho

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

Por sua vez, analisando a questão mais aprofundadamente, 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.

Os dados mais positivos estão relacionados com o ambiente de trabalho, o relacionamento e cooperação entre colegas e quanto às questões de tratamento igualitário no local de trabalho. Neste último ponto, os homens estão mais de acordo do que as mulheres, embora a diferença não seja muito significativa.

Outro ponto em que os/as inquiridos/as mais estão de acordo positivamente está relacionado com o facto de saberem perfeitamente as suas responsabilidades, sendo 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?	3,00	2,77	2,91
Precisa fazer horas-extra?	2,09	2,36	2,19
Precisa trabalhar muito rapidamente?	2,91	2,68	2,82
O seu trabalho requer que seja bom/boa a propor novas ideias?	3,09	3,50	3,25
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	2,74	3,32	2,96
O seu trabalho exige emocionalmente de si?	2,91	3,23	3,04
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	2,51	2,68	2,58
O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	3,57	3,45	3,53
O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	3,49	3,86	3,63
No seu local de trabalho, a informação sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro é transmitida com antecedência?	3,03	3,45	3,19
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	3,71	3,23	3,53
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	4,54	4,45	4,51
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela sua chefia?	3,86	3,45	3,70
Com que frequência é que a sua chefia direta fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	3,37	3,41	3,39
Existe uma boa cooperação entre colegas de trabalho?	3,94	4,32	4,09
Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que ela faz um bom planeamento do trabalho?	3,60	3,59	3,60
As chefias confiam no pessoal para executar o seu trabalho bem?	4,09	3,77	3,96
No seu local de trabalho, os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	3,80	4,00	3,88
As sugestões do pessoal são consideradas pelas chefias?	3,71	3,55	3,65

<b>Em caso de necessidade, tem liberdade de flexibilizar o seu horário de trabalho?</b>	3,31	3,27	<b>3,30</b>
<b>No seu local de trabalho é valorizado o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?</b>	4,29	4,55	<b>4,39</b>
<b>No quotidiano, colegas e chefias encorajam a conciliação entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?</b>	3,60	3,23	<b>3,46</b>
<b>No seu local de trabalho, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, sexo, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado?</b>	4,00	4,55	<b>4,21</b>
<b>Considera que o local onde trabalha promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?</b>	3,86	3,55	<b>3,74</b>

Tabela A.1.

## Autoeficácia e Relação com o Trabalho

Relativamente à autoeficácia e à relação com o trabalho verificamos que a opinião dos/as respondentes é francamente positiva relativamente a todas as afirmações/questões. Salientar aqui que constatamos a existência de diferenças entre as opiniões das mulheres e as dos homens, nomeadamente que os homens gostam mais do que as mulheres de falar com outras pessoas sobre o seu local de trabalho, para além de também sentirem o seu trabalho como importante. Devemos, contudo, destacar que, para ambos os sexos, os problemas do trabalho são apreendidos como seus, sendo mais notório para o sexo masculino.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	4,40	4,18	4,32
É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.	4,06	4,00	4,04
O seu trabalho tem algum significado para si?	4,43	4,64	4,51
Sente que o seu trabalho é importante?	4,51	4,50	4,51
Gosta de falar com as outras pessoas sobre o seu local de trabalho?	3,63	3,36	3,53
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	3,37	4,00	3,61

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), embora as mulheres considerem níveis mais altos de satisfação, especialmente no que se reporta às condições físicas do local trabalho e na forma como sentem o seu contributo para a qualidade de vida e a igualdade de oportunidades no Município.

### Respostas por sexo e opiniões relativas à satisfação com o trabalho

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Grau de satisfação com as suas perspetivas de trabalho.	3,77	3,55	3,68
Grau de satisfação com as condições físicas do seu local de trabalho.	4,17	3,95	4,09
Grau de satisfação com a maneira como as suas capacidades são utilizadas.	4,06	3,55	3,86
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a qualidade de vida no município.	4,23	4,09	4,18
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a igualdade de oportunidades no município.	4,29	4,00	4,18

Tabela A.3.

## Usos do tempo

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

Analisando os dados é possível perceber que não existem discrepâncias acentuadas entre o tempo despendido por homens e por mulheres nas várias atividades consideradas. Podemos verificar que os homens reportam, em média, um maior número de horas de trabalho remunerado diário (7,52) do que as mulheres (7,17), contudo a diferença é mínima. Outras atividades a que os homens dedicam mais tempo diariamente do que as mulheres, relacionam-se com o estudo e/ou formação e com os cuidados prestados a animais domésticos. O mesmo acontece em atividades de lazer, no convívio, na prática desportiva e no descanso.

Em contrapartida, as mulheres reportam, em média, um número mais relevante de horas despendidas com tarefas domésticas (2,34h/dia, enquanto os homens despendem apenas 0,93h/dia) e na preparação de refeições (1,49h/dia para 1,02h/dia). Em linha semelhante, mas com uma diferença menos acentuada, as mulheres gastam também mais tempo do que os homens nas compras diárias, na prestação de cuidados a crianças e/ou outros/as dependentes, seja da mesma residência, ou não.

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. É apenas de salientar que, comparando homens e mulheres, ainda que ambos se encontrem dentro dos valores médios, existe uma tendência para os homens prescindirem de algumas atividades familiares em prol do trabalho.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	7,17	7,52	7,31
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	0,36	1,14	0,66
A dormir	6,46	7,55	6,88
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	1,67	2,57	2,02
A preparar refeições	1,69	0,93	1,39
A comer/tomar refeições	1,09	1,16	1,11
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	0,80	0,75	0,78
A fazer compras (diárias)	0,79	0,66	0,74
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	0,61	0,68	0,64
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")	0,26	0,20	0,24
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, familiares, amigos, amigas)	0,36	0,25	0,32
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	2,34	0,66	1,69
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	1,49	1,02	1,31
Na prestação de cuidados a outra(s) pessoa(s) que não reside(em) na mesma casa (não incluir ações como voluntariado)	0,36	0,18	0,29
No cuidado a animais domésticos (incluindo levá-los à rua)	0,70	1,05	0,83
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	0,69	0,48	0,61
A praticar desporto/fazer atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,31	0,57	0,41
Em convívio/saídas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,50	0,70	0,58
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	0,73	0,61	0,68
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	1,36	1,45	1,39
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogues) sem ser estudar	0,61	0,61	0,61
Noutras atividades não referidas anteriormente.	0,17	0,25	0,20

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.	2,03	2,14	2,07
O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	1,86	1,95	1,89
Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	1,77	2,14	1,91
Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	1,74	2,14	1,89
Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1,71	1,91	1,79
Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1,40	1,45	1,42

A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1,51	1,50	1,51
As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1,20	1,36	1,26
Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.	2,03	2,27	2,12
O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.	1,66	2,00	1,79

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 a maioria dos/as inquiridos/as perceciona a sua saúde como boa (16 mulheres e 13 homens), ou razoável (14 mulheres e 6 homens). Apenas uma mulher qualifica a sua saúde como deficitária.

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

### Respostas por sexo e pelo estado de saúde percecionado

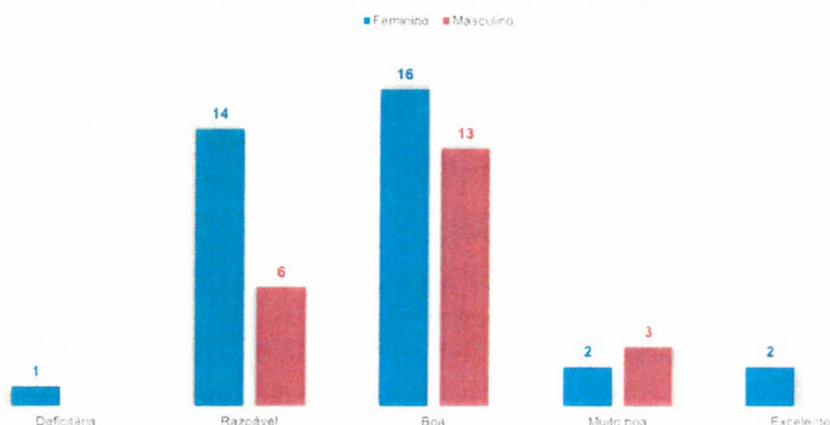


Gráfico A.28.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Na minha vida quotidiana, tenho tempo parar fazer as coisas de que realmente gosto.	3,89	3,41	3,70
Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.	1,83	2,00	1,89
Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).	4,11	3,64	3,93
Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.	4,14	3,77	4,00

Tabela A.6.

## Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade

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

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

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

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
O ideal num casal é que cada pessoa tenha a sua atividade profissional e que partilhem as atividades domésticas e os cuidados às crianças.	4,57	4,59	4,58
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.	2,74	3,36	2,98
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.	1,77	2,14	1,91
É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).	3,46	3,91	3,63
É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.	4,46	4,73	4,56
É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).	4,51	4,45	4,49
É socialmente estratégico mudar as atitudes das mulheres e das raparigas em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que partilhem com mais facilidade.	4,17	3,91	4,07
É socialmente estratégico mudar as atitudes dos homens e dos rapazes em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que assumam igual responsabilidade na sua execução.	4,49	3,86	4,25
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.	4,43	4,27	4,37
O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,63	4,59	4,61
O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,60	4,41	4,53
O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.	4,77	4,82	4,79

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).	4,66	4,59	4,63
É importante haver mais oferta de serviços de apoio a pessoas idosas ou familiares com deficiência (p. ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).	4,74	4,64	4,70
É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.	4,71	4,77	4,74
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.	4,54	4,09	4,37
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.).	4,40	4,00	4,25
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.).	4,46	3,91	4,25

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 3,66 numa escala entre 1 e 5) com todas as políticas. Contudo, convém salientar que homens e mulheres atribuem valores menores de concordância em práticas que facilitem a flexibilidade laboral, nomeadamente no “teletrabalho”, em “adaptar o tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário” e na “partilha do posto de trabalho”. Por sua vez, são os homens quem menos concordam com o aumento da licença por adoção e em promover contratações de substituição para trabalhadores/as em gozo de licença parental inicial.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Incentivar a apresentação de sugestões e avaliar a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras relativamente à conciliação trabalho-família.	4,03	4,36	4,16
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,31	4,50	4,39
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).	4,40	4,36	4,39
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	3,66	3,73	3,68
Conceder horários de trabalho flexíveis.	4,17	4,09	4,14
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	3,71	4,00	3,82
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	4,40	4,09	4,28
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	3,74	3,82	3,77
Prever a partilha do posto do trabalho.	3,94	3,95	3,95
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,54	4,45	4,51
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,37	4,14	4,28
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,49	4,23	4,39
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	4,29	3,95	4,16
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	4,06	3,82	3,96
Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	4,20	4,18	4,19
Facilitar o acesso a trabalhadores e trabalhadoras de serviços de apoio a familiares idosos/as ou com	4,43	4,36	4,40

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?	1,63	1,50	1,58
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,20	1,09	1,16
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	1,34	1,23	1,30
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	1,23	1,14	1,19

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 de Nisa, até hoje, já dinamizou algumas **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção da Violência de Género**:

1) Com o objetivo de sensibilizar os/as funcionários/as da Câmara de Nisa para as questões da **Violência Doméstica**, a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima - APAV, dinamizou sessões de sensibilização, em 2017/2018, que abrangeram 60 mulheres e 30 homens;

2) Já em 2018/2019, tendo como parceiras entidades como a APAV, a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens - CPCJ e o Agrupamento de Escolas de Nisa, foi realizada uma ação de sensibilização sobre a **Violência no Namoro** que teve como espetadores/as 17 alunas e 13 alunos do ensino secundário;

3) Desta vez sobre a **Violência Online**, mas com as mesmas entidades parceiras da ação supramencionada e no mesmo espaço temporal, foram sensibilizados/as 51 alunas e 39 alunos do 3º Ciclo e Secundário sobre esta temática.

No Agrupamento de Escolas **foram realizadas iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção de Violência de Género**, tendo como público-alvo as crianças e jovens. Apontam-se como positivos o esforço do Agrupamento de Escolas na dinamização das iniciativas supramencionadas, não obstante, é desejável o aprofundamento da inclusão, no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do concelho do Nisa, de medidas promotoras de um maior envolvimento do Agrupamento de Escolas em iniciativas em prol da Igualdade de Género e da prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica.

No caso das organizações do 3º Setor de Nisa, foi averiguado que em 6 destas organizações indicaram que **já foram realizadas iniciativas de promoção da igualdade de género**, não especificando de que tipo de iniciativas se trataram. Assim, aponta-se como desejável a inclusão no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do concelho de Nisa de medidas promotoras de um maior envolvimento das entidades do 3º setor em iniciativas em prol da

Igualdade de Género e da prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica.

Este Município declarou **ter realizado** uma atividade atinente a estas temáticas no que concerne às **Atividades de Animação e Apoio à Família** (AAAF), uma atividade dentro das **Atividades da Componente de Apoio à Família** (CAF) e, igualmente, uma outra relacionada com as **Atividades de Enriquecimento Curricular** (AEC).

## Formação

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

Sobre a frequência ou não de **ações de formação certificadas para obtenção de Especialização em Igualdade de Género**, existiu participação em duas organizações do 3º Setor. Numa das organizações participaram apenas membros dos órgãos sociais, de ambos os sexos, mas houve maioritariamente presença feminina; na outra, participaram 14 membros dos órgãos sociais e um trabalhador, todos do sexo masculino.

## Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género

O Município integra **redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência**, como é o caso do **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não discriminação**, em que o objetivo é a sensibilização e a promoção da igualdade e da não discriminação. Das suas **parcerias**, neste protocolo, fazem parte entidades nacionais, distritais e concelhias.

O Agrupamento de Escolas de Nisa declara que **integra uma rede de trabalho ou colaborativa em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência**. No âmbito desta rede de trabalho, através do trabalho colaborativo com a Escola Segura, a APAV e a Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN) foram desenvolvidas iniciativas, com as

seguintes temáticas: "Igualdade de Género", "Igualdade de Género e prevenção de crimes", "Gestão de Conflitos", "Prevenção da Violência" e "Saúde Mental".

Por sua vez, nenhuma das entidades do 3º Setor deste concelho declarou integrar, até ao momento, redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência.

## Associativismo

### Caraterização do Associativismo

Foram inquiridas um total de **15 entidades do 3º Setor: 2 IPSS, 3 Misericórdias, 1 Associação Desportiva, 6 Associações Culturais e Recreativas, 1 Associação Juvenil, 1 Associação de Apicultores e 1 Empresa Privada.**

**Sete das organizações** auscultadas **contemplam nos seus Estatutos a Igualdade e a Não Discriminação**, sendo que oito não contemplam estes aspetos estatutariamente. Ao nível da missão e da principal área de intervenção, as organizações desenvolvem atividades na área do apoio e cuidados à terceira idade e famílias, preservação do património, cultura, recreio, desporto e apoio ao desenvolvimento.

Quanto aos **públicos-alvo** para quem estas entidades dirigem a sua intervenção, constatamos que trabalham com uma grande diversidade de públicos, dos quais se destacam **famílias e comunidade em geral, pessoas idosas e pessoas em situação de dependência física** por apresentarem maior expressão numérica entre todos os públicos-alvo referenciados. Destacamos, por sua vez, pessoas idosas, pessoas cuidadoras de pessoas dependentes, pessoas sem abrigo e pessoas em situação de dependência física como aquelas que mais permanecem em lista de espera para aceder aos serviços destas organizações.

Relativamente à **composição por sexo dos órgãos sociais** destas organizações, verifica-se que nas **presidências da Direção e da Mesa da Assembleia Geral** existe entre todas as organizações uma tendência para a **igual representação de homens e mulheres**. No que concerne à presidência no Conselho Fiscal verifica-se o dobro de homens presidentes do que de mulheres. O padrão verificado quanto às presidências, replica-se relativamente aos restantes membros das direções.

No que toca às pessoas associadas das organizações, existe paridade entre géneros em duas organizações, enquanto em outras duas os sócios são exclusivamente masculinos.

**Tabela B.1.: Tipologia de funções das Organizações do 3º Setor**

Tipologia de Funções	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Presidente da Direção	10	13
Restantes Membros da Direção	31	44
Presidente do Conselho Fiscal	5	11
Restantes Membros do Conselho Fiscal	8	26
Presidente da Mesa da Assembleia Geral	6	8
Restantes Membros da Mesa da Assembleia Geral	16	23
Pessoas associadas	552	658

Analisando, agora, a **repartição de mulheres e de homens pelas funções que atualmente desempenham** nestas organizações, de forma geral, existe tendência para a representação igualitária de homens e mulheres, no entanto, é perceptível que **existe uma maior representação de homens ao nível de uma das associações de tipologia cultural e recreativa**. Na mesma associação cultural e recreativa, a equipa técnica contrasta com a composição da direção técnica, sendo maioritariamente feminina. No caso da empresa privada, a equipa auxiliar, única força de trabalho, é exclusivamente feminina. As mulheres ocupam lugar de destaque nesta hierarquia de funções quando falamos de IPSS e Misericórdias, organizações normalmente ligadas à área do cuidar.

Tabela B.2.: Funções desempenhadas nas Organizações do 3º Setor

Função desempenhada	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Diretores/as Técnicos/as	7	18
Equipa Técnica	37	23
Equipa de Auxiliares	126	14
Restantes elementos da equipa	7	0

## Apoios e Benefícios ao Associativismo

No que concerne aos **apoios ao associativismo**, o Município declara que **não tem nenhum critério** especial de atribuição de apoio a atividades pontuais ou regulares promotoras da 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.

Por sua vez, e para que os apoios prestados às associações do concelho se revestissem de maior rigor, objetividade e clareza, a autarquia estabeleceu um **Regulamento de Apoio ao Associativismo do Concelho de Nisa**, que define a natureza, objetivos e formas de apoio prestados pela Câmara Municipal de Nisa às associações. Estes apoios podem ser de 2 tipos:

1. **Apoios à execução do plano de atividades** - apoios concedidos pela autarquia que contribuem para a concretização de atividades inscritas no plano anual das associações candidatas. Os apoios podem ser de ordem financeira, técnica ou logística;
2. **Apoios à realização de projetos e ações pontuais** – participação financeira, técnica ou logística.

## Educação

### Estrutura Educativa

Em 2019, o Agrupamento de Escolas de Nisa integrava 485 estudantes.

Apesar de Nisa dar resposta a todos os níveis do ensino obrigatório, incluindo o ensino secundário, alguns estudantes deslocam-se para estudar em Portalegre, ainda no decorrer do 2º ou 3º ciclos. Esta tendência torna-se mais acentuada no ensino secundário, já que em Nisa é oferecida apenas a opção da área científico-humanístico de ciências e tecnologia.

Em termos de IPSS, a Santa Casa da Misericórdia de Nisa disponibiliza o acesso ao ensino pré-escolar e funciona também como creche.

O concelho dispõe ainda de dois ATL, localizados em Tolosa (Centro Social de Tolosa) e Alpalhão (Centro Social e Paroquial de Alpalhão).

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

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido pela direção do Agrupamento de Escolas de Nisa, **único Agrupamento existente no concelho, composto por 3 escolas**, tomando sempre como período de referência o ano letivo transato de 2020/2021.

Começamos pela caraterização da comunidade educativa do Agrupamento de Escolas, apresentando o número **de docentes** que lá trabalha, por nível de ensino e sexo. No que concerne à análise da tabela seguinte, 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**.

Mais se informa que existem docentes que lecionam em mais do que um ciclo. Nomeadamente nos dados referentes ao 2º CEB, regista-se o número de docentes que lecionam no 2º CEB, no 3º CEB e no ensino secundário. Por sua vez, os dados referentes ao ensino secundário contabilizam os/as docentes que lecionam no 3º CEB e no ensino secundário. Foram ainda contabilizados/as os/as docentes de Educação Especial no 1º CEB, uma vez que as suas atividades são maioritariamente desenvolvidas neste ciclo.

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

Nível de Ensino	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Pré-Escolar	9	0
1º CEB	18	3
2º CEB	10	6
3º CEB	5	3
Secundário	12	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. No entanto, importa salientar que na **categoria de Assistente Técnico/a** se verifica uma preponderância do número de homens face ao número de mulheres.

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

Categoria Profissional	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Assistente Operacional	23	6
Assistente Técnico/a	1	6
Técnico/a Superior	5	0

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

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

**Tabela B.5.: Caracterização da comunidade educativa - Órgãos de toda a comunidade educativa**

Tipologia de Funções	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Diretor/Diretora	0	1
Restantes Membros da Direção	3	1
Presidente do Conselho Pedagógico	0	1
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	12	1
Presidente do Conselho Geral	1	0
Restantes Membros do Conselho Geral	13	8
Coordenadores/as de Departamentos	6	1

## Caraterização da Comunidade educativa – Estudantes

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

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

Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Pré-Escolar	45	32
1º CEB	62	64
2º CEB	45	38
3º CEB	43	59
Secundário	53	51

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de um equilíbrio no número de estudantes no 1º Ciclo do Ensino Básico (CEB), no 2º CEB e no ensino secundário, registando-se uma **ligeiríssima preponderância de raparigas na educação pré-escolar (+13)** e, por outro lado, uma **preponderância de rapazes no 3º CEB (+16)**.

Por sua vez, concentrando a análise por sexo nos/as estudantes do ensino secundário, apresentamos nas tabelas abaixo o número de estudantes na modalidade de ensino regular por Curso Científico-Humanístico e sexo.

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

Curso Científico-Humanístico - ensino regular	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Ciências e Tecnologias	36	20
Línguas e Humanidades	6	7

Analisando a tabela acima, referente ao nível do ensino regular, **verifica-se uma preponderância do número de raparigas face ao número de rapazes** que frequentam o curso de **Ciências e Tecnologias (+16)**. Por outro lado, regista-se um equilíbrio entre o **número de raparigas e o número de rapazes** que frequentam o curso de **Línguas e Humanidades**.

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

No que concerne aos  **cursos profissionais** que são oferecidos pelo Agrupamento de Escolas, através dos dados divulgados, sabemos que existem duas ofertas formativas e que na generalidade se regista uma  **maior preponderância do número de rapazes face ao número de raparigas (+13)**.

## Abandono Escolar Precoce

Tomando como período de referência o ano letivo passado de 2020/2021, registam-se **alguns casos de abandono escolar precoce**. De etnia cigana registaram-se 3 casos no **1º CEB – 1 aluna e 2 alunos**, no **2º CEB** registou-se o caso de **1 aluno** e no **3º CEB** registaram-se 3 casos – **2 alunas e 1 aluno**. De origem caucasiana, verifica-se o caso de **1 aluna no ensino secundário**.

## Apoios e Benefícios para crianças e jovens

Com a finalidade de democratizar o acesso à educação e garantir a igualdade de oportunidades, o Município de Nisa procura colmatar as desigualdades económicas, sociais e culturais de crianças e jovens.

Registam-se, atualmente, **111 meninas e 91 meninos até aos 12 anos**, e **103 raparigas e 98 rapazes com 13 ou mais anos** de idade beneficiários/as de algum serviço/apoio prestado pelo Município de Nisa. Estes podem-se concretizar no seguinte:

1. **Distribuição gratuita de cadernos de atividades** a todos/as os/as estudantes desde o ensino pré-escolar até ao secundário, abrangendo cerca de 438 crianças e jovens, equitativamente entre sexos;

2. Atribuição de um valor de 30,00€, por cada aluno/a ao Agrupamento de Escolas de Nisa;
3. Disponibilização do serviço de Prolongamento de Horário em Nisa, Alpalhão e Tolosa, para crianças em idade pré-escolar;
4. Assegura o **transporte em visitas de estudo e para a prática de desporto escolar**, tal como oferece **transporte escolar de todas as localidades para a sede do concelho** a cerca de 142 crianças e jovens, equitativamente entre sexos;
5. Mediante uma parceria com a Coudelaria Ribeirinho Paralta, **financia um projeto de Hipoterapia** no Agrupamento de Escolas de Nisa no valor de 175,00€, assegurando também o transporte;
6. **Parcerias para Cursos de Educação e Formação de Jovens** nas áreas de Bombeiro/a e de Tratador/a e Desbastador/a de Equinos, e, ainda, para o Curso Profissional de Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural, em que a Câmara Municipal de Nisa disponibiliza o transporte e técnicos/as;
7. Atribui **prémios de mérito**, que vão desde os 50€ até aos 300€, aos estudantes que mais se destacam em cada ano de escolaridade obrigatória;
8. São oferecidas gratuitamente **atividades extracurriculares**, nomeadamente: Atividade Física e Desportiva e Oficina de Artes (Expressão Plástica, Expressão Dramática e Música);
9. Durante os períodos de interrupção letiva são disponibilizadas, gratuitamente, atividades culturais, pedagógicas, recreativas e desportivas, às crianças entre os 5 e os 12 anos, sendo assim disponibilizada a **Ocupação de tempos livres em período de interrupção letiva**, da qual usufruem 15 alunos/as;
10. Existe o **apoio alimentar**, do qual usufruem 98 meninas/raparigas e 8 meninos/rapazes;
11. E, por último, o Município de Nisa, dá **apoio nas despesas de saúde** a 5 pessoas, através do Fundo Municipal de Apoio Social.

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

## Famílias com crianças e jovens

### Caraterização das famílias com crianças e jovens

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

**Tabela B.8.: 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	231	39	16,88	192	83,12

Fonte: Pordata, 2011

Em 2011, os agregados familiares monoparentais, no concelho de Nisa, correspondiam a 231 famílias. Dentro destas, podemos dizer que as mulheres assumem um papel de maior relevo, uma vez que o número de mães com filhos/as corresponde a 83,12% destes agregados. Este número reforça a tendência que acompanha todo o país, o que revela uma clara **predisposição para as mulheres ficarem com a guarda dos/as filhos/as.**

**Tabela B.9.: 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	37	7
Básico 1.º Ciclo	82	18
Básico 2.º Ciclo	14	5
Básico 3.º Ciclo	21	4
Secundário	19	4
Pós-Secundário	0	0
Superior	19	1

Fonte: Pordata, 2011

Outra análise que se impõe para a caracterização destes núcleos monoparentais corresponde ao nível de escolaridade do pai ou da mãe. Em termos gerais, podemos dizer que a maioria das **famílias monoparentais** corresponde a famílias cuja mãe ou o pai completou apenas o **1.º nível do ensino básico**, existindo 82 núcleos de mães com filhos/as nesta situação e apenas 18 núcleos de pais com filhos/as com este nível completo, ou a famílias em que a mãe ou o pai **não apresenta nenhum nível de escolaridade completo**. Esta é uma realidade para 37 famílias de mãe com filhos/as e 7 agregados encabeçados pela figura paterna. Convém, neste aspeto, reforçar que a **taxa de analfabetismo no concelho situava-se nos 12,9%** em 2011, sendo de **16% no caso das mulheres e 9,4% no caso dos homens**.

Voltando a olhar para a tabela, compreendemos que o número de agregados cuja mãe ou o pai possui um maior nível de escolarização é relativamente reduzido, 19 mães chegaram ao ensino superior e apenas 1 dos homens destes agregados possui o ensino superior. Estes números são, contudo, mais elevados do que noutros concelhos do Alto Alentejo, sendo que em Nisa, a distribuição de núcleos familiares monoparentais por nível de ensino parece ser no concelho mais equitativa, em especial nos níveis mais altos de ensino.

Um dado relevante também para esta análise é o do número de pessoas que beneficiam de Licença Parental Inicial, por parte da Segurança Social, que correspondia, em 2020, a um total de 80 beneficiários/as.

**Tabela B.10.: Número de Beneficiários/as de Licença Parental Inicial da Segurança Social, por Sexo**

<b>Beneficiários/as</b>	<b>N.º de Homens Beneficiários</b>	<b>N.º de Mulheres Beneficiárias</b>	<b>Total</b>
Licença Parental Inicial	39	42	80

Fonte: Pordata, 2020

Fazendo a desagregação do total de beneficiários/as deste apoio, por sexo, constatamos positivamente que, apesar das mulheres assumirem ainda a dianteira enquanto beneficiárias (42) para prestarem cuidados aos/às recém-nascidos/as, a diferença face ao número de homens beneficiários (39) não é significativa.

## **Apoios para famílias com crianças e jovens**

No que concerne aos apoios oferecidos pelo Município às **famílias com crianças e jovens** foi declarado existir um menino/rapaz e uma menina/rapariga a ter acesso ao **fundo de emergência social** e à **renda acessível**; haver 2 meninas/raparigas e 3 meninos/rapazes a **beneficiar de pequenas reparações em casa**; e apresenta, ainda, um programa complementar denominado **Nascer em Nisa** do qual usufruem 8 meninas e 9 meninos.

Como forma de incentivo à natalidade a Autarquia atribui, por cada criança nascida no concelho, um incentivo monetário ao agregado familiar no valor de 500,00€ pelo/a primeiro/a filho/a e

**750,00€ pelo/a segundo/a filho/a.** Para beneficiar deste apoio, o/a requerente deve residir no concelho há pelo menos 2 anos e a criança deve estar registada como sendo natural de Nisa.

## Minorias nacionais e étnicas

### Minorias étnicas

Residem no concelho 23 agregados familiares de etnia cigana, alguns sinalizados pela CPCJ por situações de absentismo. A maioria encontra-se a receber RSI e muitos estão já reformados.

No Agrupamento de Escolas de Nisa constatou-se haver **9 alunas** e **17 alunos de origem cigana**.

**3 das organizações do 3º Setor desenvolveram projetos 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), nomeadamente Ações de Formação dirigidas às famílias e comunidade em geral.**

Por parte do Município e do Agrupamento de Escolas não foi possível, até ao momento, desenvolver qualquer projeto no âmbito da Estratégia Nacional de Integração das Comunidades Ciganas (ENICC).

### Minorias nacionais

Durante a análise realizada, não foi reportada a existência de outras nacionalidades no concelho de Nisa.

### Apoios dados a pessoas de minorias nacionais e étnicas

Com a finalidade da integração e da obtenção de melhores condições de vida, existe registo de **39 pessoas de minorias nacionais e étnicas** apoiadas pelo Município de Nisa, sendo 23 mulheres e 16 homens.

Os apoios fornecidos pela Autarquia são: **apoio alimentar**, que abrange 3 mulheres e 2 homens, **apoio nas despesas em medicamentos/farmácia** a 2 mulheres e de **apoio em pequenas reparações em casa**, de que já usufruíram 2 mulheres e 1 homem.

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

### **Caraterização da População e Saúde**

O **índice de envelhecimento do Município ascende a um preocupante valor de 405,8%**, em 2020, o que significa que por cada 100 crianças até aos 14 anos a residir no concelho existem mais de 405 pessoas com mais de 65 anos. Este índice tem registado uma tendência crescente, pois em 2011 este índice era de 364%. Esta é uma tendência que está em linha com o resto do país, mas neste concelho é particularmente relevante pois, para além do envelhecimento da população, reflete, ainda, a crescente desertificação que assola os territórios do interior, a que está também vetado o concelho de Nisa.

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 a idade mais avançada.

**Tabela B.11.: População Residente por Tipo e Grau de Dificuldade Sentida, por Sexo**

Grau de Dificuldade Sentido	Ver		Ouvir		Andar ou Subir Degraus		Memória ou Concentração		Tomar banho ou vestir-se sozinho/a		Compreender os outros, ou fazer-se compreender	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Não tem dificuldade, ou tem pouca em efetuar a ação	3100	3258	3173	3432	3096	3173	3245	3460	3246	3467	3285	3586
Tem muita Dificuldade em efetuar a ação	333	550	259	381	600	326	176	329	163	299	145	217
Não consegue efetuar a ação	11	15	12	10	22	50	23	34	35	57	14	20

Fonte: INE, 2011

Observando a tabela imediatamente acima, podemos concluir que os problemas de saúde que afetam em maior grau a população do concelho dizem respeito a dificuldades de locomoção, de visão, de memória ou concentração e de audição. Não obstante, constatamos que a maior parte da população não apresenta qualquer tipo de dificuldade, ou apresenta um grau baixo de dificuldade, não impeditiva da respetiva ação.

Cruzando estes dados com o respetivo sexo, constatamos que as **mulheres tendem a sofrer maiores dificuldades para realizar estas ações** do que os homens, num número que é, em determinadas ações, quase o dobro das dificuldades relatadas pelos homens. Esta diferença é mais expressiva nas dificuldades de visão, de locomoção e de memória. De facto, a única interseção onde os homens apresentam mais dificuldade do que as mulheres, corresponde à ausência de audição, e aqui a diferença não é significativa (12 homens para 10 mulheres).

No que diz respeito ao número de beneficiários/as de **subsídio por doença**, que perfizeram um total de 330 pessoas, no decorrer de 2020, podemos aferir que também são as **mulheres que mais beneficiam** deste apoio (um total de 234 beneficiárias mulheres para 96 beneficiários homens). Estes dados estão em linha com o que já foi analisado: as mulheres apresentam mais

problemas de saúde ou com maior grau de dificuldade. Embora estes dois indicadores não tenham de assumir uma estreita ligação, pois dentro do número de pessoas que a primeira tabela reflete, muitos/as correspondem a seniores em idade de reforma.

**Tabela B.12.: Número de Beneficiários/as do Subsídio de Doença da Segurança Social, Total e por Sexo**

Beneficiários/as	N.º de Homens Beneficiários	N.º de Mulheres Beneficiárias	Total
Subsídio de Doença	96	234	330

Fonte: Pordata, 2020

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

O Município estabeleceu o Programa **Nisa Social** para definir as condições de acesso aos apoios sociais concedidos a pessoas com mais de 65 anos, pessoas portadoras de deficiência, indivíduos isolados/as ou inseridos/as em agregados familiares em situação de carência socioeconómica.

O número de **pessoas idosas** que são, atualmente, beneficiárias de algum serviço/apoio prestado pelo Município divide-se em 212 mulheres e 127 homens.

Mediante um **cartão solidário**, os/as beneficiários/as têm acesso a uma **comparticipação de 50% nos medicamentos** com receita médica taxados a 6%, sendo o limite de 250,00€ (do qual usufruem 109 idosas e 66 idosos); a mão-de-obra para a realização de **pequenas reparações domésticas** (do qual já beneficiaram 29 mulheres e 9 homens) e podem, ainda, recorrer ao **Fundo Municipal de Apoio Social**, para fazer face a despesas pontuais de emergência.

O concelho de Nisa disponibiliza, ainda, um serviço de **teleassistência**, para colmatar o isolamento das pessoas idosas, sendo que abrange 49 idosas e 10 idosos.

Numa parceria entre a Autarquia e o Centro de Saúde de Nisa, foi desenvolvida uma **Unidade Móvel de Saúde** para facilitar a acessibilidade da população aos cuidados de saúde, em especial

ao grupo sénior e a indivíduos dependentes. Este serviço cobre todas as freguesias do concelho, porém não foi possível averiguar quantas pessoas já tiveram acesso a esta unidade.

O concelho dispõe de uma **Universidade Sénior** que promove diferentes atividades culturais, formativas, recreativas e desportivas, favorecendo uma ocupação saudável dos tempos livres. Em consonância, a Universidade Sénior funciona como um espaço de convívio e encontro com a comunidade, que estimula o sentido cívico e a solidariedade humana e social, ao mesmo tempo que contribui para preservar a História e as tradições do Município. Esta unidade tem capacidade para a inscrição de 300 estudantes e tem granjeado grande adesão por parte da população com mais de 55 anos, em especial em atividades como ginástica, hidroginástica, inglês, francês e música. O sexo feminino está em maioria numérica no que concerne à participação nesta iniciativa.

Neste Município, existem 2 mulheres e 7 homens com **incapacidades ou doenças incapacitantes**. Estas pessoas usufruem do apoio municipal: **pequenas reparações em casa** (1 mulher e 3 homens).

## População em Risco de Pobreza e Exclusão Social

### Habitação Social

A Autarquia dispõe de **7 habitações sociais**: quatro habitações com regime de renda apoiada estão habitadas por pessoas de etnia cigana, duas habitações estão cedidas a casos sociais graves e a restante trata-se de uma habitação para casos de emergência social, localizada no centro histórico de Nisa.

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

Quanto às pessoas **em risco de pobreza**, há registo de 41 mulheres e 50 homens em risco de pobreza no Município de Nisa. Os apoios concentram-se, principalmente, na **formação profissional** (16 mulheres e 9 homens), havendo também apoio ao nível de **bens de primeira necessidade** (6 mulheres e 8 homens) e o apoio do **fundo de emergência social** (3 mulheres e 2 homens).

No que concerne ao Rendimento Social de Inserção, verificou-se que no final de 2018 estavam a ser acompanhados 64 agregados familiares, correspondente a um total de 150 beneficiários/as do RSI: 53 do sexo masculino, 46 do sexo feminino e 51 crianças. De ressaltar, ainda, que nestes 64 agregados, 25 correspondem à etnia cigana.

Por sua vez, em 2020, o número de beneficiários/as do RSI aumentou ligeiramente para 159, onde 83 eram homens e 76 eram mulheres. Nisa destaca-se, assim, como um dos concelhos onde o número de beneficiários homens é superior ao das mulheres beneficiárias.

**Tabela B.13.: Número de Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção**

<b>Beneficiários/as</b>	<b>N.º de Homens Beneficiários</b>	<b>N.º de Mulheres Beneficiárias</b>	<b>Total</b>
Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção	83	76	159

Fonte: Pordata, 2020

## Mercado de Trabalho

Nisa é, ainda, um concelho predominante rural, por isso o setor primário nas freguesias mais rurais é de extrema importância. Por sua vez, os setores secundário e terciário estão mais concentrados na sede do Município. O setor secundário reflete um débil desenvolvimento, uma vez que as indústrias existentes em Nisa se revelam de pequena dimensão e de cariz mais artesanal, voltadas sobretudo para o setor agroalimentar.

Neste sentido, a proeminência do setor terciário na vila de Nisa é claramente notória, denotada no aumento de estabelecimentos comerciais e, em especial, dos serviços ligados à administração central, ao ensino e à saúde.

Por sua vez, muitas mulheres mantêm ainda uma fonte informal de rendimento, dedicando-se ao artesanato e grande parte das famílias mantém ainda horta para consumo próprio.

## População Empregada

A taxa de emprego no Município de Nisa situava-se, em 2011, nos 34,2%, sendo que a taxa nacional, nesse ano, estava nos 49,4%. Isto demonstra que a percentagem de emprego, neste concelho, se encontrava significativamente abaixo do que era notado na generalidade do nosso país. Dissecando estes dados por sexo, verificamos uma taxa de emprego menor no que toca às mulheres do que aos homens, sendo estas, respetivamente, 29,7% e 39,2%.

Dentro destas mulheres trabalhadoras, averiguou-se, segundo os Censos, que 45,7% era a percentagem de população empregada do sexo feminino, considerando o total da população empregada deste Município. À mesma data, 2011, a nível nacional, esta percentagem encontrava-se nos 47,7%, sendo a do Município em análise ligeiramente abaixo em relação à nacional.

Por sua vez, verifica-se que em Nisa, em 2019, existiam 22 mulheres empregadoras.

## Remuneração e ganho

Antes de mais, cabe-nos esclarecer a diferença entre remuneração e ganho para um melhor entendimento: “**remuneração**” refere-se ao montante bruto que cada pessoa recebe em dinheiro e/ou em géneros, referente apenas às horas de trabalho efetivamente realizadas e “**ganho**” trata-se do montante bruto que cada pessoa recebe em dinheiro e/ou em géneros referente às horas de trabalho efetuadas, acrescentando os possíveis subsídios de que a pessoa

trabalhadora possa beneficiar (subsídio de férias, alimentação, etc.) e todas as horas suplementares ou extraordinárias que tenha laborado.

Assim, desdobrando os ganhos médios mensais auferidos, por sexo, vemos que os homens ganham mais do que as mulheres, respetivamente, 920,1€ e 775,1€, havendo uma disparidade entre estes valores de 15,76%.

No que concerne ao nível de escolaridade, facilmente notamos que os ganhos das pessoas do sexo feminino se situam, maioritariamente, em torno dos 745€, havendo apenas uma subida dos ganhos médios mensais destas quando olhamos para a categoria “superior”. Porém, quando analisamos este nível de escolaridade percebemos que há uma quase equidade de ganhos em relação ao sexo masculino, verificando-se uma disparidade de apenas 3,86% entre os sexos.

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

Nível de Escolaridade	Homens	Mulheres
Inferior ao básico/1º Ciclo	Sem dados	Sem dados
Básico/1º Ciclo	805,8	729,1
Básico/ 2º Ciclo	930,4	745,8
Básico/ 3º Ciclo	941	748,2
Secundário e pós-secundário	931,5	757,8
Superior	1073,1	1031,7
Total	920,1	775,1

Fonte: Pordata, 2019

Apesar de termos o sexo masculino a ganhar mais do que o feminino na generalidade dos níveis de qualificação, há duas categorias em que o sexo feminino se destaca por serem verificados

ganhos superiores, são elas: “encarregados, contramestres e chefes de equipa” e “quadros superiores”, nesta última categoria verifica-se um diferencial de ganhos de -28,26%.

**Tabela B.15.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo (em Euros)**

Nível de Qualificação	Homens	Mulheres
Quadros superiores	1041,9	1336,3
Quadros médios	1124,2	793,5
Encarregados, contramestres e chefes de equipa	833,9	946,8
Profissionais altamente qualificados	1153,2	1080,1
Profissionais qualificados	978,2	780,7
Profissionais semiquaificados	763,4	726,7
Profissionais não qualificados	706,3	702,7
Praticantes e aprendizes	Sem dados	634,8
Total	920,1	775,1

Fonte: Pordata, 2019

No que concerne, desta vez, ao setor de atividade económica, importa referir que não foi possível obter todos os dados, mas fazendo uma análise por sexo, vemos que os homens ganham em todos os setores mais do que as mulheres, como é possível verificar na tabela abaixo, através de uma análise vertical à mesma.

**Tabela B.16.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo (Em Euros)**

Setor de Atividade Económica	Homens	Mulheres
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	727,6	673,8
Indústria, construção, energia e água	936,2	692,6
Indústrias transformadoras	899,4	691,6
Construção	735,8	Sem dados
Serviços	968,1	787,4
Total	920,1	775,1

Fonte: Pordata, 2019

## População Desempregada

No Município de Nisa, em 2011, verificava-se uma taxa de desemprego igual no que concerne a homens e mulheres, 12,4%. Notamos assim uma taxa de desemprego neste concelho mais baixa do que era a taxa nacional, que, à altura, se situava nos 13,5%.

No que diz respeito às **pessoas desempregadas**, verificava-se que havia, em 2011, mais homens (178) à procura de trabalho do que mulheres (149). Porém, se esmiuçarmos esta categoria nas duas que a compõem - “procura do 1º emprego” e “procura de novo emprego” - notamos que há mais mulheres à procura do primeiro emprego do que homens, havendo na outra categoria um relativo equilíbrio entre os sexos, tal como figura na tabela seguinte.

Em março do ano corrente de 2022, segundo dados do Instituto do Emprego e Formação Profissional, havia em Nisa um total de 180 pessoas em situação de desemprego, 90 de cada sexo.

**Tabela B.17.: População desempregada, por tipo de desemprego (à procura do 1.º emprego/procura de novo emprego) e por sexo, segundo os Censos**

<b>Tipo de Desemprego</b>	<b>Nº Homens Desempregados</b>	<b>Nº Mulheres Desempregadas</b>
À procura do 1º emprego	28	37
Procura de novo emprego	150	112
Total	178	149

Fonte: Pordata, 2011

No que diz respeito às pessoas desempregadas por nível de escolaridade, verificou-se que não havia, em 2011, nenhuma mulher desempregada no escalão “sem nível de escolaridade”, no entanto verificamos, também, que a categoria “superior” era das que abarcava mais mulheres desempregadas, tendo aqui os dois extremos do nível de ensino. Quanto aos homens, as categorias onde mais se verificava o desemprego eram o 1º e 3º ciclo do ensino básico.

**Tabela B.18.: Pessoas desempregadas por nível de escolaridade completo e por sexo, segundo os censos**

Nível de Escolaridade	Nº Homens Desempregados	Nº Mulheres Desempregadas
Sem nível de escolaridade	5	0
Básico 1º Ciclo	44	20
Básico 2º Ciclo	23	16
Básico 3º Ciclo	43	29
Secundário	42	44
Médio	5	4
Superior	16	36
Outro	Sem dados	Sem dados
Total	178	149

Fonte: Pordata, 2011

A média anual de pessoas desempregadas inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) de Nisa, no ano de 2021, situava-se, no caso dos homens, nos 94,5 e, no caso das mulheres, nos 98,5. Havia, assim, um maior número de pessoas do sexo feminino inscritas no IEFP, embora sem muito desfasamento entre os sexos.

Em 2011, a taxa de inatividade do concelho de Nisa correspondia a 55,2%, um valor que se encontra acima da média dos concelhos do Alto Alentejo, que se situava nos 44,6%. Em consonância, também, o número de pessoas inativas é mais significativo entre as mulheres, correspondendo a 60%, face a 55,2% nos homens, apesar de não se registar uma grande discrepância em função do sexo.

**Tabela B.19.: Taxa de Inatividade da População Residente**

Inatividade	Total	Homens	Mulheres
Taxa de Inatividade (%)	55,2	49,9	60,0

Fonte: Pordata, 2011

## Benefícios e apoios do município a pessoas desempregadas

Atualmente o concelho de Nisa apresenta **149 mulheres desempregadas e 178 homens desempregados a receber algum tipo de apoio municipal**. Os apoios são vários e estão distribuídos por estas pessoas da forma expressa na seguinte tabela:

**Tabela B.20.: Apoios a pessoas desempregadas**

Apoios a pessoas desempregadas	Nº de homens apoiados	Nº de mulheres apoiadas
Gabinete de inserção profissional	6	17
Programa Ocupacional Municipal para Desempregados/as	2	6
Fundo de emergência social	2	0
Pequenas reparações em casa	2	1

## Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

### Casos de violência reportados

Entre maio de 2019 e maio de 2021, a APAV recebeu **11 pedidos de apoio de residentes em Nisa**. Todavia os dados fornecidos pela APAV não permitem caracterizar estas vítimas, uma vez que os dados não se encontram desagregados ao nível dos Municípios.

O Município de Nisa declarou que não houve nenhum caso de violência doméstica reportado nos seus serviços, no período de 2020-2021. Por sua vez, reportando-nos aos últimos 3 anos letivos, constatamos, igualmente, que **não se verificaram situações de violência** denunciadas ao Agrupamento de Escolas.

### Respostas municipais aos casos de violência reportados

Foi declarado que 2 mulheres **vítimas de violência doméstica** são beneficiárias de algum serviço/apoio prestado pelo Município, no entanto não foi especificado qual.

Nisa tem uma **estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica** no concelho que funciona uma vez por semana: quintas-feiras no período da tarde.

## Desporto

### Desporto Escolar

Os dados relativos ao **Desporto Escolar** não foram divulgados, uma vez que os/as docentes informaram que nos dois últimos anos, devido à pandemia, **não se concretizou a atividade**.

### Desporto Federado

No que concerne ao **Desporto Federado**, Nisa tem uma oferta de **3 modalidades**: Futebol, Futsal e Tiro aos Pratos. Apenas a modalidade de Futebol tem 3 mulheres praticantes numa população de 122 homens, os restantes desportos são compostos exclusivamente pelo sexo masculino.

Tabela B.21.: Desporto Federado

Modalidades Desporto Federado	Nº praticantes sexo masculino	Nº praticantes sexo feminino
Futebol	122	3
Futsal	15	0
Tiro aos Pratos	2	0

### Desporto no Associativismo

Quanto à **prática de modalidades desportivas promovidas pelo 3º Setor**, verifica-se pela análise das respostas obtidas que existem 2 **organizações que promovem e dinamizam atividades nesta área**. São elencadas, de seguida, as **modalidades desportivas praticadas** e analisado, para cada modalidade, o número de praticantes desagregado por sexo:

- cicloturismo: apenas praticada por homens, 9 participantes, todos federados;

- ginástica: não foram disponibilizados dados.

Tabela B.22.: Desporto no Associativismo

Modalidades Desportivas	Nº Homens praticantes	Nº mulheres praticantes	Obs.
Cicloturismo	9	0	Federado
Ginástica	Sem dados	Sem dados	

## Desporto em pessoas idosas

Nisa **promove a prática regular de exercício físico das pessoas idosas** através de Cardiofitness, Natação/Hidroginástica e Ginástica, sendo, novamente, a maioria numérica da prática realizada pelo sexo feminino, em que a maior percentagem de inscrição do sexo masculino se situa apenas nos 16%.

Tabela B.23.: Práticas de exercício físico das pessoas idosas

Exercício Físico Para Idosos/as	Nº praticantes sexo masculino	Nº praticantes sexo feminino
Cardiofitness	4	21
Natação/Hidroginástica	31	171
Ginástica	23	169

## Desporto em Crianças e Jovens

O Município **promove a prática regular de exercício físico das crianças e jovens**, sendo que nas aulas de natação participam 30 raparigas e 24 rapazes.

## Diagnóstico de Necessidades de Pessoal do Terceiro Setor

### Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Nisa, 57 pessoas que trabalham em entidades do Terceiro Setor responderam ao questionário de diagnóstico de necessidades que lhes era dirigido. Destas, a larga maioria são mulheres (51), situação facilmente entendível visto estarmos a auscultar pessoas que trabalham essencialmente em lares, centros de dia, apoio domiciliário a pessoas idosas, creches, ..., ou seja, pessoas que executam tarefas relacionadas com o cuidar, com as tarefas que comumente são atribuídas às mulheres na esfera privada.

Quanto às idades dos/as respondentes, verificamos que a maioria das mulheres tinha entre 50 e 59 anos de idade, seguida da faixa etária dos 40 aos 49 anos. Aquele que reúne o maior número de respostas no caso dos homens que responderam ao inquérito por questionário é o correspondente a menores de 29 anos.

A nacionalidade da maioria das pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo apenas assinalada a opção "outro" por uma mulher. A sua origem étnica é maioritariamente a caucasiana. De registar que se verifica que 7 mulheres não sabem e/ou não respondem à questão da origem étnica.

Relativamente ao nível de escolaridade das pessoas auscultadas, constatamos que a resposta com maior significado estatístico é a de 18 mulheres e de 3 homens detentores/as do ensino secundário, seguido do grau de licenciatura possuído por 13 mulheres.

Sobre a composição dos agregados familiares dos/as respondentes, verificamos que existe uma maioria representativa de pessoas casadas ou a viverem em união de facto (35 mulheres e 2 homens) e uma exclusividade de mulheres viúvas, divorciadas ou separadas (7) e depois, 9 solteiras e 4 homens solteiros. A maior parte dos/as respondentes (33) indica que o seu agregado familiar é do tipo "nuclear com filhos/as", sendo que o valor que se segue em termos de significância estatística é o de 10 mulheres que indicam a tipologia "nuclear sem filhos/as" e o de 9 pessoas que têm uma família monoparental.

Debruçando-nos agora no número de filhos/as que as pessoas auscultadas têm, 16 mulheres têm filhos/as, sendo que 25 homens têm e 3 não têm filhos/as. Dos/as que têm filhos/as, e reportando-se ao nascimento ou adoção do/a filho/a mais novo/a, a maioria declara que gozou a licença parental inicial (44 sim / 13 não), sendo que as mulheres usufruíram em média desta licença durante 141 dias e os homens durante 60 dias. Apenas mulheres apresentaram motivos

por não terem usufruído desta licença parental inicial, sendo que a razão mais indicada (7) se prende com o facto de não serem à data elegíveis para o gozo desta licença remunerada.

Verificamos pela análise dos resultados que existe uma repartição equilibrada entre os/as inquiridos/as que têm dependentes a cargo (31 mulheres e 3 homens têm filhos/as a cargo) e os/as que não têm (20 mulheres e 3 homens). Agora quanto aos/às ascendentes a cargo, é possível aferir pela análise que a maioria não os/as tem, sendo que se constata que existem 13 mulheres e 1 homem que têm mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo.

Número de respostas por sexo

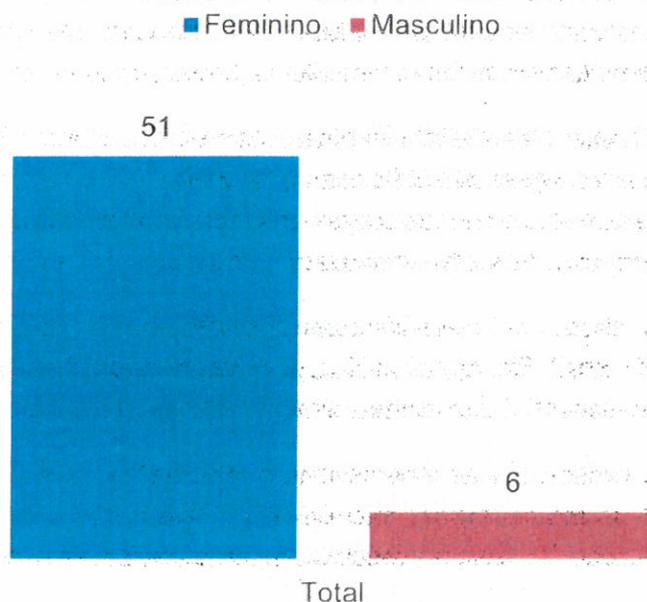


Gráfico C.1.

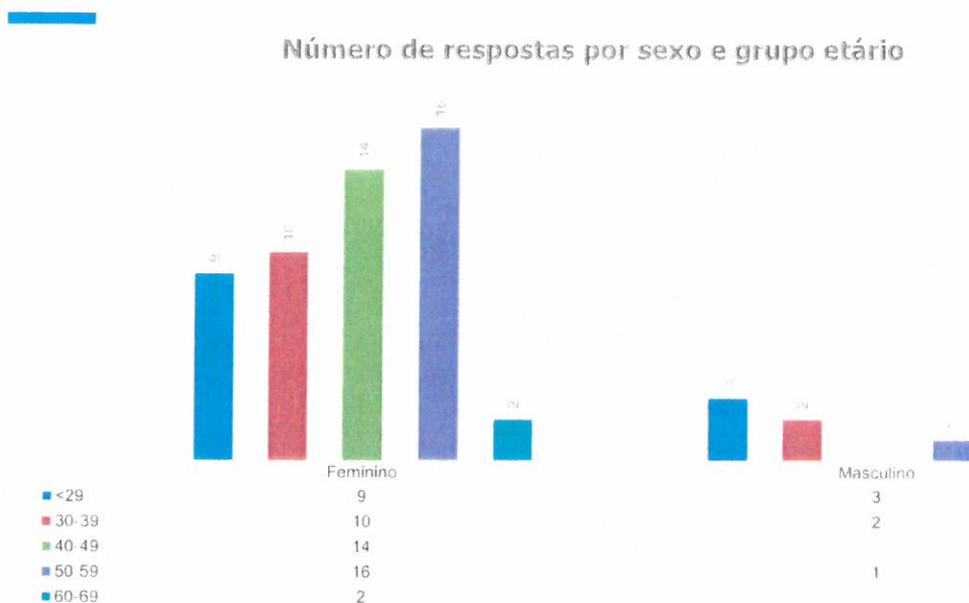


Gráfico C.2.

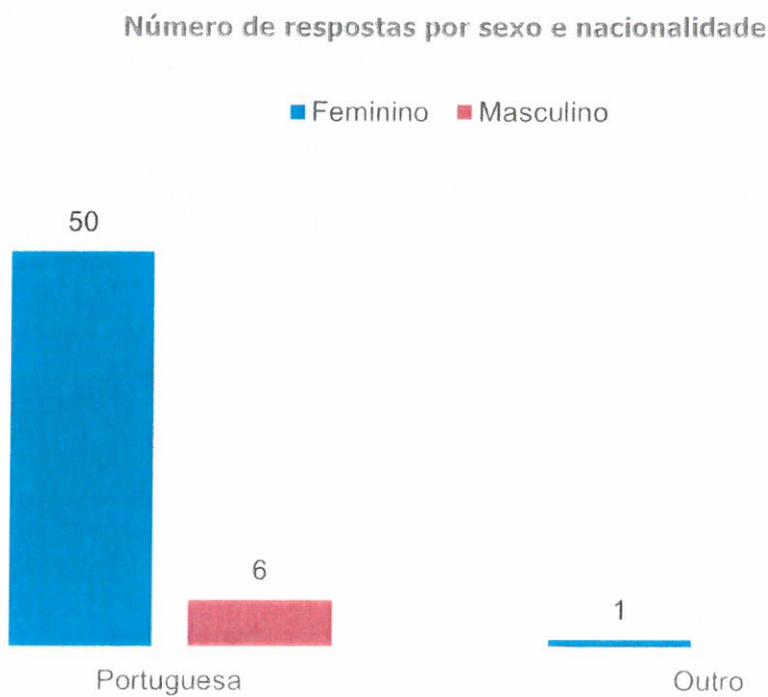


Gráfico C.3.

### Número de respostas por sexo e origem étnica

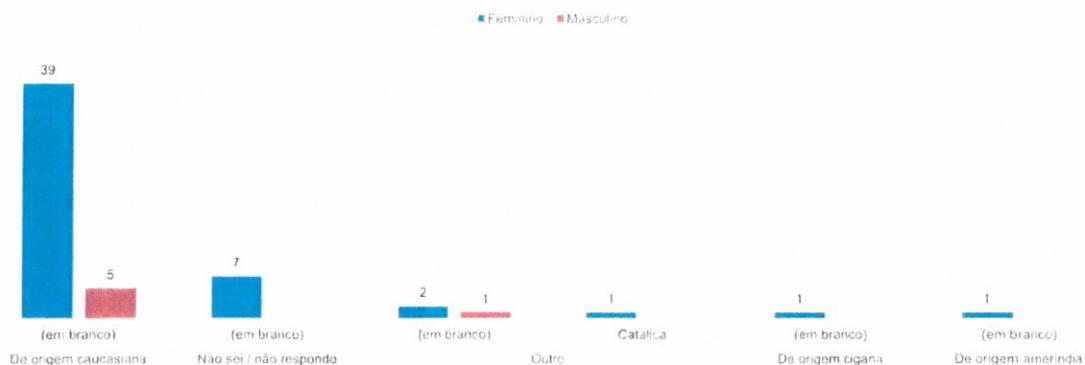


Gráfico C.4.

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

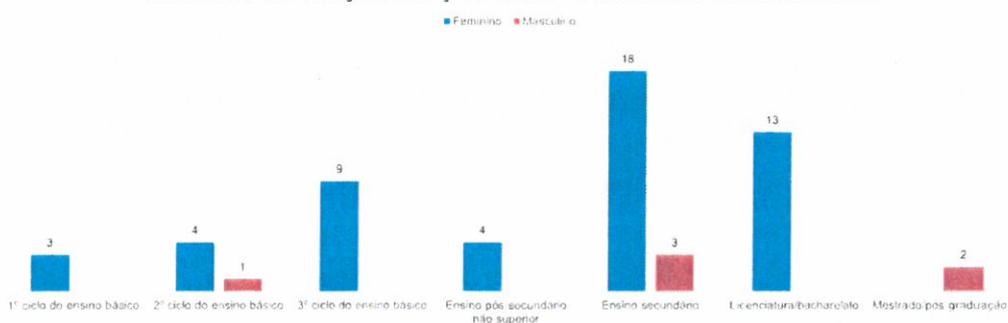


Gráfico C.5.

### Número de respostas por sexo e estado civil

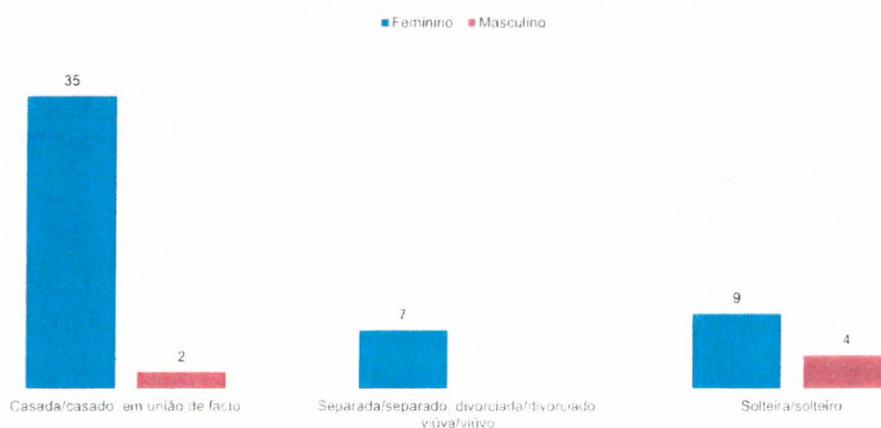


Gráfico C.6.

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

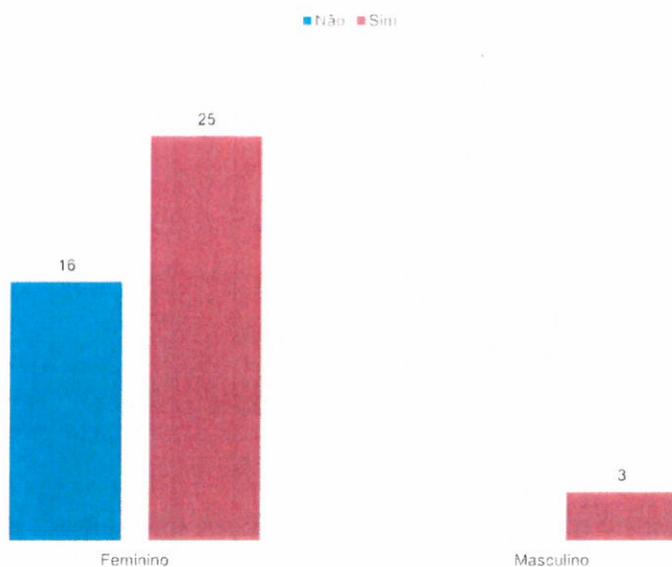


Gráfico C.7.

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

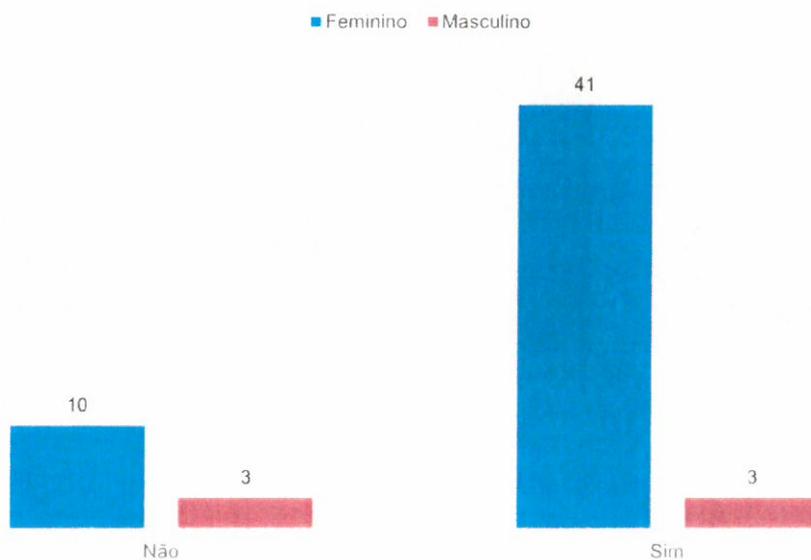


Gráfico C.8.

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

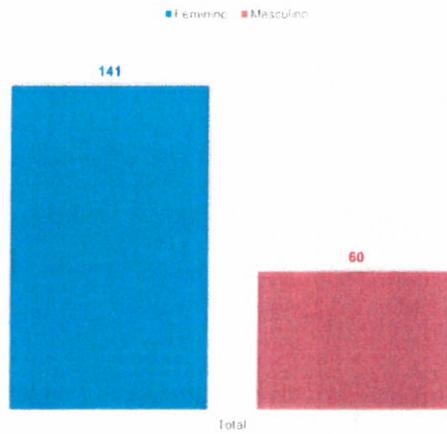


Gráfico C.9.

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

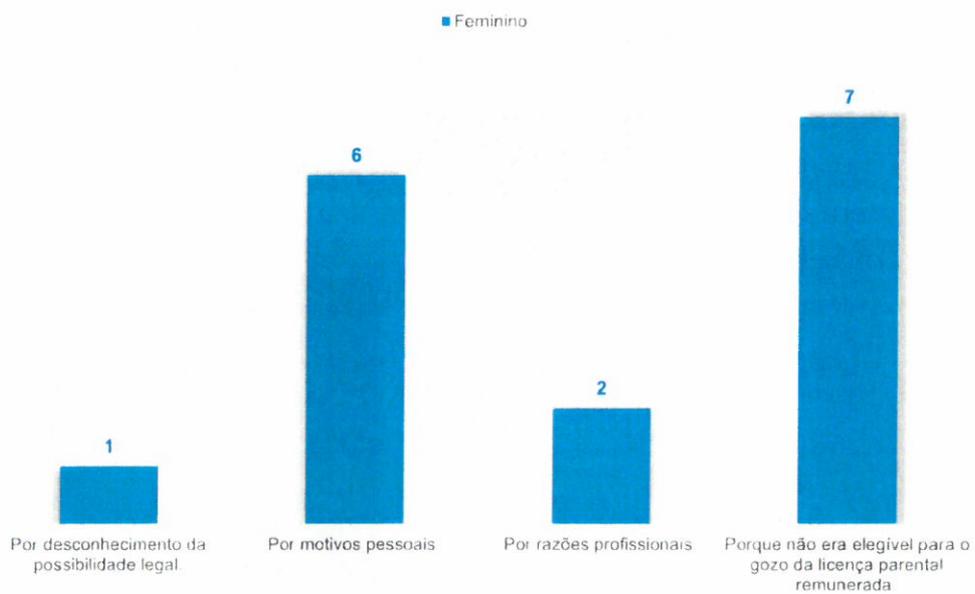


Gráfico C.10.



### Composição do agregado familiar

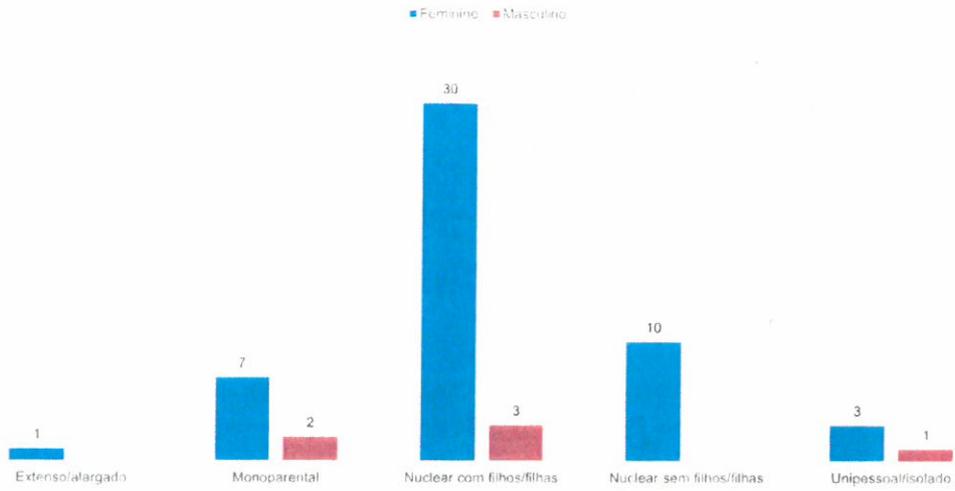


Gráfico C.11.

### Existência de dependentes a cargo

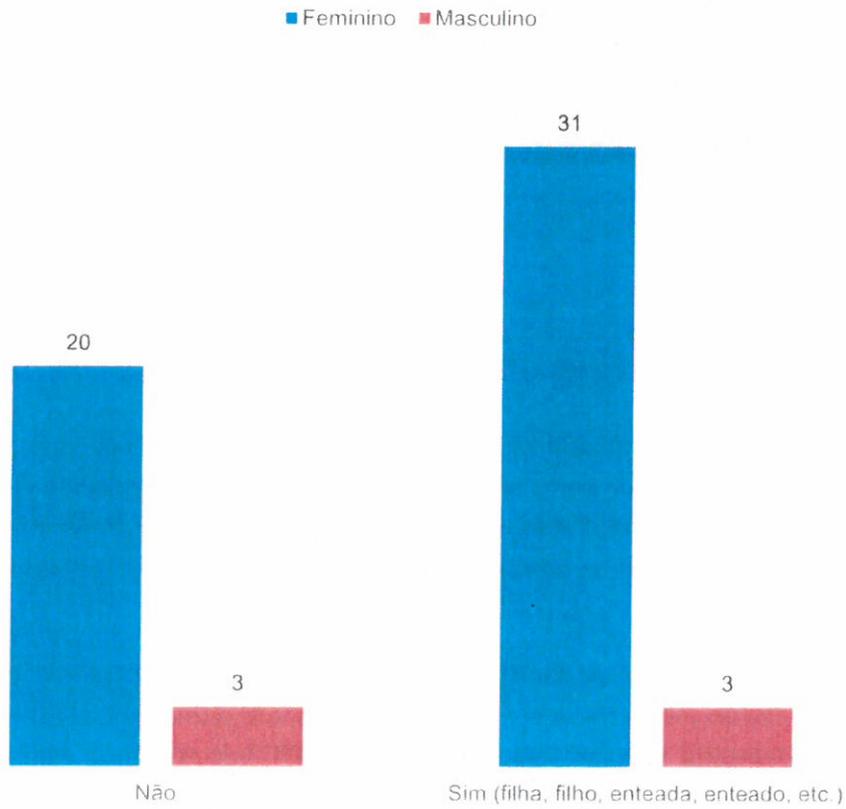


Gráfico C.12.

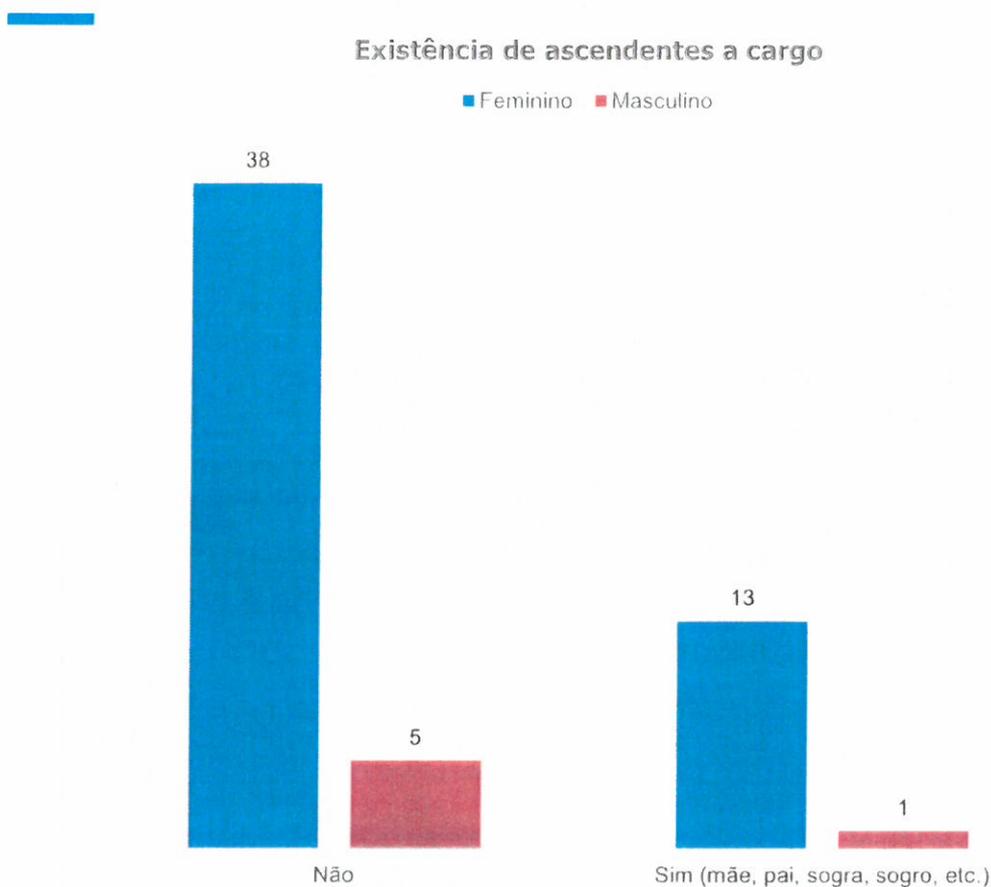


Gráfico C.13.

## Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes

Façamos nesta parte uma caraterização socioprofissional das pessoas que voluntariamente responderam ao inquérito por questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal do 3º Setor. A larga maioria das mulheres pertence, enquanto categoria profissional, à equipa de auxiliares, bem como um homem, enquanto as outras 7 mulheres e 1 homem respondentes fazem parte da equipa técnica.

Em termos de vínculo à entidade do 3º setor, a maioria das pessoas inquiridas tem um contrato de trabalho por tempo indeterminado, ou seja, e como se diz numa linguagem do dia-a-dia, são “efetivas”, apresentando-se como segunda categoria com mais relevância estatística o contrato a termo certo.

Quanto ao tipo de horário de trabalho praticado, é verificado que o valor com maior significado estatístico (26 mulheres e 3 homens) é o de trabalho por turnos. De mencionar que também

apresentam significância numérica, as 8 mulheres e 1 homem com horário flexível; este último é especialmente benéfico pois é o que permite obter uma maior conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar.

Relativamente à frequência de formação profissional interna, podemos verificar que as respostas das mulheres oscilam entre 30 não terem realizado nenhuma e 4 terem participado em 40 horas de formação profissional interna, enquanto 4 homens respondentes não frequentaram formação profissional interna.

Já quanto à frequência de formação profissional externa, analisando as respostas obtidas, percebe-se que a maioria das mulheres não participou no ano passado neste tipo de formação (23), enquanto as outras oscilam entre 25 e 2400 horas. Um dos homens respondentes participou em 70 horas de formação profissional externa, outro participou em 44 horas e 4 não participaram.

Numa tentativa de se interpretar o sentido das respostas obtidas, pode adiantar-se que, devido ao facto de os homens fazerem parte da equipa técnica e de as mulheres serem essencialmente auxiliares, é efetuado um maior investimento na formação nas pessoas que ocupam posições mais qualificadas do que nas pessoas que desempenham funções menos diferenciadas.

### Número de respostas por sexo e categoria profissional

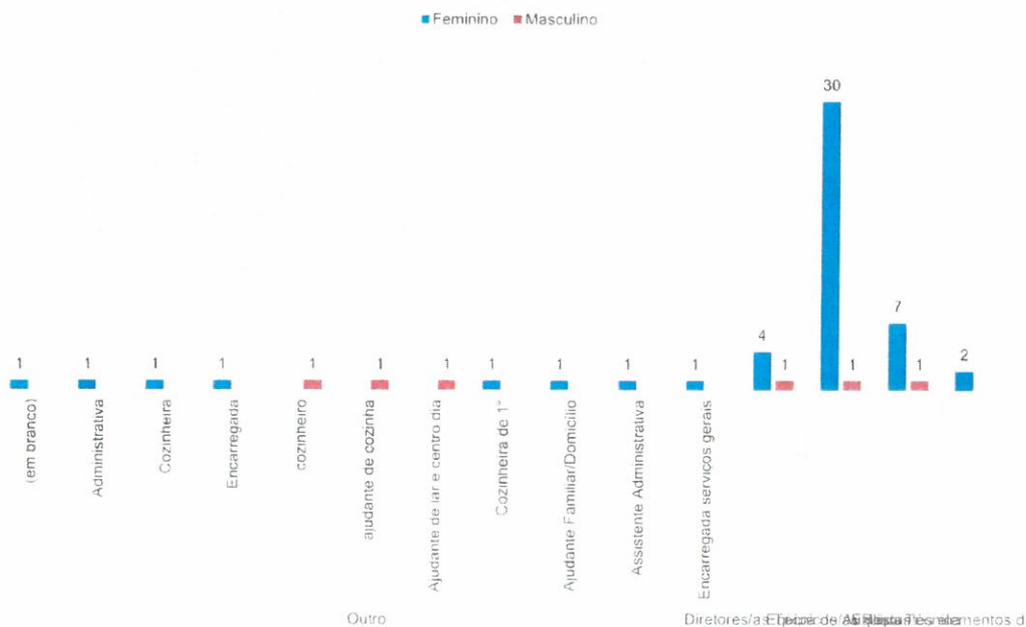


Gráfico C.14.

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

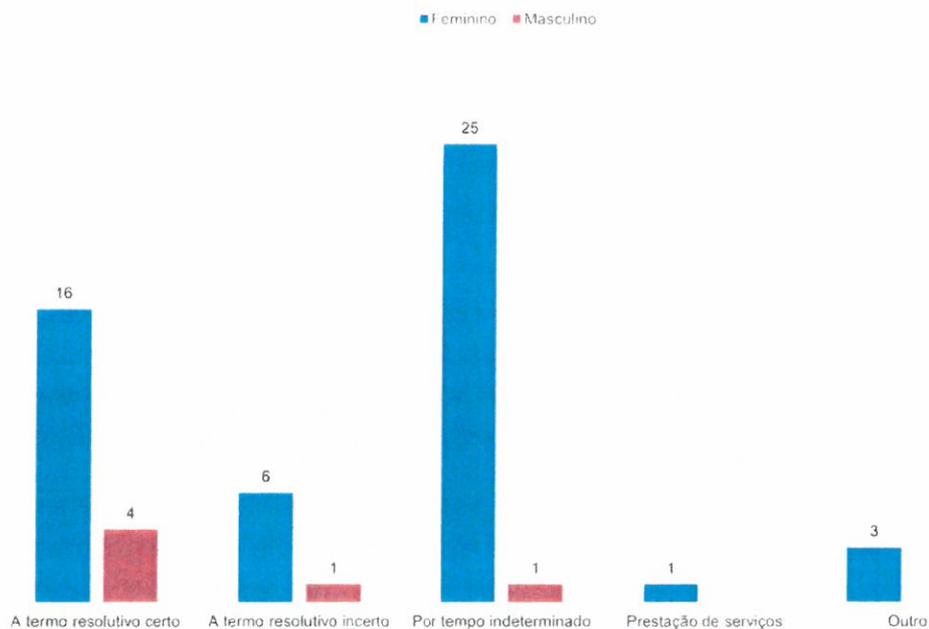


Gráfico C.15.

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

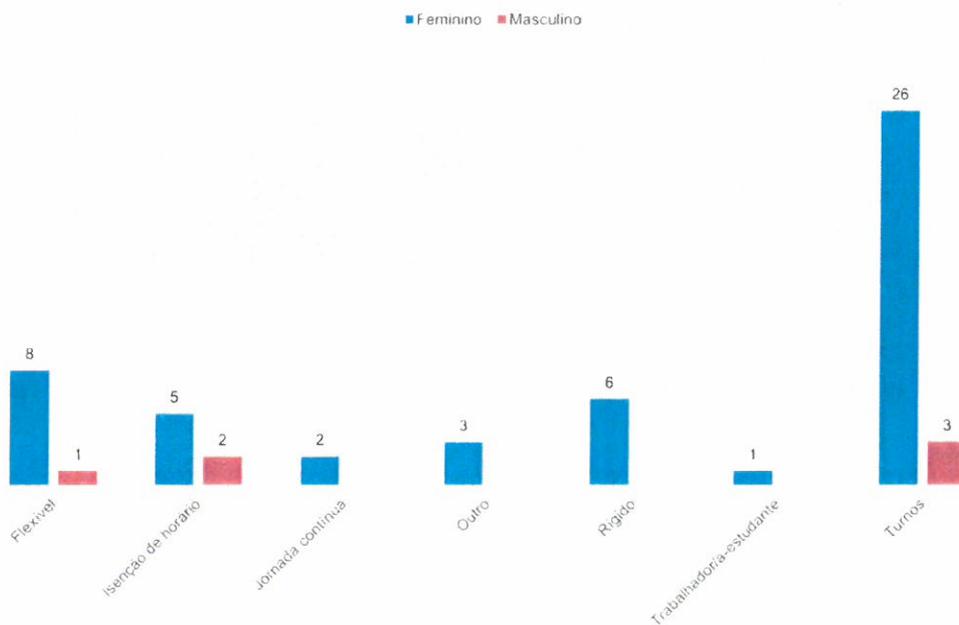


Gráfico C.16.

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

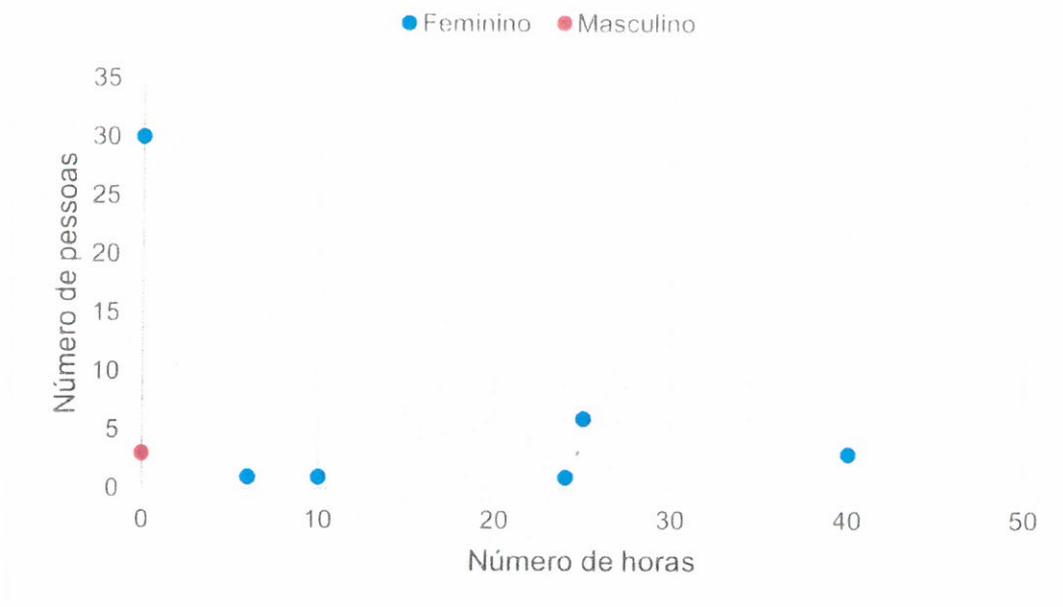


Gráfico C.17.

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

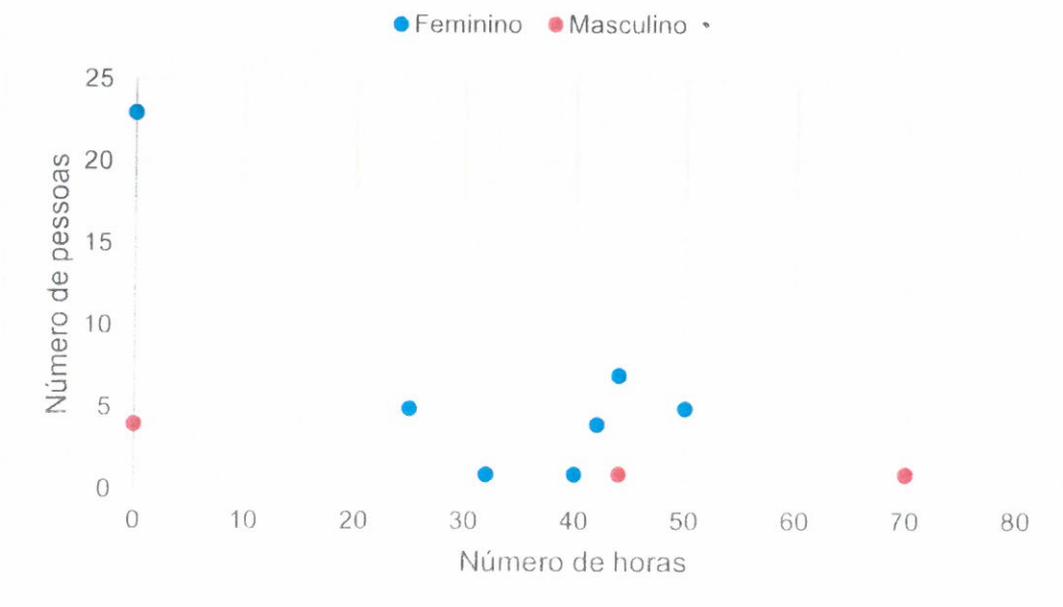


Gráfico C.18.

## Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa

Quando questionados/as sobre o modo como se sentem relativamente à sua remuneração base atual, verificamos que o valor médio de 5, numa escala de 0 a 10, é aquele com maior significado entre as mulheres, sendo que 4 homens também se posicionam da mesma forma.

É interessante verificar que as mulheres sentem a sua situação de emprego como mais estável do que os homens respondentes. Assim sendo, 13 mulheres avaliam como 5 e 10 avaliam como 9, numa escala de 0 a 10, a sua situação de emprego atual, enquanto eles se distribuem maioritariamente na escala de resposta entre o 5 e o 8, apenas um respondendo 10 nesta escala.

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

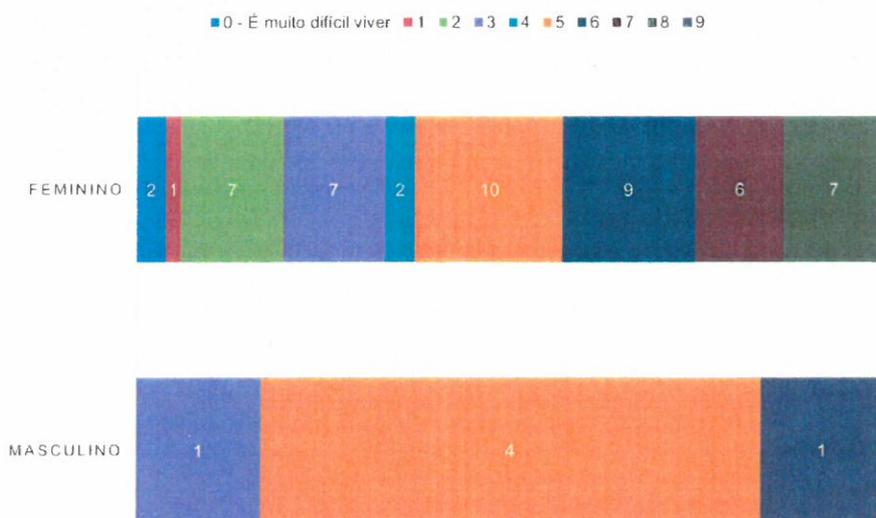


Gráfico C.19.

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

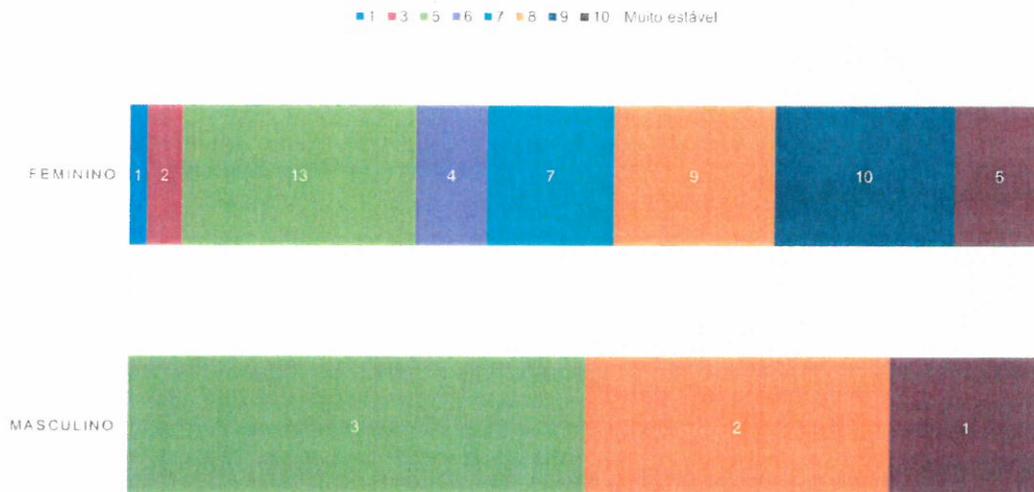


Gráfico C.20.

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



Gráfico C.21.

## Experiência, liderança, horário semanal e faltas

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

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, constatamos que as mulheres trabalham um pouco acima do horário normal de trabalho (38 horas semanais em vez das 35 horas semanais). Já quanto aos homens, verificamos que declaram uma média de 36,7 horas de trabalho por semana, menos do que as mulheres e em proporção mais próxima do legalmente estipulado.

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

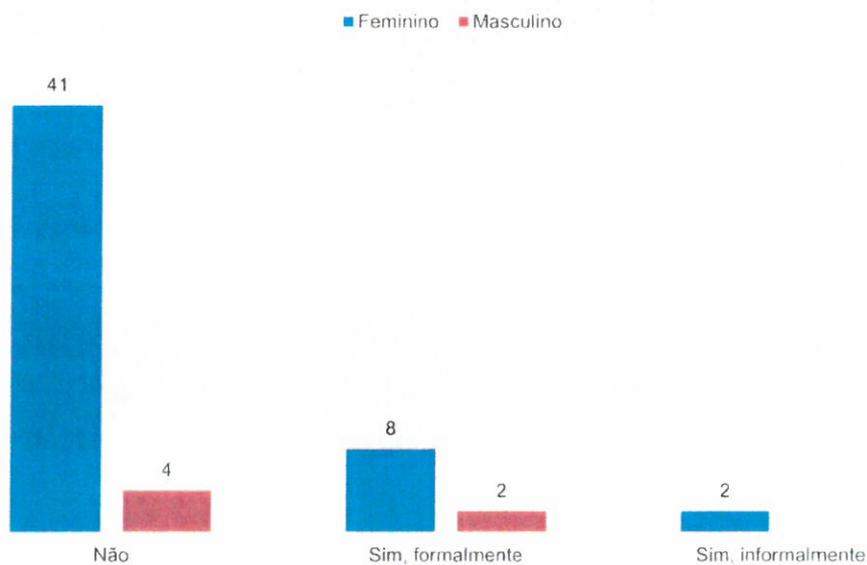


Gráfico C.22.

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

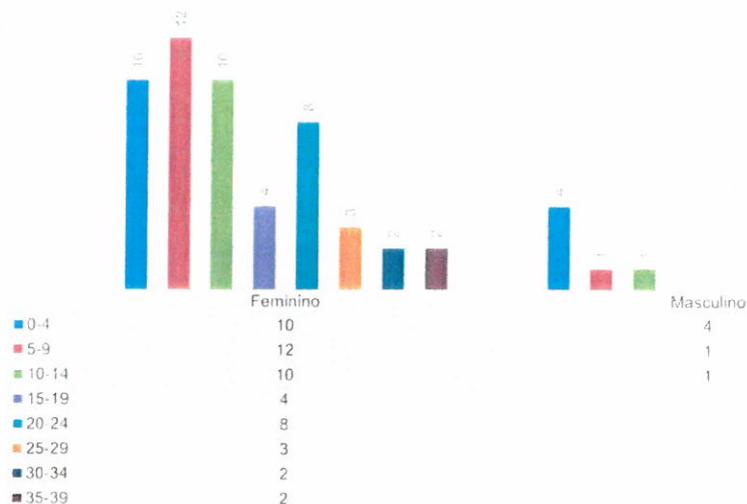


Gráfico C.23.

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

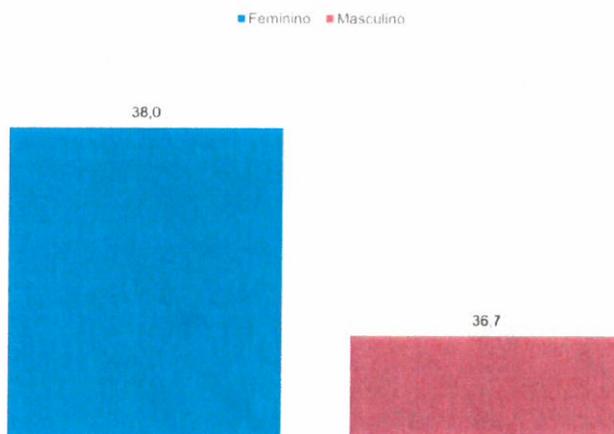


Gráfico C.24.

Para finalizar a caracterização socioprofissional das pessoas respondentes, concentremo-nos na ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses. Então, logo numa primeira análise, verifica-se que os homens não faltaram tanto ao trabalho como as mulheres, enquanto 17 das mulheres faltaram. Destas, o motivo com maior significado estatístico é o de “doença”.

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

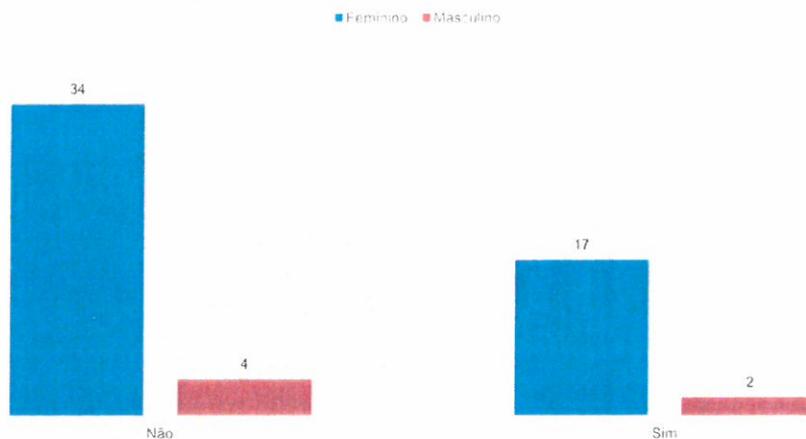


Gráfico C.25.

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

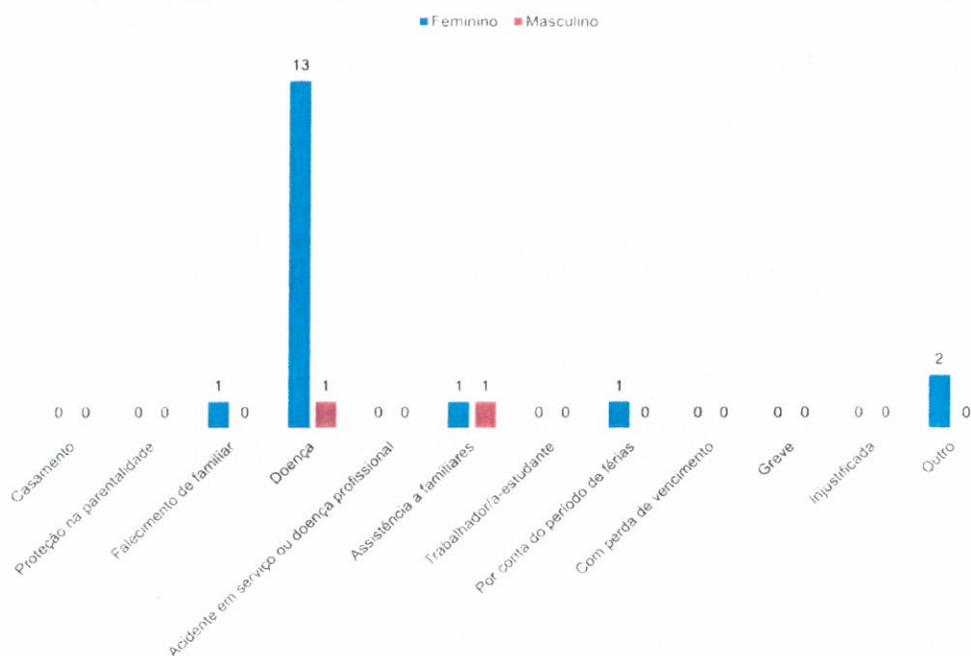


Gráfico C.26.

## Usos do Tempo

Analisando agora o modo como os homens e as mulheres respondentes utilizam, em média, as 24 horas de um dia "normal" de semana, verificamos que, de um modo geral, neste território, as

mulheres dedicam em média mais tempo do que os homens à maioria das tarefas. São exemplo da forma como o seu tempo é distribuído, num dia normal, da seguinte forma:

- no trabalho remunerado os homens gastam em média 8h/dia, sendo que as mulheres em média trabalham de forma remunerada 7h/dia;
- no estudo/formação, na prestação de cuidados a outras pessoas com as quais coabitam ou não, a ler, ver televisão, preparar refeições, nos trajetos rotineiros casa-trabalho e com cuidados pessoais as mulheres gastam mais horas do que os homens;
- por seu turno, os homens gastam mais tempo do que as mulheres nos trajetos fora da sua rotina, a fazer compras diárias, a dormir/descansar, no convívio e a prestar cuidados a animais domésticos.

Respostas por sexo e pelos diferentes usos do tempo

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	7,79	8,33	7,85
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	1,69	0,92	1,61
A dormir	6,29	6,92	6,38
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	2,11	2,58	2,18
A preparar refeições	2,11	1,17	2,01
A comer/tomar refeições	1,58	0,92	1,51
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	1,16	0,83	1,12
A fazer compras (diárias)	0,81	1,17	0,85
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	0,72	0,58	0,70
No trajeto para levar/companhar outra(s) pessoa(s) a serviços como infantário, escola, centro de dia, centro de saúde (somar todos os trajetos num dia "normal")	0,46	0,42	0,48
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, familiares, amigos, amigos)	0,78	0,83	0,78
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	2,52	0,92	2,36
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	1,01	0,58	0,96
Na prestação de cuidados a outra(s) pessoa(s) que não reside(m) na mesma casa (não incluir ações como voluntariado)	1,00	0,33	0,93
No cuidado a animais domésticos (incluindo levá-los à rua)	0,56	0,67	0,67
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	1,01	0,58	0,96
A praticar desporto/fazer atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,75	0,58	0,74
Em convívio/saídas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,80	1,42	0,87
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	1,75	1,42	1,72
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	1,80	1,58	1,78
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogs) sem ser estudar	1,44	0,58	1,36
Noutras atividades não referidas anteriormente.	0,38	0,93	0,43

Tabela C.1.

Verifica-se pela leitura do gráfico abaixo que as respostas com maior significado estatístico são as das mulheres que declaram serem apenas elas a “cuidar da roupa” e a “preparar refeições”. Positivamente, registamos um progresso ao nível da “preparação de refeições”, visto que metade das mulheres afirma serem apenas elas a executar a tarefa, mas há a outra metade que assinala que esta é uma tarefa partilhada com o/a cônjuge. Bem como se assinala que o “cuidar de crianças” e o “limpar a casa” se vê como uma tarefa a realizar em conjunto. Como resposta de maior significado estatístico, os homens declaram realizar sozinho a tarefa de “cuidar de pessoas dependentes ou doentes”.

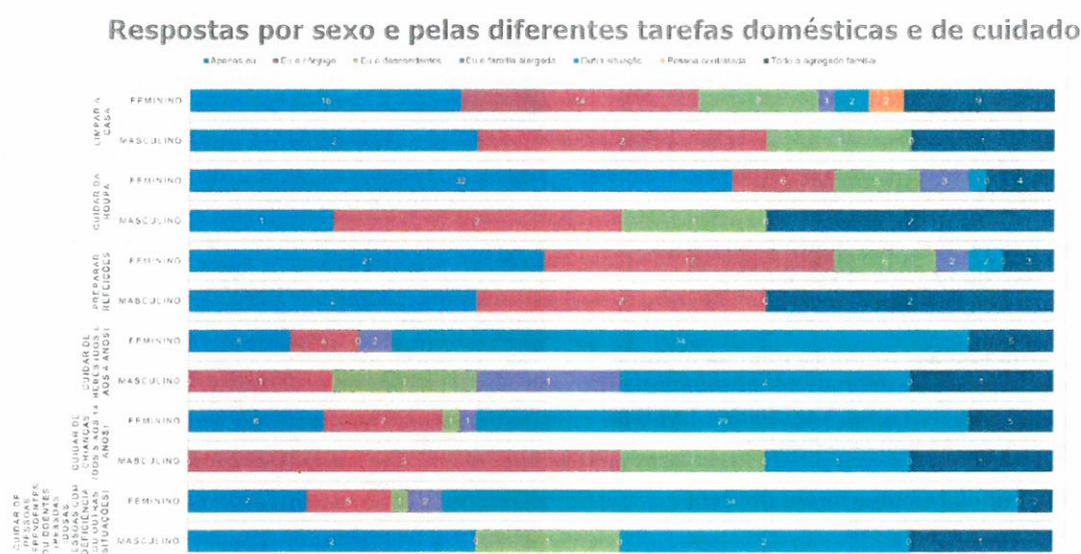


Gráfico C.27.

Quando questionadas as pessoas relativamente à sua situação de articulação da vida profissional com a vida familiar, percebemos que, no geral, nem para mulheres, nem para homens, se verificam situações conflituantes entre estas duas esferas das suas vidas.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	2,29	2,50	2,32
O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	2,10	2,00	2,09
Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	2,24	1,83	2,19
Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.	2,84	2,00	2,75
Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1,59	1,50	1,58
Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1,41	1,50	1,42
A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1,37	1,50	1,39
As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1,33	1,00	1,30
Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.	2,06	1,50	2,00
O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.	1,86	1,67	1,84

Tabela C.2.

## Saúde e bem-estar

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

### Respostas por sexo e pelo estado de saúde percecionado

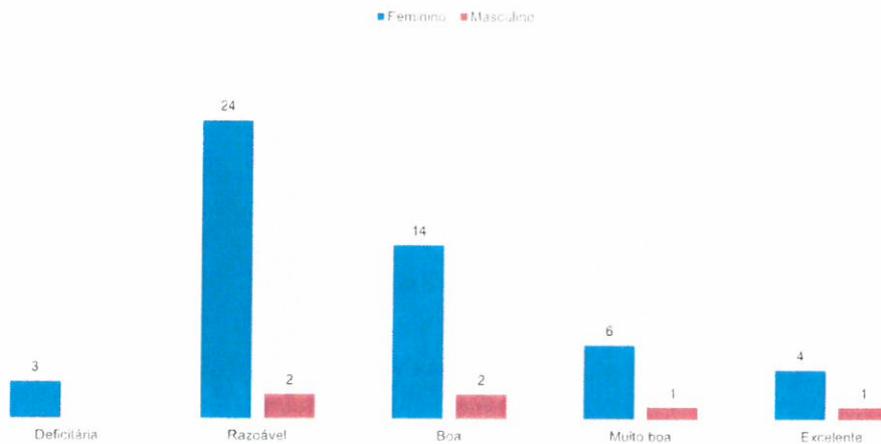


Gráfico C.28.

## Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade

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

Destacar aqui o facto de serem os homens a apresentar um valor superior de concordância, quando comparado com o das mulheres, com a afirmação de que "nas suas vidas quotidianas, têm tempo para fazer as coisas de que realmente gostam".

Salientar também a resposta mais negativa entre as mulheres do que entre os homens quanto à utilização do horário normal de trabalho para tratar de assuntos pessoais/familiares.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Na minha vida quotidiana, tenho tempo para fazer as coisas de que realmente gosto.	2,94	3,17	2,96
Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.	1,80	2,33	1,86
Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).	3,47	3,33	3,48
Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.	3,37	3,17	3,35

Tabela C.3.

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

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
O ideal num casal é que cada pessoa tenha a sua atividade profissional e que partilhem as atividades domésticas e os cuidados às crianças.	4,47	4,17	4,44
O ideal é que um dos membros do casal tenha uma atividade profissional menos absorvente para que o outro possa estar mais tempo com as crianças e a fazer as tarefas domésticas.	3,06	2,50	3,00
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.	1,92	2,17	1,95
É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).	3,27	3,33	3,28
É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.	4,20	3,67	4,14
É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).	4,29	3,83	4,25

É socialmente estratégico mudar as atitudes das mulheres e das raparigas em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que partilhem com mais facilidade.	4,08	3,33	4,00
É socialmente estratégico mudar as atitudes dos homens e dos rapazes em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que assumam igual responsabilidade na sua execução.	4,39	3,50	4,30
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.	4,35	3,83	4,30
O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,51	3,83	4,44
O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,35	3,83	4,30
O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.	4,65	4,33	4,61
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).	4,59	3,67	4,49
É importante haver mais oferta de serviços de apoio a pessoas idosas ou familiares com deficiência (p. ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).	4,53	4,00	4,47
É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.	4,59	3,83	4,51
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.	4,20	3,00	4,07
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.).	4,22	3,67	4,16
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.).	4,14	3,83	4,11

Tabela C.4.

Também ao analisar-se as respostas obtidas às afirmações relativas à implementação de práticas organizacionais potenciadoras de igualdade de género nas diferentes entidades empregadoras do terceiro setor, verificamos muito positivamente que, tanto as mulheres como os homens, concordam bastante (valores mínimos de 3 numa escala entre 1 e 5) com as frases igualitárias enunciadas na tabela abaixo.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Incentivar a apresentação de sugestões e avaliar a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras relativamente à conciliação trabalho-família.	4,20	3,67	4,14
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	4,27	3,83	4,23
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).	4,29	3,83	4,25
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	3,47	3,17	3,44
Conceder horários de trabalho flexíveis.	3,92	3,00	3,82
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	3,59	3,50	3,58
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	3,86	3,50	3,82
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	3,67	3,00	3,60
Prever a partilha do posto do trabalho.	3,78	3,00	3,70
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	4,20	3,67	4,14
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	4,33	3,83	4,28
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	4,31	3,17	4,19
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	3,90	3,33	3,84
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	4,20	3,50	4,12

Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	4,14	3,17	4,04
Facilitar o acesso a trabalhadores e trabalhadoras de serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência (p. ex. apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia).	4,33	4,17	4,32

Tabela C.5.

## Violência e assédio

Por último, relativamente à análise das respostas obtidas a este questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal que trabalha em entidades do terceiro setor, constatamos também muito positivamente que as opções "nunca" e "quase nunca" são as hipóteses de resposta selecionadas, quer pelas mulheres, quer pelos homens, relativamente à ocorrência de eventuais situações de violência e/ou de assédio no local de trabalho, denotando-se porém uma situação que nos deve deixar em alerta em relação a situações de assédio sexual 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?	2,94	3,17	2,96
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,80	2,33	1,86
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	3,47	3,33	3,46
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	3,37	3,17	3,35

Tabela C.6.

## Conclusões

Após a realização do exercício de Diagnóstico de Género levado a cabo no Município de Nisa 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;
- a análise dos dados desagregados por sexo ser tornada uma prática consistente e sempre verificável;
- ser tornada prática reiterada a adoção de linguagem inclusiva e não sexista, tanto interna, como externamente;
- ser reforçadas medidas atinentes à articulação do Município com as entidades do Associativismo, tendo em vista a adoção por parte das últimas de princípios e práticas de igualdade e não discriminação;
- ser potenciada a articulação entre parceiros locais e regionais com vista a uma efetiva igualdade e não discriminação.

## 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 bolseiro de investigação, em diversas áreas como inserção profissional, pobreza e desigualdades sociais, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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