



# Diagnóstico de Género

## Relatório

# Marvão

---



Associação igualdade.pt

29 de abril de 2022



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## Conteúdo

<b>Introdução</b> .....	4
<b>Enquadramento Teórico</b> .....	5
<b>Enquadramento Europeu</b> .....	5
<b>Enquadramento Nacional</b> .....	7
<b>Enquadramento Local</b> .....	9
<b>Metodologia de Diagnóstico de Género</b> .....	11
<b>Vertente Interna</b> .....	15
<b>Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora</b> .....	16
<b>Força de Trabalho da Autarquia</b> .....	18
<b>Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade</b> .....	19
<b>Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico</b> .....	21
<b>Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes</b> .....	21
<b>Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes</b> .....	28
<b>Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação</b> .....	28
<b>Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa</b> .....	32
<b>Experiência, liderança, horário semanal e faltas</b> .....	34
<b>Ambiente e Condições de Trabalho</b> .....	37
<b>Autoeficácia e Relação com o Trabalho</b> .....	38
<b>Satisfação com o Trabalho</b> .....	39
<b>Usos do tempo</b> .....	39
<b>Saúde e bem-estar</b> .....	44
<b>Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade</b> .....	45
<b>Violência e assédio</b> .....	48

<b>Vertente Externa</b> .....	49
<b>Práticas e Competências em Igualdade</b> .....	49
<b>Iniciativas promotoras de Igualdade de Género e de Prevenção de Violência de Género</b> .....	49
<b>Formação</b> .....	50
<b>Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género</b> .....	51
<b>Associativismo</b> .....	52
<b>Caracterização do Associativismo</b> .....	52
<b>Apoios e Benefícios ao Associativismo</b> .....	53
<b>Educação</b> .....	54
<b>Estrutura Educativa</b> .....	54
<b>Caracterização da Comunidade educativa - Docentes/Não Docentes</b> .....	54
<b>Caracterização da Comunidade educativa – Estudantes</b> .....	56
<b>Abandono Escolar Precoce</b> .....	57
<b>Apoios e Benefícios para crianças e jovens</b> .....	57
<b>Famílias com crianças e jovens</b> .....	59
<b>Caraterização das famílias com crianças e jovens</b> .....	59
<b>Apoios e Benefícios para famílias com crianças e jovens</b> .....	61
<b>Minorias nacionais e étnicas</b> .....	62
<b>Minorias nacionais</b> .....	62
<b>Minorias étnicas</b> .....	62
<b>Apoios e Benefícios a minorias nacionais e étnicas</b> .....	62
<b>Pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes</b> .....	63
<b>Caracterização da população e saúde</b> .....	63
<b>Apoios e Benefícios</b> .....	66

<b>População em Risco de Pobreza e Exclusão Social</b> .....	68
<b>Habitação Social</b> .....	68
<b>Apoios e Benefícios a pessoas em Risco de Pobreza e Exclusão Social</b> .....	68
<b>Mercado de Trabalho</b> .....	70
<b>População empregada</b> .....	70
<b>Remuneração e ganho</b> .....	70
<b>População Desempregada</b> .....	73
<b>Apoios e Benefícios a pessoas desempregadas</b> .....	76
<b>Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica</b> .....	77
<b>Casos de violência reportados</b> .....	77
<b>Respostas municipais aos casos de violência reportados</b> .....	78
<b>Práticas Desportivas</b> .....	79
<b>Desporto Escolar</b> .....	79
<b>Desporto Federado</b> .....	80
<b>Desporto no Associativismo</b> .....	80
<b>Desporto para pessoas Idosas</b> .....	81
<b>Desporto para Crianças e Jovens</b> .....	81
<b>Conclusões</b> .....	82
<b>Equipa da Associação igualdade.pt</b> .....	83

## Introdução

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

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

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

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

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

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

## Enquadramento Teórico

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

### Enquadramento Europeu

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

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

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

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

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

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

## Enquadramento Nacional

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

## **Enquadramento Local**

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

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

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

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

## Metodologia de Diagnóstico de Género

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

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

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

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

- Preenchimento pelo departamento de Recursos Humanos de cada município do Mapa para recolha de Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local com dados atuais (após eleições autárquicas de outubro de 2021);
- Envio de Balanços Sociais de 2020;
- Consulta de websites dos municípios e das informações neles constantes;
- Recolha de Indicadores Concelhios/Municipais nos websites do INE (Instituto Nacional de Estatística) e Pordata;
- Questionário de Diagnóstico de Género nas Práticas Organizacionais a ser respondido pelo departamento de Recursos Humanos;
- Questionário de Diagnóstico de Necessidades do Pessoal Autárquico a ser respondido por um mínimo de 25% de trabalhadores/as de cada município, tendo em conta o número total das pessoas que trabalham em cada câmara municipal constante no Balanço Social de 2020 enviado;
- Questionário de Diagnóstico de Género nas Políticas Públicas para o Desenvolvimento Social, Inclusão e Combate à Pobreza e Discriminação a ser respondido pelo departamento de Ação Social;
- Questionário de Diagnóstico de Género na Educação a ser respondido pelas várias direções dos Agrupamentos de Escolas e das Escolas Profissionais da região do Alto Alentejo;
- Questionário de Diagnóstico de Género no Ensino Superior dirigido exclusivamente ao Instituto Politécnico de Portalegre;
- Questionário de Diagnóstico de Género no Associativismo a ser respondido por um mínimo de 25% de entidades do terceiro setor, considerando o total de entidades para quem foi enviado o convite a solicitar a colaboração no preenchimento do referido questionário;
- Questionário de Diagnóstico de Necessidades do Pessoal do Terceiro Setor a ser respondido por quem queira colaborar com o presente estudo – em Marvão apenas obtivemos 2 respostas a este instrumento de auscultação, situação que invalida a sua análise de modo anónimo e confidencial;
- Dinamização de entrevistas de grupo às entidades pertencentes aos Conselhos Locais de Ação Social (CLAS) e a diferentes elementos que trabalham nos Agrupamentos de Escolas e Escolas Profissionais (docentes de diferentes níveis de ensino, assistentes operacionais, assistentes técnicos/as, técnicos/as superiores: psicólogo/a, assistente social, educador/a social, etc.),

utilizando a metodologia de Café do Mundo – em Marvão, dado ao número reduzido de participantes na sessão, tivemos de adaptar a metodologia de auscultação para uma entrevista focalizada de grupo semiestruturada.

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. Por último, apresentam-se umas breves e sumárias conclusões do diagnóstico de género levado a cabo em Marvão.

## Vertente Interna

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

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

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



## Poder Político e Município enquanto Entidade Empregadora

1.1) PODER POLÍTICO		Mulheres	Homens	Tx. de feminização
Ind. 1	Composição do órgão Câmara, por sexo.	1	2	40%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	7	12	37%
1.2) ENTIDADE EMPREGADORA		Mulheres	Homens	
Ind. 3	Diretores/as Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	0	0	
Ind. 4	Diretores/as de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	0	0	
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau).	2	0	
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	0	0	
1.2) ENTIDADE EMPREGADORA		Mulheres	Homens	Diferencial entre M e H (%)
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de dirigentes.	2 645,28 €	0,00 €	
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de técnico superior.	1 267,84 €	1 466,06 €	13,52
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	807,13 €	992,20 €	18,65
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	711,59 €	709,83 €	-0,25
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	0	0	
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF:).	0	0	
Ind. 7	<b>Trabalhadores/as, por sexo, em:</b>			
	Gabinete de Apoio à Presidência	1	0	
	Serviços de Proteção Civil	1	7	
	Divisão Administrativa e Financeira	50	9	
	Apoio Administrativo	0	0	
	Atendimento	3	0	
	Administrativo, Expediente Geral e Arquivo	2	2	
	Recursos Humanos	2	0	
	Apoio Jurídico, Contencioso, Educação, Contraordenação	30	2	
	Apoio aos Órgãos Autárquicos	0	1	
	Contabilidade e Finanças	4	0	
	Aprovisionamento	1	0	
	Património	0	1	
	Tesouraria	0	1	
	Setor Cultural	4	2	
	Setor Social	1	0	
	Setor de Turismo	3	0	
	Divisão de Obras, Ambiente e Qualidade de Vida	10	62	
	Gabinete Técnico	1	2	
	Parque de Máquinas	0	2	
	Oficinas	0	6	
	Apoio Administrativo	2	1	
	Setor de Processos	1	0	
Setor de Licenciamentos	0	1		
Armazém	0	1		
Setor de Obras	0	11		
Setor de Serviços de Obras	0	0		
Setor de Urbanismo e Ordenamento do Território	0	0		
Setor de Ambiente e Qualidade de Vida	6	38		
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).	4	7	

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 também muito equilibrada 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 Divisão Administrativa e Financeira e os homens esmagadoramente a trabalhar na Divisão de Obras, Ambiente e Qualidade de Vida.

## Força de Trabalho da Autarquia

O município de Marvão dispunha de 137 trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2020, sendo que destes/as, 78 são do sexo masculino e 59 do sexo feminino, o que significa que a taxa de feminização corresponde a 43%. Quase 70% destes/as trabalhadores/as eram assistentes operacionais e destes/as, cerca de 2/3 eram homens. No que diz respeito a carreiras, de destacar que tanto em técnicos/as superiores como em assistentes técnicos/as, se regista uma superioridade de trabalhadoras (24 em 36). A esmagadora maioria dos/as trabalhadores/as (96%) possuíam CTFP por tempo indeterminado.

Um olhar para a distribuição etária destes recursos humanos permite ressaltar que apenas 20 trabalhadores/as tinham até 39 anos (15%), sendo o escalão etário dos 45-49 o mais representado (30). No que toca à antiguidade no município, destaque para as 32 pessoas com até 5 anos de serviço, sobretudo assistentes operacionais (19 destes eram do sexo masculino).

Na sua maioria, os/as trabalhadores/as deste município possuem até ao 9.º ano de escolaridade (57%), desempenhando funções principalmente enquanto assistentes operacionais. Em sentido oposto, apenas 15 trabalhadores/as possuem ensino superior, sendo que 10 são do sexo feminino, exercendo sobretudo funções enquanto técnico/a superior, mas também como assistente técnico/a (1) e como dirigente intermédio/a (2).

Não se registam trabalhadores/as estrangeiros/as, havendo 2 pessoas com deficiência, um homem (assistente operacional) e uma mulher (dirigente intermédia).

Na contagem de horas de trabalho extraordinário constata-se uma supremacia de horas realizadas por trabalhadores do sexo masculino - 86%. O mesmo se verifica na contagem de horas em dias de descanso semanal e feriados (ainda que neste último não seja tão evidente), em que os trabalhadores do sexo masculino contabilizaram um total de 24193, das 30260 totais, o que representa perto de 80%.

A principal justificação para a ausência ao trabalho prende-se com “doença” (52%), em que o número de horas entre homens e mulheres foi idêntico, o que não corresponde à taxa de feminização deste município (que, recorde-se, é de 43%). De destacar também a “proteção na parentalidade”, em que as mulheres somaram cerca do dobro das horas dos homens, tal como na “assistência a familiares”. Em suma, das 1863 horas de ausência em 2020, 1047,5 pertenceram a trabalhadores do sexo masculino, e 815,5 a trabalhadoras, o que em termos de percentagem corresponde a 56% e 44%, respetivamente, em linha com a representação por género.

## Práticas Organizacionais promotoras de Igualdade

No que toca ao **Planeamento Estratégico** para a Igualdade, dos oito indicadores de boas práticas a este nível questionados, a Autarquia incorporou seis, revelando uma capacidade quase total para a incorporação de boas práticas nesta dimensão.

A Autarquia faz menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover ao nível dos seus instrumentos de Planeamento Estratégico, locando verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens.

Para além disso, todos os instrumentos da entidade, designadamente os diagnósticos e relatórios, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo.

A Autarquia dispõe ainda de um código de conduta que menciona claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços, bem como um código de conduta e procedimento interno para a prevenção e o combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho.

Ao nível das **Políticas de Gestão de Recursos Humanos**, dos 26 indicadores inquiridos e analisados, a Autarquia incorporou a maioria destes nas suas políticas, o que demonstra uma abertura para uma total 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, e a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam em sub-representação é encorajada.

Quanto à formação, ações concretas são adotadas para promover a Igualdade de género, como o incentivo à frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens. Estas formações são oferecidas 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 e 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 das responsabilidades familiares.

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. A Autarquia encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

O Município de Marvão esforça-se quanto à **Comunicação e Linguagem**, pois afirma ter cuidados a nível interno e externo no que concerne à linguagem inclusiva e neutra e sempre tendo em conta a não discriminação em função do sexo.

Tal como tem 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.

Respeitante à **Diversidade, Inclusão e Não Discriminação**, o Município indica, positivamente, adotar quase todos os indicadores inquiridos. Este facto revela uma disponibilidade para uma total incorporação de boas práticas, no futuro.

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

Para além disso, a Autarquia demonstra boas práticas como o desenvolvimento de iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência doméstica e do *bullying* dirigidos contra qualquer dos sexos e iniciativas, também dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação. Desenvolve ainda um conjunto de iniciativas de ação social e na área da saúde com vista à promoção da igualdade.

O desempenho da Autarquia no que toca à inclusão de boas práticas para a Igualdade de género é notório, havendo, porém, pontos a melhorar quanto à incorporação de ações e incentivos diretamente ligados a este tema.

## 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 137 pessoas trabalhadoras no município, responderam a este instrumento de auscultação 39, o que equivale a uma taxa de resposta de 28,5%.

### Caraterização Sociodemográfica dos/as respondentes

Em Marvão, 39 pessoas que trabalham na Autarquia responderam ao questionário de diagnóstico de necessidades que lhes era dirigido. Destas, a maioria são mulheres (28), o que pode ser explicado pelo facto de estarmos a fazer uma auscultação sobre Igualdade e Não Discriminação e os homens entenderem, como acontece normalmente, que este é um assunto que só diz respeito a mulheres e não a eles.

Quanto às idades dos/as respondentes, verificamos entre as mulheres uma repartição pelos diferentes grupos etários, com uma maior prevalência de respondentes do sexo feminino na faixa etária entre os 40 e os 49 anos de idade. Entre os homens, as faixas etárias com maior prevalência são entre os 40 e os 59 anos de idade.

A nacionalidade de todas as pessoas inquiridas é a portuguesa, sendo a sua origem étnica maioritariamente a caucasiana. De registar que se verifica que 2 mulheres e 1 homem são de origem indo-europeia e que 3 mulheres e 1 homem responderam não sei e/ou não respondo a esta questão..

Relativamente ao nível de escolaridade das pessoas auscultadas, constatamos que a resposta com maior significado estatístico é a de pessoas com o ensino secundário (16 mulheres e 3 homens). É de salientar que o grupo de pessoas com licenciatura/bacharelato é constituído por mais mulheres do que homens (8 mulheres e 1 homens).

Sobre a composição dos agregados familiares das pessoas respondentes, verificamos que a maioria das pessoas são casadas ou vivem em união de facto. Existe também uma maior prevalência de mulheres casadas do que homens, comparativamente. Uma percentagem significativa das pessoas respondentes ( $\approx 74\%$ ) indica que tem filhos/as. Entre as pessoas que tiveram filhos/as, a maioria das mulheres respondentes (16 em 21) indica ter gozado licença parental inicial pelo nascimento ou adoção do/a filho/a mais novo/a, o que não se verifica no caso dos homens, onde a maioria dos respondentes (5 em 8) aponta não ter gozado esta licença.

Quanto ao número de dias de licença parental gozados em média, o valor reportado é de aproximadamente 106 dias no sexo feminino e de apenas 10 dias para o sexo masculino. Estes dados apontam para a tendência de um desfasamento no gozo dos direitos de parentalidade e da participação nas tarefas de cuidado à família em função dos papéis de género atribuídos. Entre quem não gozou a licença parental, as razões apontadas para não a gozar variam entre respondentes, sendo que a resposta com maior prevalência corresponde ao facto de à data não serem legíveis para o gozo da mesma (2 mulheres e 2 homens).

Verificamos pela análise dos resultados que mais mulheres do que homens declaram que têm dependentes a cargo (16 mulheres e 4 homens). Já no que toca aos/às ascendentes a cargo, é possível aferir que, ainda que a maioria das pessoas respondentes não tenha ascendentes a cargo, este tipo de trabalho de cuidado recai sobre uma mulher que tem mãe/pai e/ou sogra/sogro a cargo, o que não é reportado por nenhum dos homens.

**Número de respostas por sexo**

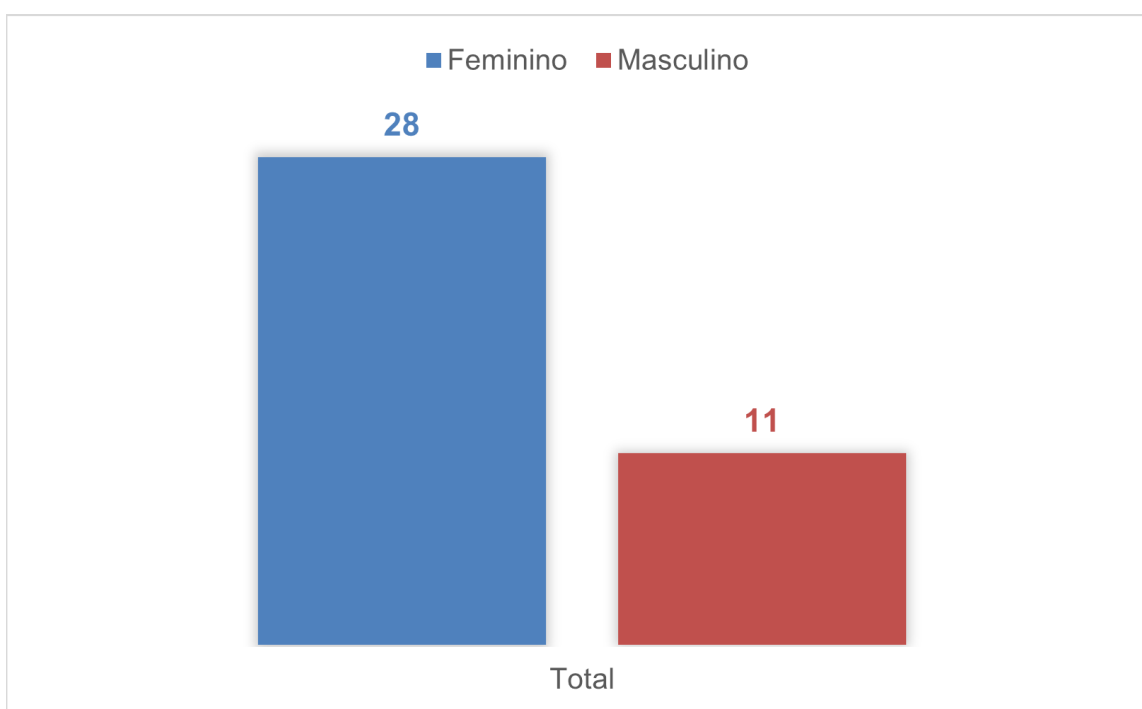


Gráfico A.1.



### Número de respostas por sexo e grupo etário

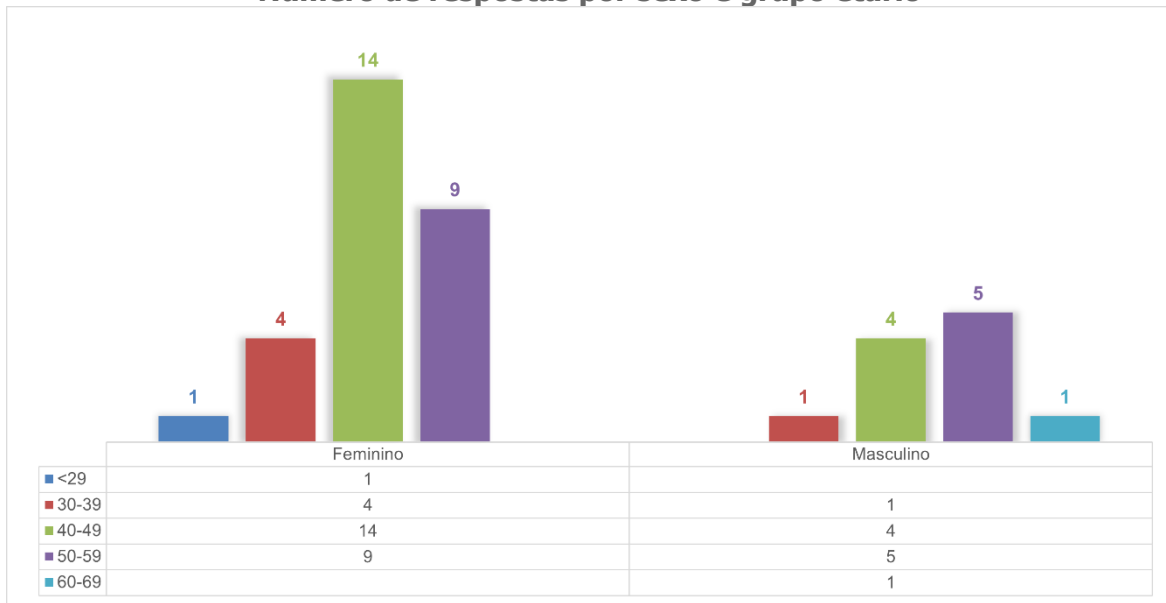


Gráfico A.2.

### Número de respostas por sexo e nacionalidade

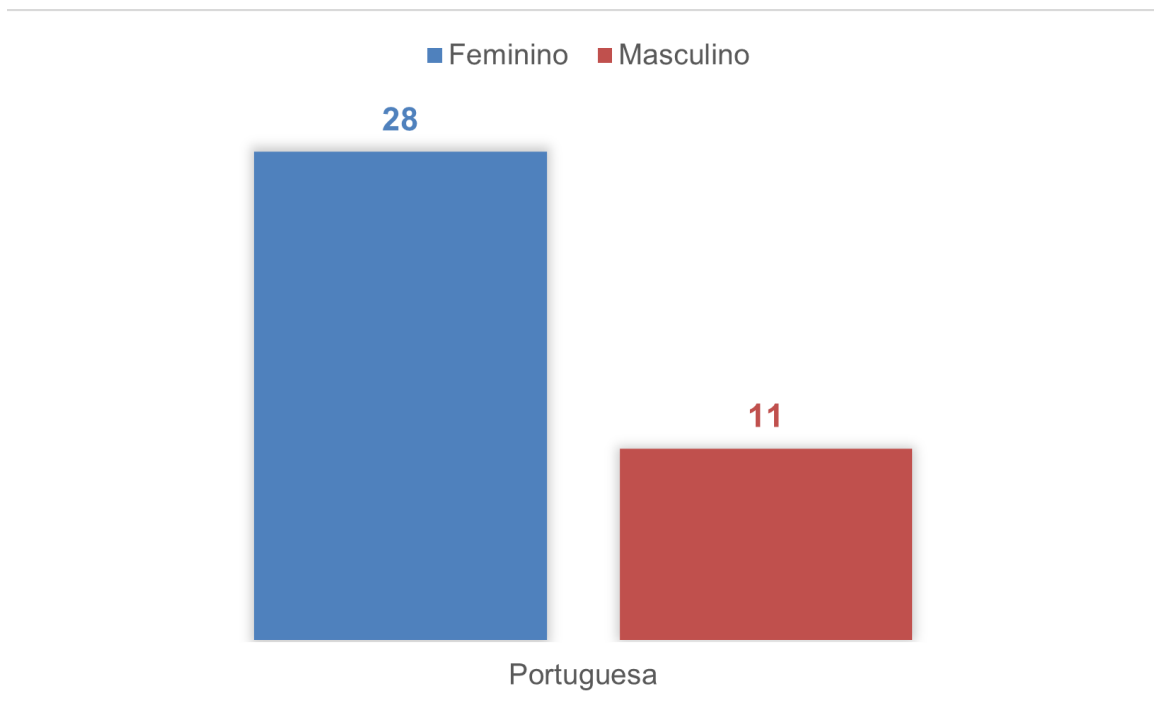


Gráfico A.3.



### Número de respostas por sexo e origem étnica

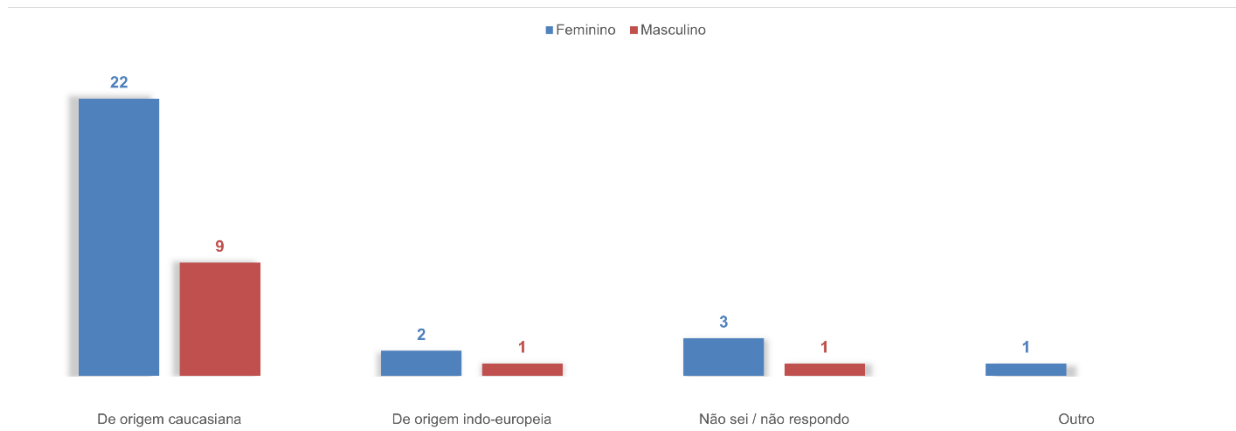


Gráfico A.4.

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

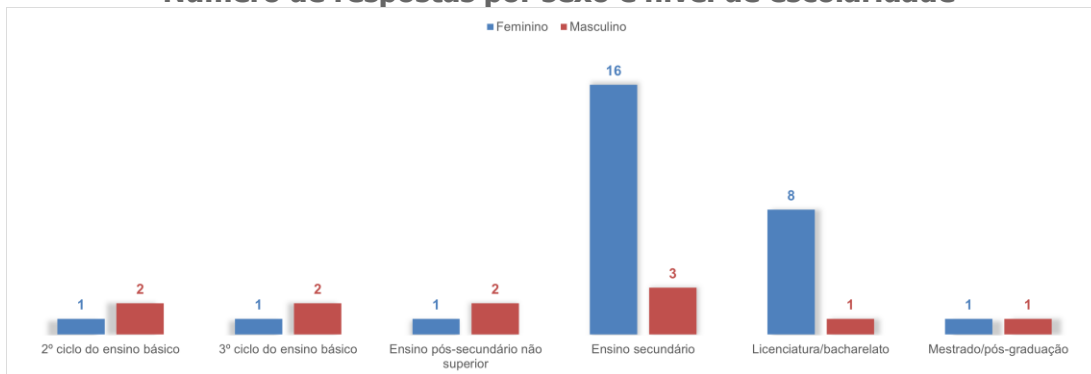


Gráfico A.5.

### Número de respostas por sexo e estado civil

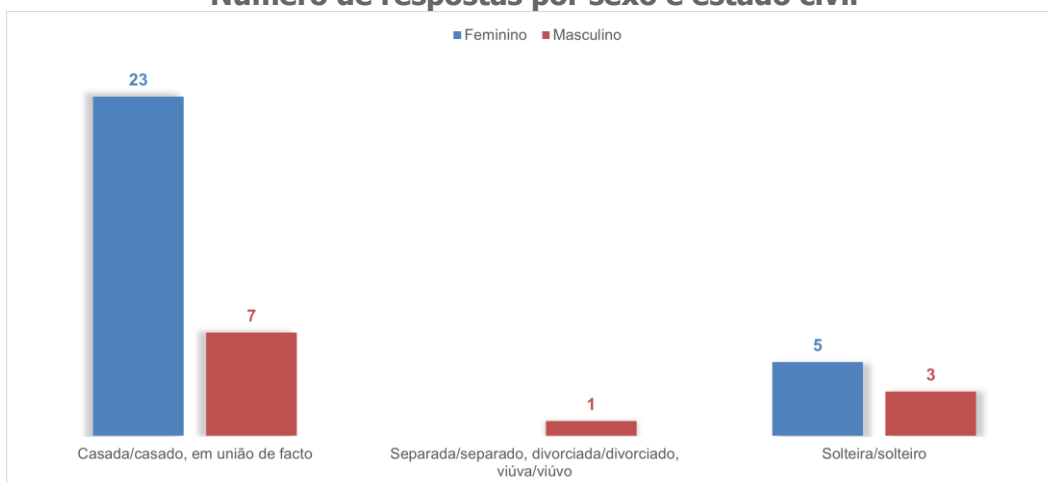


Gráfico A.6.



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

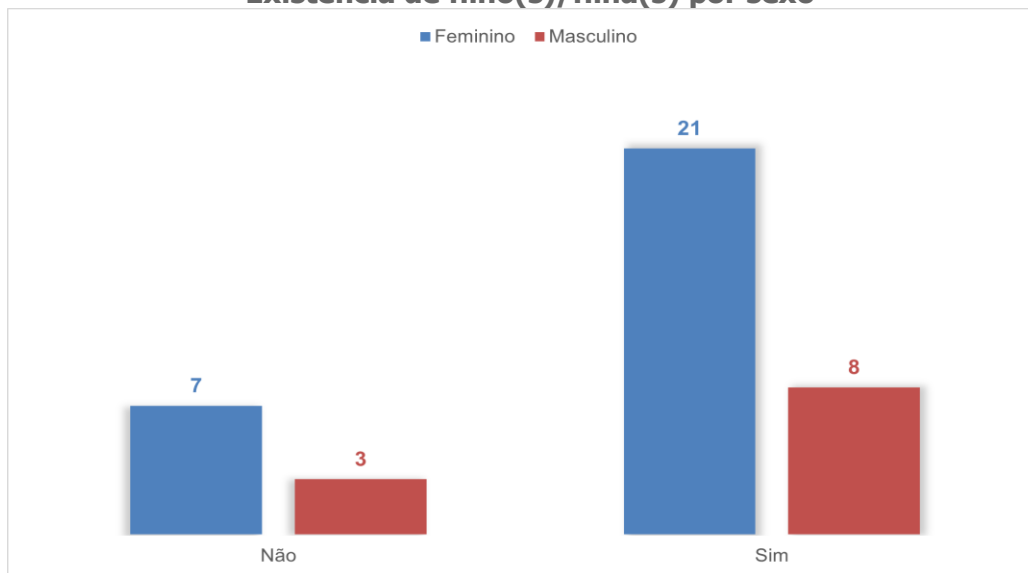


Gráfico A.7.

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

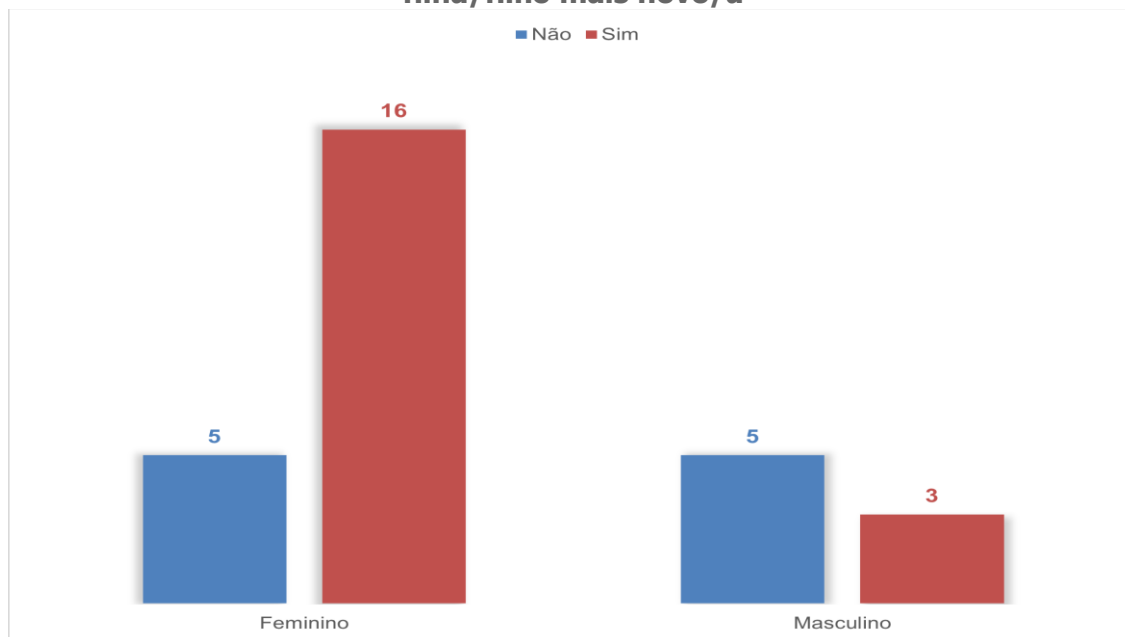


Gráfico A.8.



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

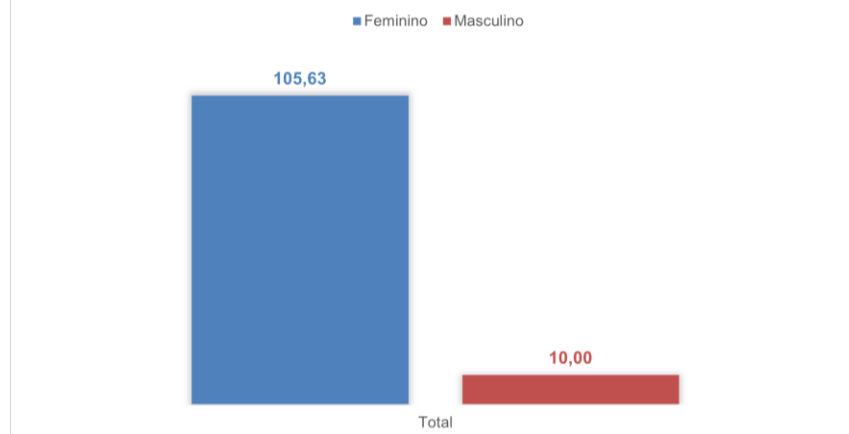


Gráfico A.9.

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

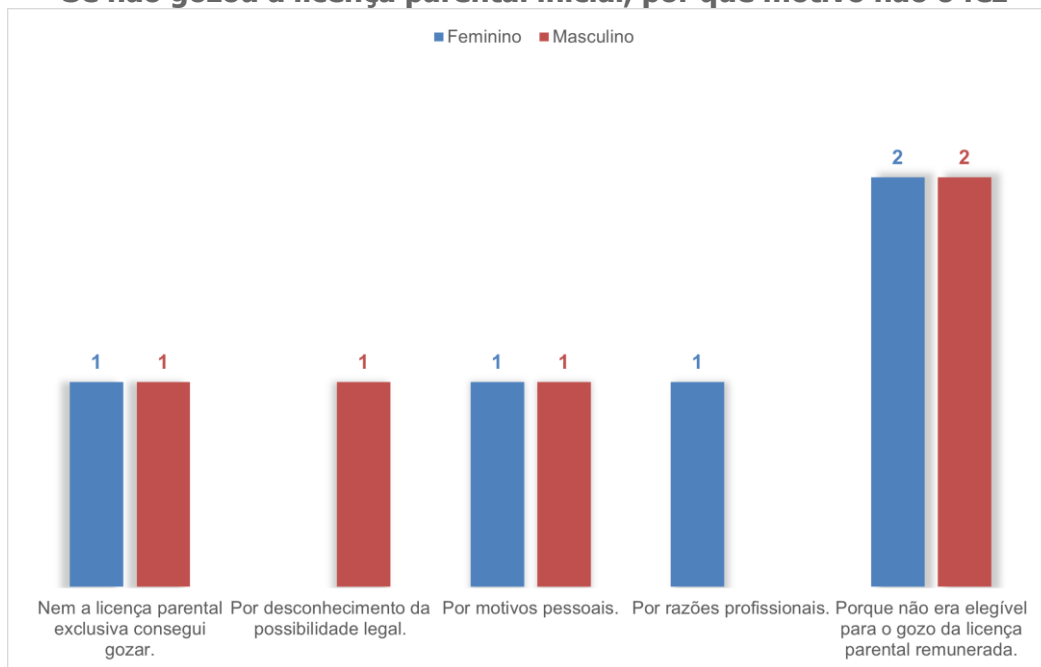


Gráfico A.10.



### Composição do agregado familiar

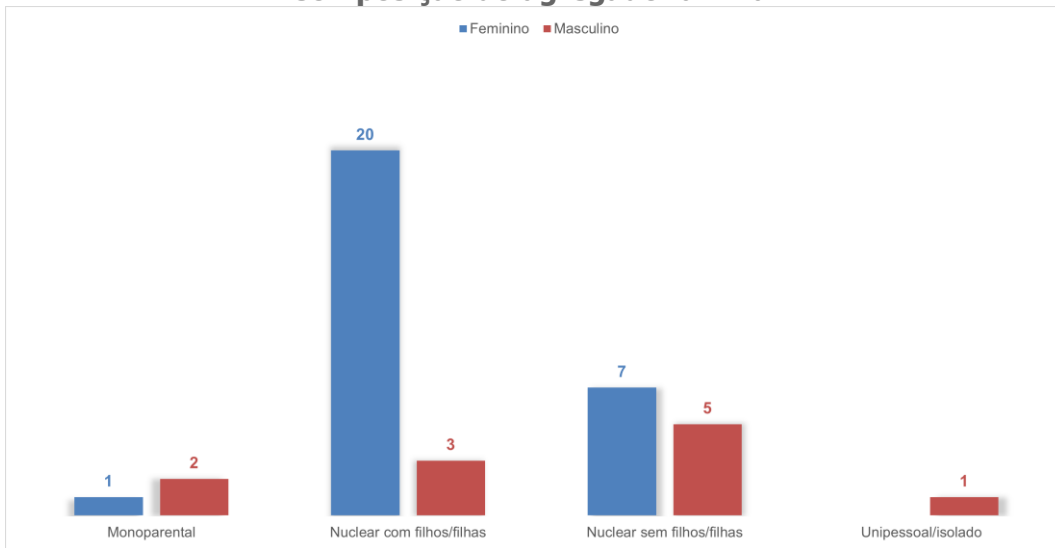


Gráfico A.11.

### Existência de dependentes a cargo

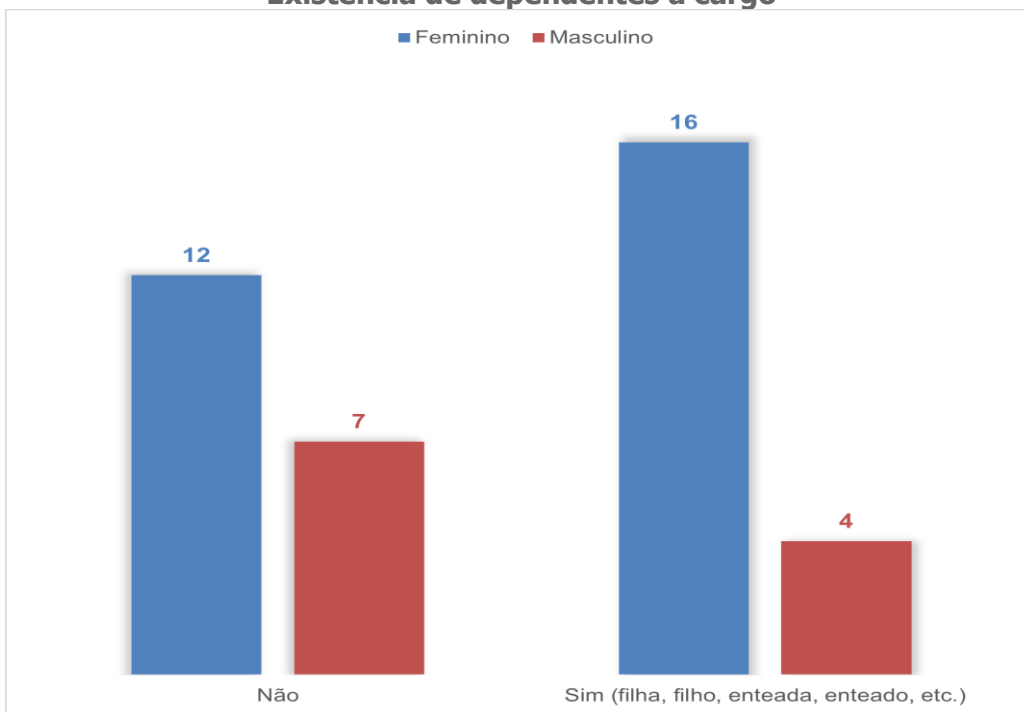


Gráfico A.12.

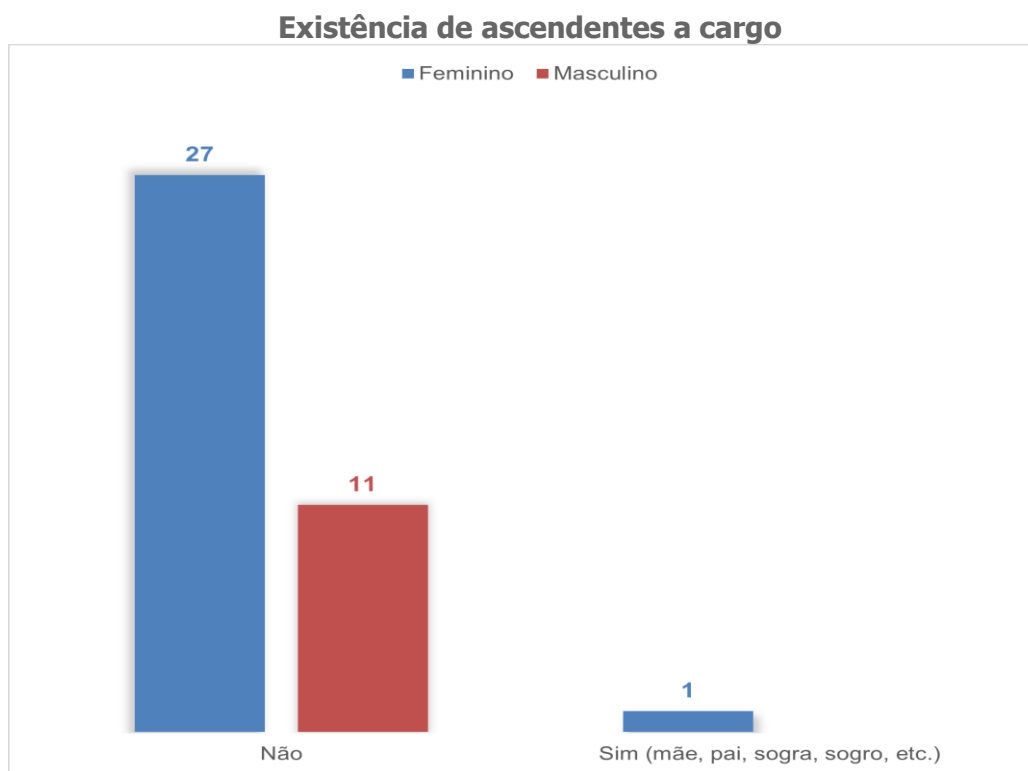


Gráfico A.13.

## Caraterização Socioprofissional dos/as respondentes

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

### Categorias profissionais, vínculos contratuais e formação

A distribuição de homens e mulheres por categorias profissionais revela que existe uma maior percentagem de mulheres nas categorias profissionais de assistente operacional ( $\approx 66\%$ ) e de assistente técnico/a ( $\approx 72\%$ ), face aos homens, o mesmo se verificando na categoria profissional de técnico/a superior ou equiparado, onde se encontram 87,5% de mulheres respondentes e 12,5% de homens. Esta realidade parece contrariar a tendência para a ocupação de cargos mais prestigiados, e mais bem remunerados, por parte de homens. De salientar ainda, que apenas um homem regista ter categoria de técnico especialista.

No que toca aos vínculos contratuais, a larga maioria dos/as trabalhadores/as encontra-se a trabalhar com um contrato por tempo indeterminado, ou “efetivo”. De referir que apenas mulheres declaram que têm contratos a termo resolutivo certo, contrato de emprego-inserção e em regime de prestação de serviços, vulgo “recibos verdes”. Por outro lado, apenas se regista um homem com contrato a termo resolutivo certo e outro por nomeação. A maioria dos/das trabalhadores/as trabalha em jornada contínua (19) e em horário rígido (10). Apenas se verifica discrepâncias em termos de género quanto ao tipo de horário de trabalho praticado no facto de apenas mulheres declaram ter isenção de horário ou serem trabalhadores/as-estudantes.

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. O mesmo se verifica quanto à frequência de formação profissional externa.

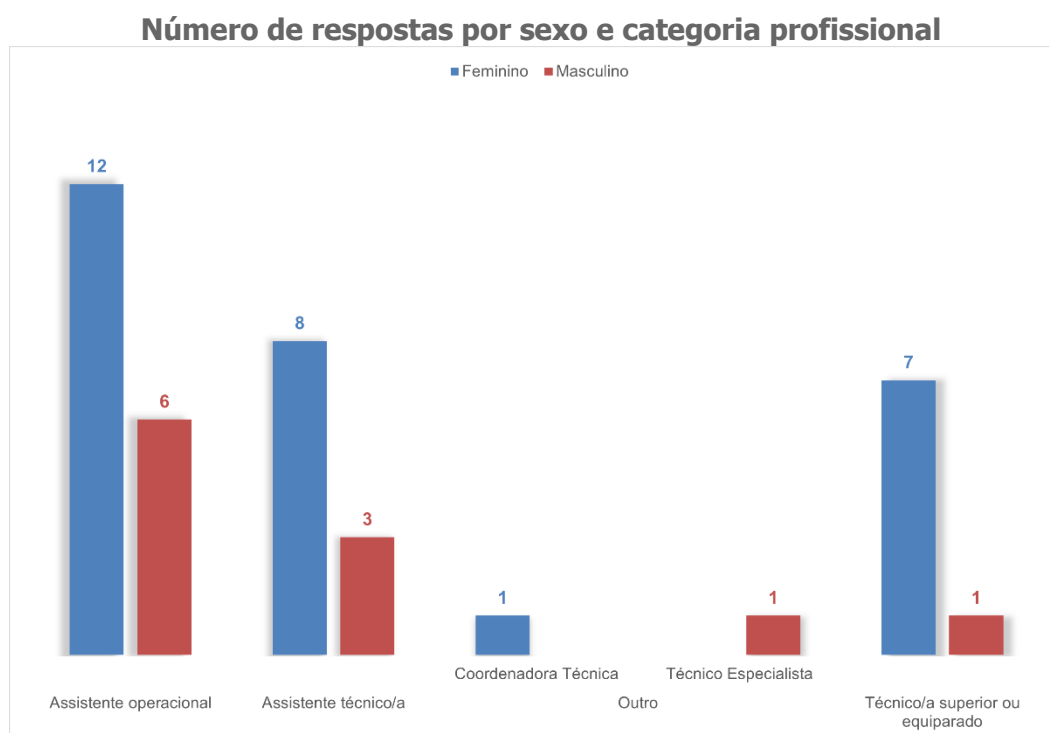


Gráfico A.14.

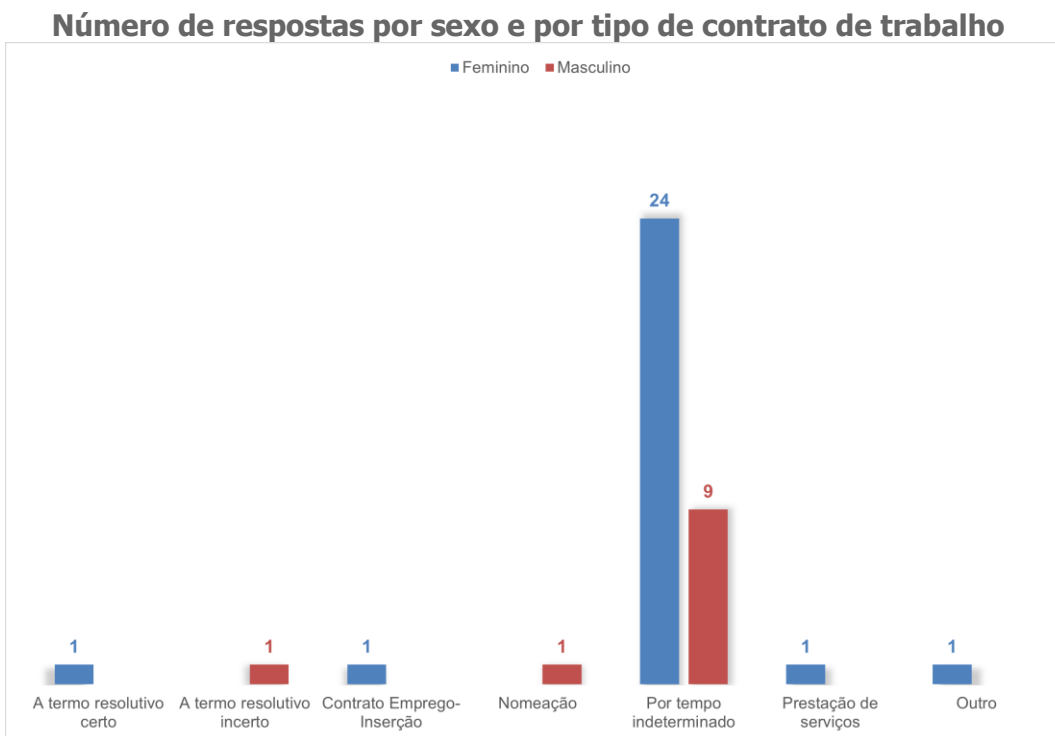


Gráfico A.15.

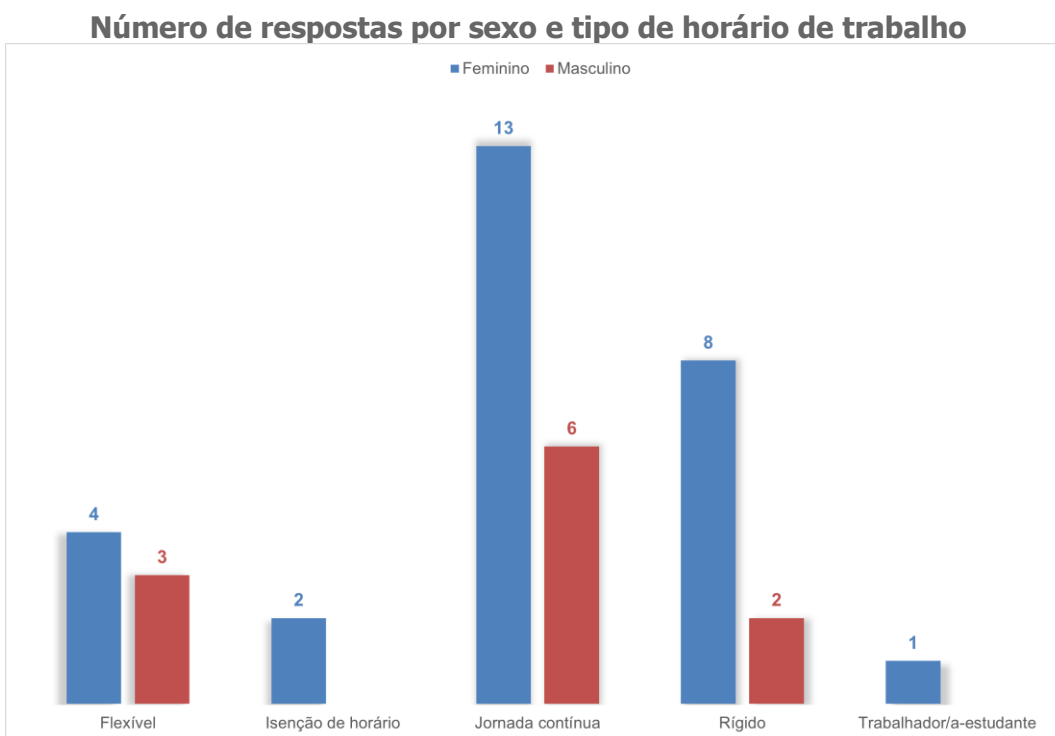


Gráfico A.16.



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

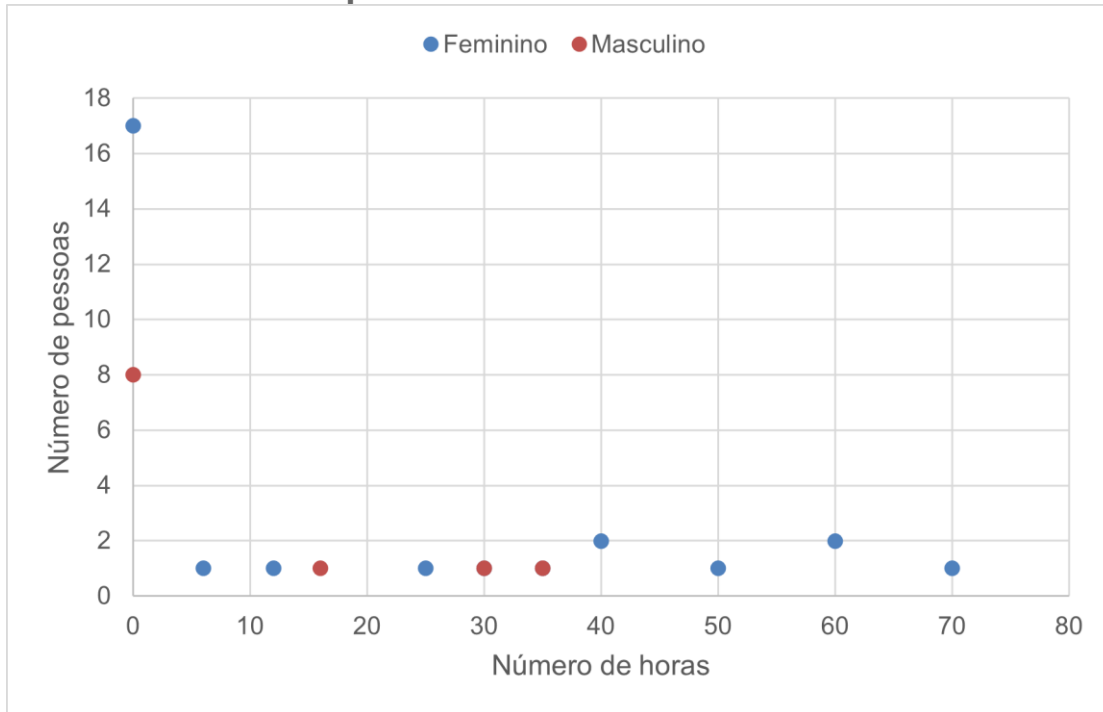


Gráfico A.17.

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



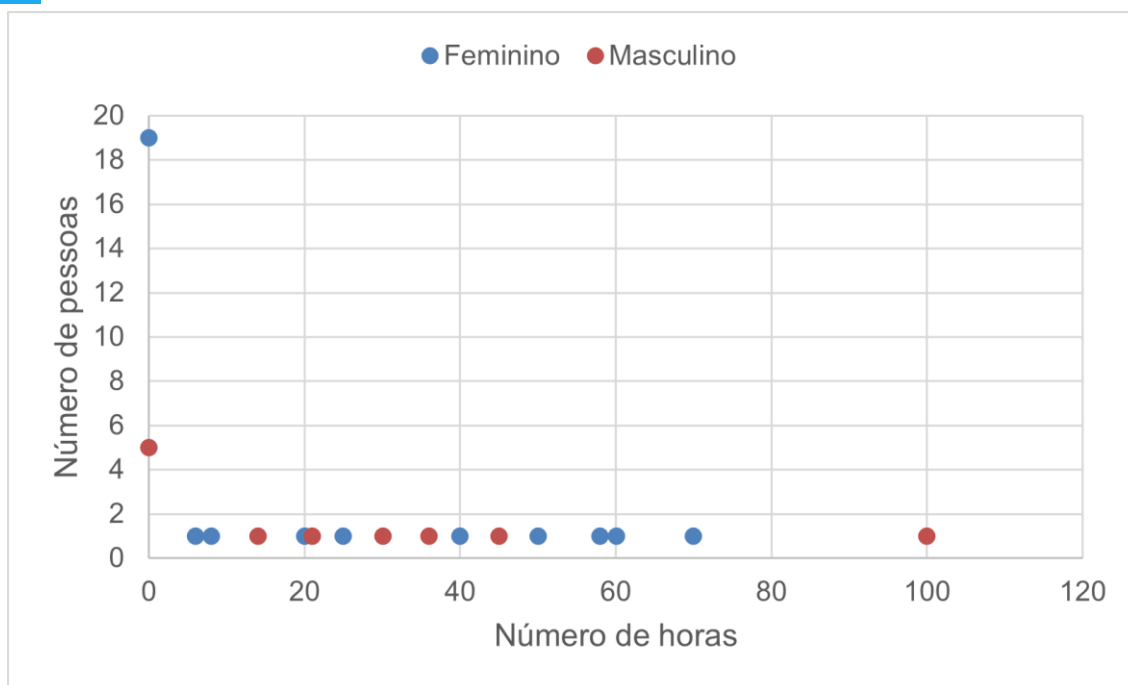


Gráfico A.18.

## Satisfação, estabilidade e trabalho de equipa

Procuramos perceber qual o nível de satisfação dos/as trabalhadores/as da Autarquia com a sua remuneração base atual. Quando questionados/as sobre o modo como se sentem, refletido numa escala de 0 a 10, em que 0 corresponde a “é muito difícil viver”, o valor com mais significado nas mulheres é o 2 e nos homens é o 5. Assim sendo, é de salientar que as mulheres optam por escalões mais baixos de satisfação (<5) do que os homens.

No que toca à perceção dos/as trabalhadores/as sobre a estabilidade da sua situação atual de emprego existiu uma tendência por parte das mulheres para optar por níveis mais altos de estabilidade, enquanto os homens reportaram níveis mais baixos de estabilidade.

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

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

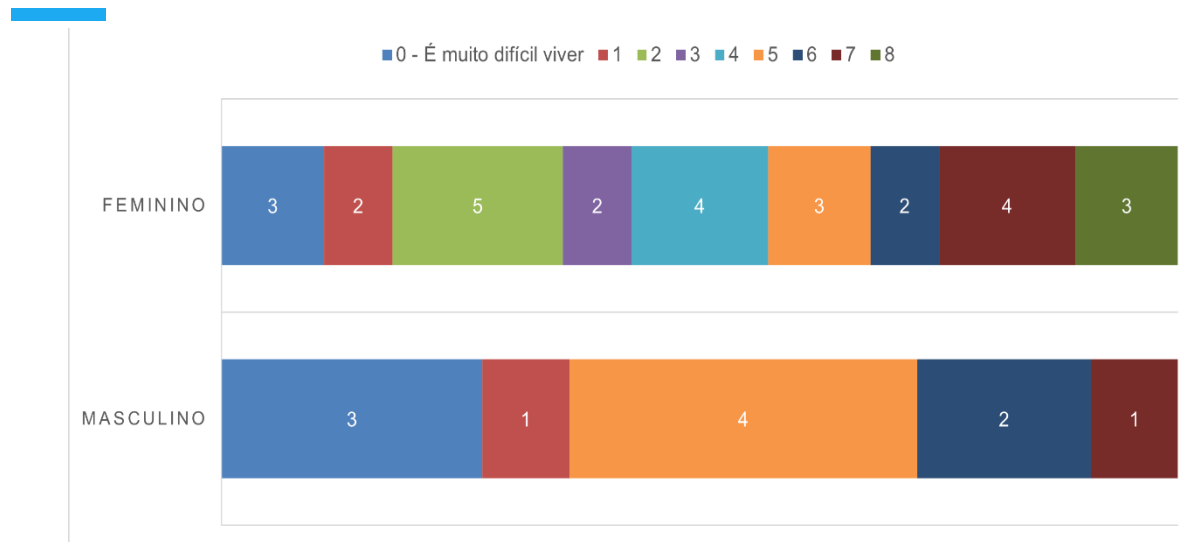


Gráfico A.19.

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

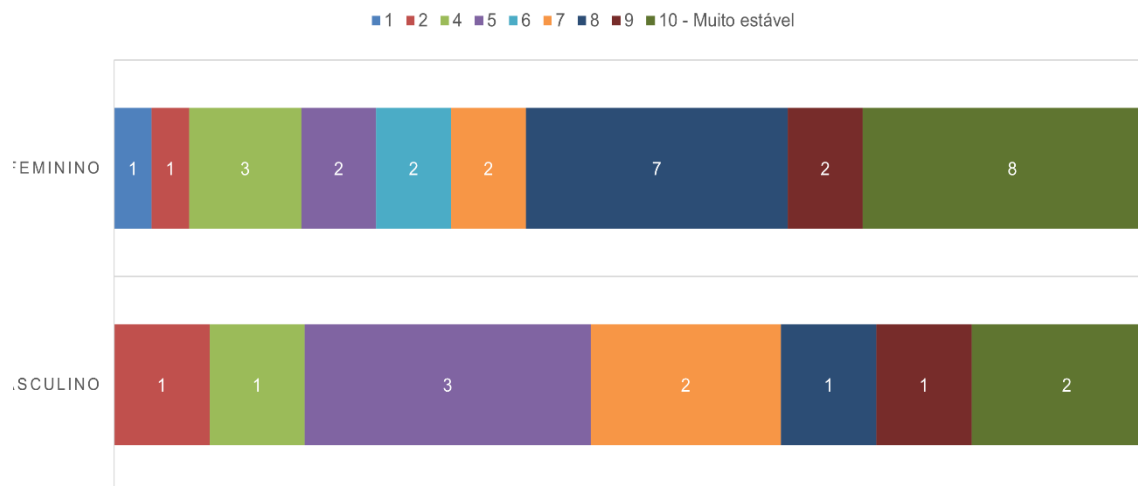


Gráfico A.20.

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

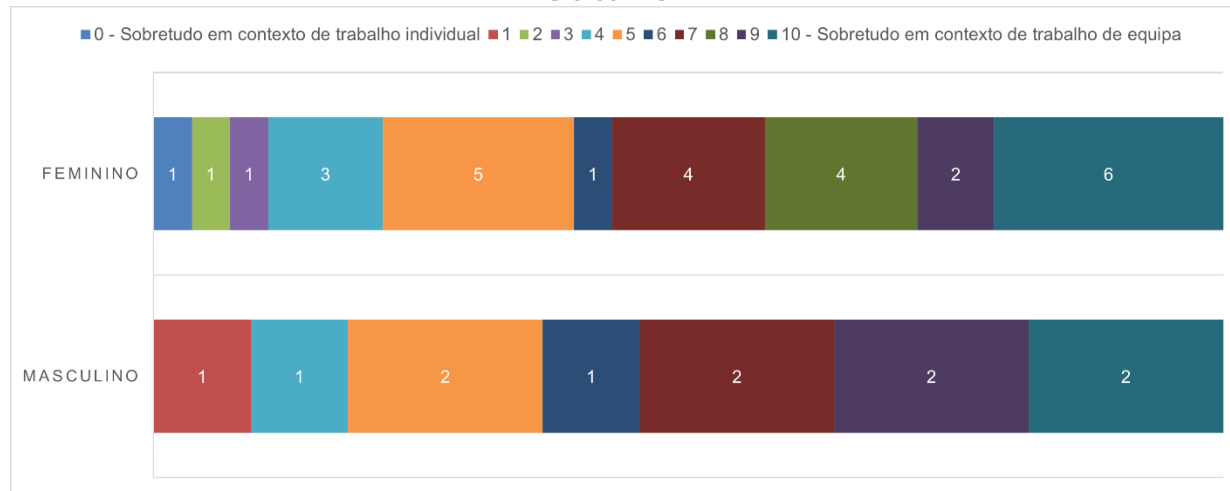


Gráfico A.21.

## Experiência, liderança, horário semanal e faltas

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

Quanto ao exercício de funções de chefia/coordenação, existe uma maior percentagem de mulheres que exerce este tipo de funções, quer formal, como informalmente,  $\approx 77\%$ , face a uma percentagem consideravelmente menor de homens,  $\approx 22\%$ . Estes dados revelam que existe uma maior representação de mulheres em posições de liderança entre as pessoas respondentes, o que denota a ocorrência de uma tendência contrária no município daquela que é a comum nas organizações portuguesas.

Quanto ao tempo médio de trabalho por semana, os dados apontam para uma discrepância de género clara. Assim sendo, as trabalhadoras do sexo feminino trabalhar acima do horário normal de trabalho de 35 horas semanais, reportando um valor em média de 37,4 horas semanais. Já os trabalhadores do sexo masculino reportaram um valor em média próximo do horário normal de trabalho, 35,5 horas semanais.

No que toca à ocorrência de faltas ao trabalho nos últimos 12 meses, verifica-se uma maior preponderância de mulheres que declara ter faltado face aos homens (13 mulheres e 5 homens). Os motivos com maior significado estatístico, entre as mulheres, é a falta por doença ou por assistência a familiares. Enquanto o motivo com maior significado estatístico entre os homens é a falta por período de férias. No entanto, é de realçar que apenas mulheres reportam ter faltado por proteção na parentalidade e por greve.

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

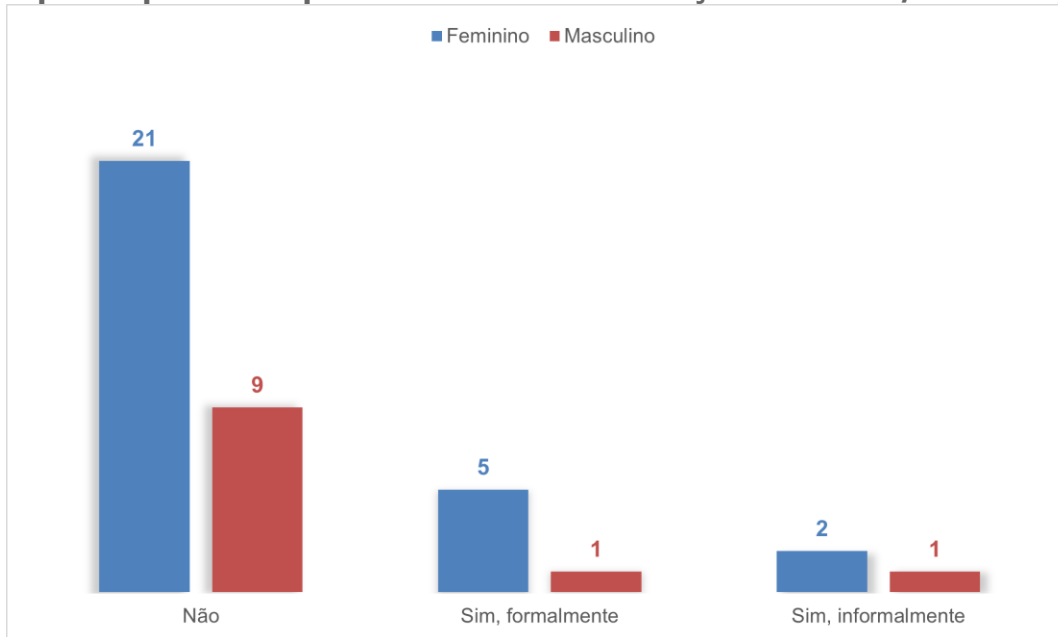


Gráfico A.22.

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

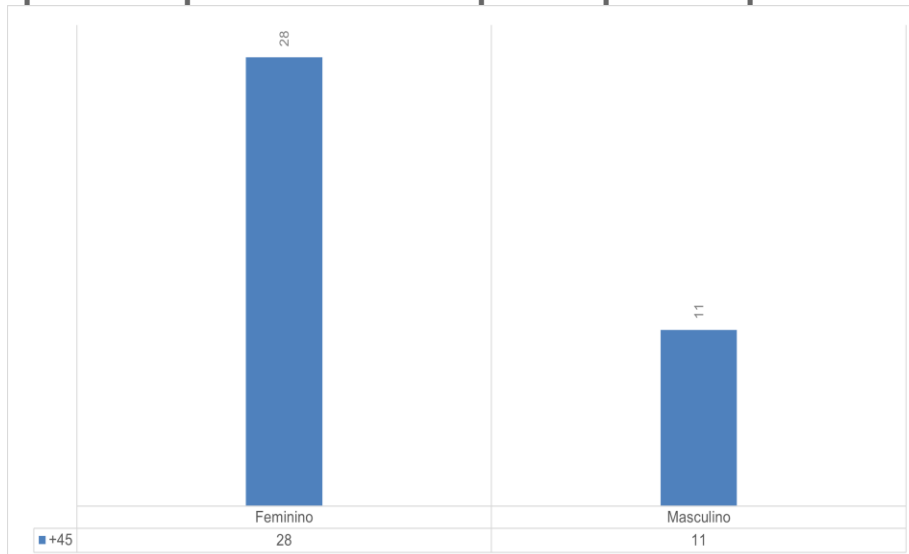


Gráfico A.23.

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

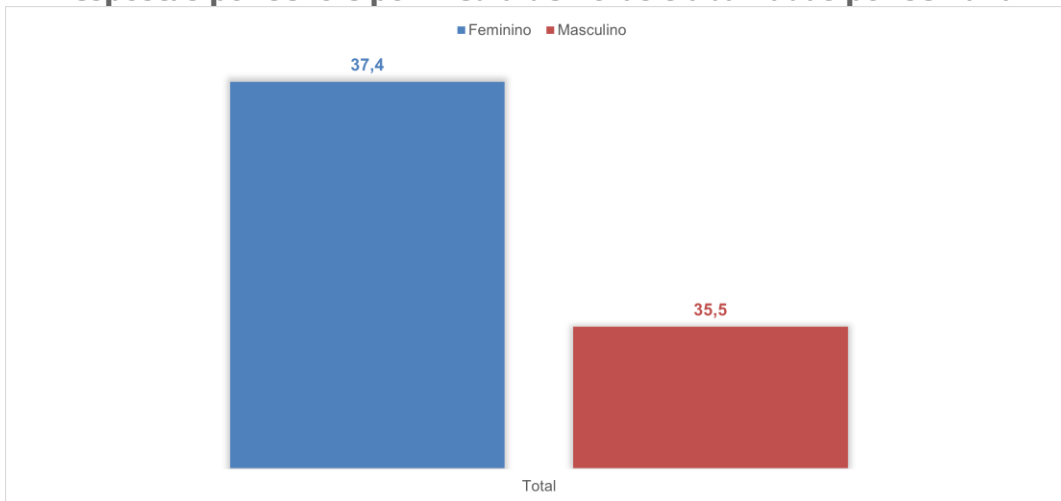


Gráfico A.24.

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

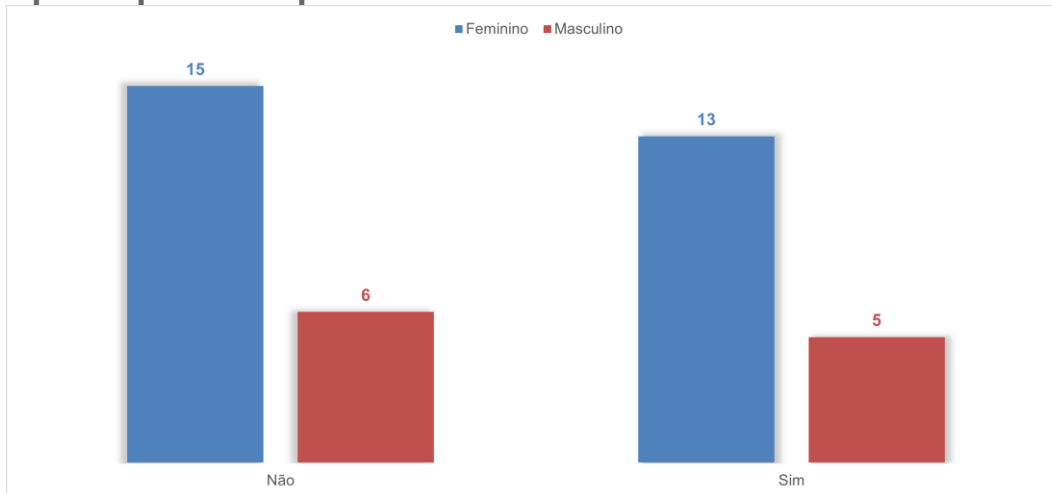


Gráfico A.25.

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

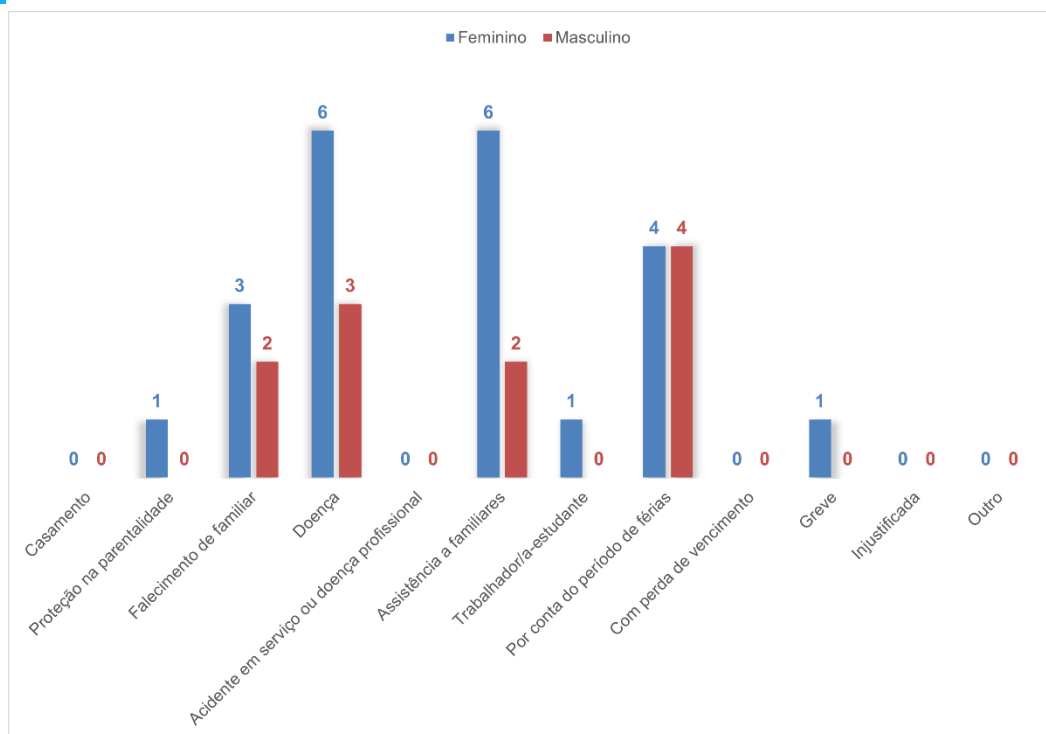


Gráfico A.26.

## 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?	2,36	2,55	2,41
Precisa fazer horas-extra?	2,14	3,27	2,46
Precisa trabalhar muito rapidamente?	2,64	2,82	2,69
O seu trabalho requer que seja bom/boa a propor novas ideias?	2,93	3,18	3,00
O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	2,50	3,18	2,69
O seu trabalho exige emocionalmente de si?	3,00	3,00	3,00
Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	2,75	2,73	2,74
O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	3,39	3,73	3,49
O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	3,21	3,45	3,28
No seu local de trabalho, a informação sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro é transmitida com antecedência?	2,82	2,73	2,79
Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	3,25	3,00	3,18
Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	4,57	4,36	4,51
O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela sua chefia?	3,36	2,91	3,23
Com que frequência é que a sua chefia direta fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	3,07	2,55	2,92
Existe uma boa cooperação entre colegas de trabalho?	4,04	3,27	3,82
Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que ela faz um bom planeamento do trabalho?	3,71	3,27	3,59
As chefias confiam no pessoal para executar o seu trabalho bem?	4,04	3,55	3,90
No seu local de trabalho, os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	3,68	3,00	3,49
As sugestões do pessoal são consideradas pelas chefias?	3,36	2,64	3,15
Em caso de necessidade, tem liberdade de flexibilizar o seu horário de trabalho?	3,43	3,00	3,31
No seu local de trabalho é valorizado o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	4,07	3,55	3,92
No quotidiano, colegas e chefias encorajam a conciliação entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?	3,46	3,09	3,36
No seu local de trabalho, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, sexo, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado?	4,18	3,55	4,00
Considera que o local onde trabalha promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida pessoal-familiar e a vida profissional?	3,68	3,45	3,62

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 entre as opiniões em ambos os sexos dos/as trabalhadores/as, uma média mais baixa no que concerne à pergunta: “Gosta de falar com as outras pessoas sobre o seu local de trabalho?”.

#### 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.	4,14	3,91	4,08
É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.	4,00	3,82	3,95
O seu trabalho tem algum significado para si?	4,39	4,36	4,38
Sente que o seu trabalho é importante?	4,32	4,09	4,26
Gosta de falar com as outras pessoas sobre o seu local de trabalho?	3,36	3,27	3,33
Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	3,61	3,73	3,64

Tabela A.2.

## Satisfação com o Trabalho

Quando analisados os níveis de satisfação das pessoas respondentes com o trabalho, verificamos que, para a maioria das afirmações, se verificam, tanto entre os homens como entre as mulheres, níveis médios de satisfação (3 numa escala de 1 a 5). De salientar que no sexo masculino se registam médias mais baixas no que concerne à satisfação com as “condições físicas do seu local de trabalho” e com a “maneira como as suas capacidades são utilizadas”.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Grau de satisfação com as suas perspetivas de trabalho.	3,57	3,09	3,44
Grau de satisfação com as condições físicas do seu local de trabalho.	3,43	2,91	3,28
Grau de satisfação com a maneira como as suas capacidades são utilizadas.	3,54	2,91	3,36
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a qualidade de vida no município.	3,71	3,64	3,69
Grau de satisfação com o contributo do seu trabalho para melhorar a igualdade de oportunidades no município.	3,64	3,27	3,54

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.



Analizando os dados é possível perceber que os homens reportam, em média, um maior número de horas de trabalho remunerado diário (7,23) do que as mulheres (7,11). Esta situação está em linha com aquilo que normalmente ocorre na sociedade portuguesa, em que tanto mulheres como homens trabalham mais do que o seu horário normal de trabalho, sendo que os homens trabalham ainda mais horas remuneradas do que as mulheres. Não obstante, esta situação contraria a informação antes analisada relativa à duração do período de médio semanal de trabalho, onde as mulheres declararam trabalhar muito mais tempo do que os homens.

As mulheres reportam, em média, um maior número de horas dedicadas ao estudo/formação, a preparar refeições, em tarefas domésticas e em tarefas de cuidado às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa e a outras pessoas com as quais não coabitam. Os homens reportam, em média, despendem mais tempo com a maioria das atividades relacionadas com o lazer. No que toca ao tempo gasto com trabalho doméstico, as mulheres dedicam aproximadamente o dobro do tempo dos homens neste tipo de tarefas.

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 “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 a inexistência de situações conflituantes entre estas duas esferas das suas vidas. É apenas de salientar que, comparando homens e mulheres, ainda que ambos se encontrem dentro dos valores médios, existe uma tendência para respostas que refletem uma menor capacidade de conciliação entre trabalho-família por parte das mulheres, ainda que não sejam particularmente conflituantes.



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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
A trabalhar (trabalho remunerado)	7,11	7,23	7,14
No estudo/formação (somatório do tempo em aulas e de estudo)	1,82	0,73	1,51
A dormir	7,48	6,41	7,18
A descansar/relaxar (sem ser a dormir)	2,16	3,86	2,64
A preparar refeições	2,02	1,41	1,85
A comer/tomar refeições	1,29	1,32	1,29
Em cuidados pessoais (p. ex. tomar banho, cuidados de beleza)	1,14	0,77	1,04
A fazer compras (diárias)	0,89	0,82	0,87
No trajeto de e para o emprego/local de estudo (somar todos os trajetos de ida e volta num dia "normal")	1,02	0,68	0,92
No trajeto para levar/acompanhar outra(s) pessoa(s) a serviços como infantário, escola, centro de dia, centro de saúde (somar todos os trajetos num dia "normal")	0,38	0,32	0,36
Noutros trajetos diferentes dos anteriores (entre a sua residência e a de outras pessoas, familiares, amigos, amigos)	0,63	0,50	0,59
Em tarefas domésticas (p. ex. lavar roupa, limpar a casa, passar a ferro)	2,29	0,95	1,91
Na prestação de cuidados às crianças/jovens/pessoas dependentes da sua família, residentes na mesma casa	1,46	0,86	1,29
Na prestação de cuidados a outra(s) pessoa(s) que não reside(em) na mesma casa (não incluir ações como voluntariado)	1,09	0,32	0,87
No cuidado a animais domésticos (incluindo levá-los à rua)	0,46	0,64	0,51
A conversar ao telefone (excluindo conversas de trabalho ou ligadas ao trabalho)	0,70	0,68	0,69
A praticar desporto/fazer atividade física (incluindo caminhadas com fins de manutenção física)	0,91	0,59	0,82
Em convívio/saídas (p. ex. ida ao café, conversar, passeios)	0,63	0,73	0,65
Na internet (p. ex. Messenger, Facebook, Chats)	0,93	1,36	1,05
A ver televisão (incluindo programas gravados, vídeos, DVD)	1,41	2,00	1,58
A ler (p. ex. jornais, revistas, livros, sites na internet ou blogues) sem ser estudar	0,73	0,68	0,72
Noutras atividades não referidas anteriormente.	0,30	0,36	0,32

Tabela A.4.

## Respostas por sexo e pelas diferentes tarefas domésticas e de cuidado

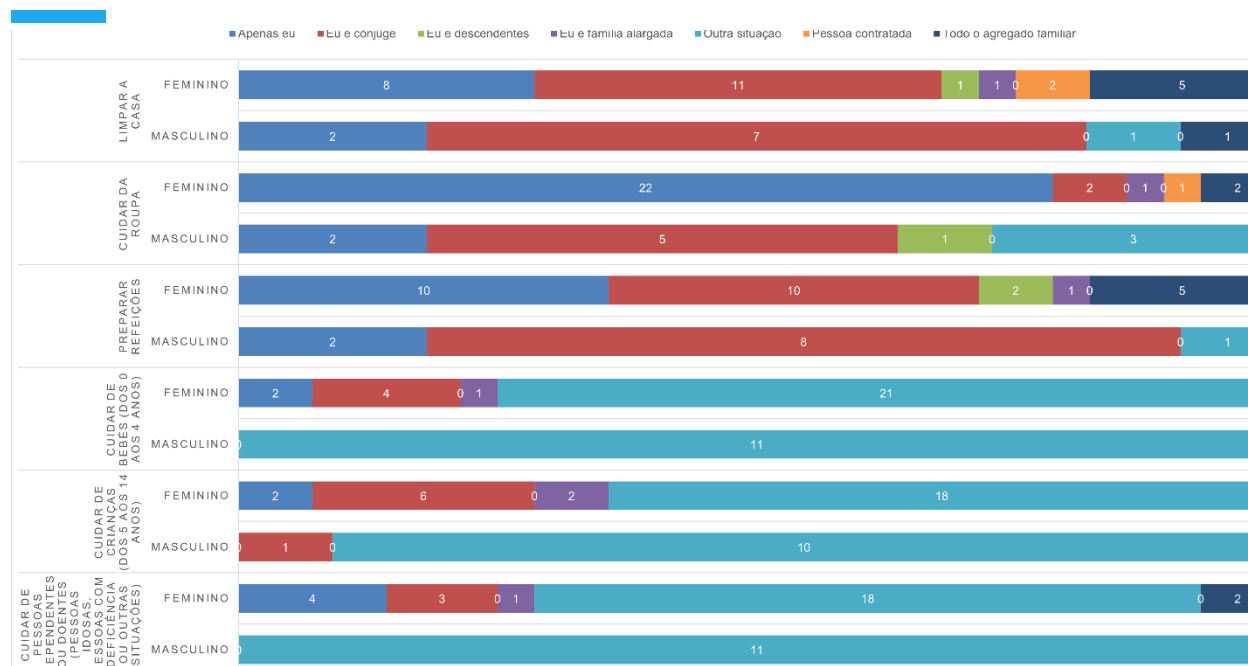


Gráfico A.27.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
<b>As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.</b>	2,29	2,55	<b>2,36</b>
<b>O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.</b>	2,04	2,18	<b>2,08</b>
<b>Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.</b>	1,79	2,18	<b>1,90</b>
<b>Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares.</b>	1,86	2,36	<b>2,00</b>
<b>Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.</b>	1,61	2,09	<b>1,74</b>
<b>Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.</b>	1,46	1,45	<b>1,46</b>
<b>A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.</b>	1,50	1,64	<b>1,54</b>
<b>As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.</b>	1,39	1,55	<b>1,44</b>
<b>Para mim é difícil tirar uma a duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.</b>	2,36	2,45	<b>2,38</b>
<b>O meu horário de trabalho não se adapta aos compromissos familiares, pessoais ou sociais.</b>	1,79	1,91	<b>1,82</b>

Tabela A.5.

## Saúde e bem-estar

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

Quanto à perceção sobre o seu bem-estar, ambos os géneros reportam receber apoio e ajuda de pessoas que lhes são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.). Não obstante, as mulheres declaram um menor contentamento com a qualidade do apoio que recebem do que os homens. Salientar que os homens afirmam ter mais tempo para realizar tarefas que realmente gostam.

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

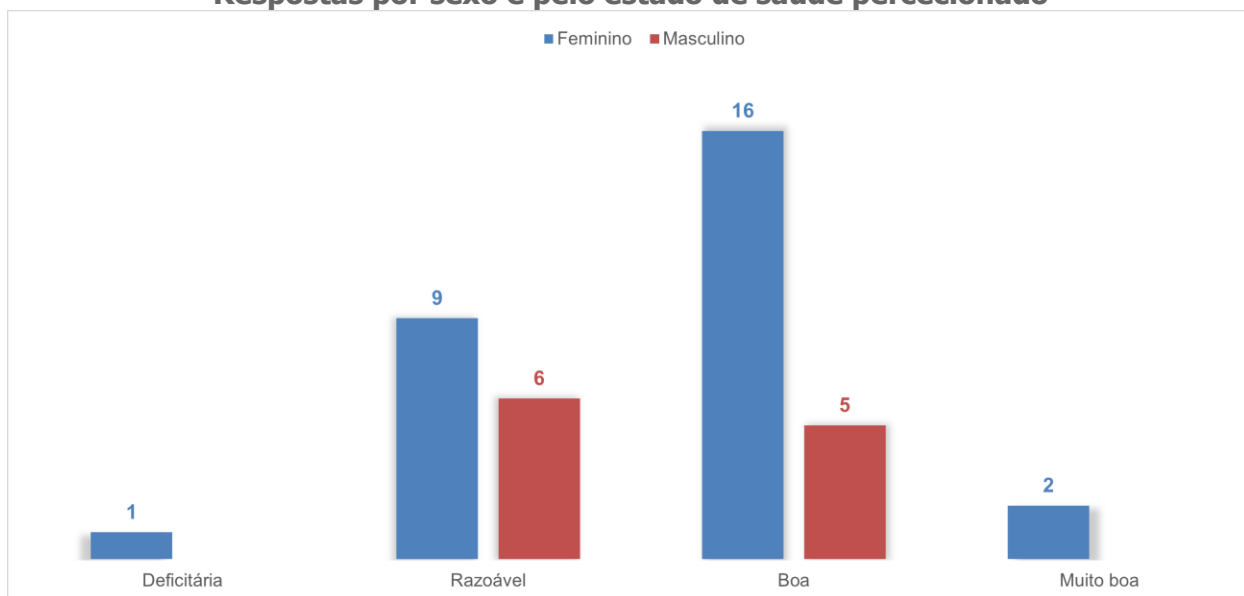


Gráfico A.28.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Na minha vida quotidiana, tenho tempo para fazer as coisas de que realmente gosto.	3,50	3,27	3,44
Quando estou no meu local de trabalho, costumo fazer telefonemas de natureza familiar, tratar de assuntos familiares ou organizar a vida quotidiana.	2,29	3,09	2,51
Recebo sempre apoio e ajuda de pessoas que me são próximas (família, amigos, amigas, colegas, etc.).	3,61	3,64	3,62
Estou contente com a qualidade do apoio que recebo.	3,54	3,64	3,56

Tabela A.6.

## Apoios, políticas e práticas promotoras de Igualdade

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

De destacar uma maior perceção por parte dos homens da necessidade de tornar mais acessíveis serviços de apoio aos/às filhos/as e famílias vulneráveis como “infantários e creches” e “implementar medidas de apoio às famílias vulneráveis, como as famílias monoparentais, famílias com pessoas com deficiência, idosas, dependentes ou com doença crónica”. Também é de destacar a maior perceção das mulheres relativa à necessidade de “as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos”.

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 tenham as mesmas oportunidades de progressão na carreira e que existam iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens, sendo que os homens tendem a concordar mais com estas afirmações.

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

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
O ideal num casal é que cada pessoa tenha a sua atividade profissional e que partilhem as atividades domésticas e os cuidados às crianças.	4,50	4,55	4,51
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.	2,68	2,82	2,72
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.	1,68	2,45	1,90
É importante aumentar as possibilidades de trabalho flexível (jornada contínua, part-time, trabalho a partir de casa).	3,68	3,36	3,59

É importante tornar os infantários e creches mais acessíveis financeiramente.	4,14	4,36	4,21
É importante haver mais oferta de serviços alargados e equipamentos próprios para adolescentes (atividades de tempos livres, colónias de férias, etc.).	4,11	4,18	4,13
É socialmente estratégico mudar as atitudes das mulheres e das raparigas em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que partilhem com mais facilidade.	3,79	3,64	3,74
É socialmente estratégico mudar as atitudes dos homens e dos rapazes em relação às tarefas domésticas e ao cuidar da casa, de crianças, pessoas idosas e/ou de outras pessoas dependentes, para que assumam igual responsabilidade na sua execução.	3,96	4,00	3,97
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.	3,89	4,27	4,00
O ideal é garantir que as mulheres não são discriminadas se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,25	4,27	4,26
O ideal é garantir que os homens não são discriminados se tirarem uma licença para assistência a filhos/as ou outros/as dependentes.	4,21	4,18	4,21
O ideal é mulheres e homens terem as mesmas oportunidades de progressão na carreira.	4,46	4,64	4,51
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).	4,32	4,55	4,38
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).	4,32	4,64	4,41
É importante haver iguais oportunidades de formação profissional para mulheres e homens.	4,43	4,64	4,49
É socialmente estratégico as mulheres ocuparem postos de liderança ou decisão nas autarquias, empresas ou associações sem fins lucrativos.	4,00	3,73	3,92
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.).	3,89	3,91	3,90
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.).	3,82	3,91	3,85

Tabela A.7.

Também no que toca às respostas relativas à implementação de práticas organizacionais potenciadoras de igualdade de género na autarquia, verificamos que as mulheres concordam bastante (valores mínimos de 3 numa escala entre 1 e 5) com todas as políticas, enquanto os homens concordam com todas, apresentando valores de concordância mais baixos. Ainda que,

como vimos acima, os homens demonstrem concordar bastante com uma série de valores promotores da igualdade, os dados demonstram que esta concordância diminui quando se trata de práticas para a igualdade, como na “marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação” ou no “conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras”, frases onde a concordância é particularmente mais baixa e contrasta com a das mulheres.

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

Pergunta	Feminino	Masculino	Total
Incentivar a apresentação de sugestões e avaliar a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras relativamente à conciliação trabalho-família.	3,93	3,55	3,82
Proporcionar benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras.	3,86	3,45	3,74
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).	4,00	3,91	3,97
Possibilitar o trabalho a partir de casa/teletrabalho.	3,61	3,55	3,59
Conceder horários de trabalho flexíveis.	3,86	3,91	3,87
Possibilitar a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário.	3,61	3,55	3,59
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considerar as necessidades de conciliação.	3,68	2,82	3,44
Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras.	3,43	2,82	3,26
Prever a partilha do posto do trabalho.	3,50	3,27	3,44
Possibilitar a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação.	3,86	3,82	3,85
Incentivar os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei.	3,93	3,91	3,92
Conceder licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência.	3,86	4,00	3,90
Conceder licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei.	3,68	3,64	3,67
Proceder a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental inicial.	3,79	3,36	3,67
Conceder benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por parentalidade, a trabalhadoras e trabalhadores.	3,64	3,45	3,59
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).	3,93	3,82	3,90

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. Salientar que no sexo feminino se verificam valores, em média, ligeiramente superiores aos dos homens.

### 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?	2,00	1,82	1,95
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de assédio sexual indesejado?	1,64	1,27	1,54
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de ameaças de violência?	1,57	1,27	1,49
Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho: presenciou situações de violência física?	1,43	1,18	1,36

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 Marvão conta já com várias iniciativas em prol da igualdade de género e da prevenção da violência de género. Passamos a elencá-las:

- 1) Em outubro de 2019, nas comemorações do **Dia Nacional para a Igualdade** e **Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza**, houve a mobilização dos parceiros da Rede Social para a criação de uma manta de retalhos, na qual cada entidade contribuía com um retalho. Cada retalho, e a fusão dos mesmos numa manta, teve como objetivo a sensibilização da importância de cada um no seu papel na comunidade, sobressaindo o conceito de que "a união faz a força".
- 2) Em novembro de 2019 houve sensibilização para a Igualdade entre homens e mulheres através da campanha "**Sem Medo de Ser Mulher**". Esta teve como parceiros para a sua realização o Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica (NAVVD) - Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação de Portalegre, o Município de Arronches, o Município de Castelo de Vide, o Município de Campo Maior, o Município de Elvas, o Município de Marvão, o Município de Monforte e o Município de Portalegre e foi dirigida às famílias e à comunidade em geral.
- 3) Por sua vez, para alertar para a **violência no namoro**, procedeu-se à sensibilização dos/as alunos/as dos 2.º e 3.º Ciclos através da distribuição de folhetos alusivos à temática, em fevereiro de 2020, com o objetivo de alertar para comportamentos que possam indicar situações de violência (física, psicológica ou sexual).
- 4) No âmbito do **Dia Mundial para a Igualdade**, em 2020, com o objetivo de integrar uma perspetiva de igualdade de género na administração pública local e consciencializar para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, foi divulgado, via digital, o percurso dos municípios, que integram o Plano Intermunicipal de Igualdade (PIMI) – Alto Alentejo. Foram divulgados alguns dados estatísticos, provenientes do respetivo balanço social que discriminam, por sexo, o número de trabalhadores/as, nível de escolaridade, número de trabalhadores/as

portadores/as de deficiência, bem como os cargos/carreiras que são ocupados por homens e mulheres, nas autarquias.

5) A CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o NAVVD-Cruz Vermelha Portuguesa-Delegação de Portalegre promoveram um **workshop de comunicação inclusiva**, no qual participaram 3 trabalhadoras e 1 trabalhador do Município de Marvão. Este, realizado em novembro de 2020, teve como objetivo dotar a rede de parceria do PIMI do Alto Alentejo de conhecimentos teórico-práticos que promovam a adoção de uma comunicação e linguagem promotoras da igualdade entre homens e mulheres.

6) No mesmo mês, realizou-se uma **campanha de sensibilização**, através da divulgação de um cartaz criado para o efeito e respetiva nota de imprensa, e posterior afixação e distribuição nos diversos serviços municipais, de saúde e da segurança social do concelho, para promoção da **Igualdade entre Mulheres e Homens**.

7) Em fevereiro de 2021, por ocasião do **Dia dos/as Namorados/as**, houve a divulgação, via online, da campanha da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), #NamorarSemViolência, de prevenção e combate à violência no namoro.

No Agrupamento de Escolas **foram realizadas iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção da Violência de Género**, não havendo detalhe sobre estas mesmas iniciativas.

No que diz respeito a **iniciativas de promoção da Igualdade ou de prevenção da Violência de Género** no 3º Setor, constatamos que, das seis entidades respondentes, apenas **três já o fizeram** e que dessas, apenas duas disponibilizaram mais informações sobre as atividades promovidas pelo Município de Marvão, a saber:

- comemoração do 25 de novembro;
- campanha “sem medo de ser mulher”, dirigida à comunidade em geral;
- campanha realizada no Dia dos/as Namorados/as.

## Formação

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

junto dos Centros de Formação dos Agrupamentos de Escolas, de forma a colmatar esta necessidade.

Quanto às **ações de formação certificadas para obtenção de Especialização em Igualdade de Género**, note-se que no 3º Setor, **apenas uma das entidades tem membros dos órgãos sociais e trabalhadores/as da organização que já as frequentaram**, sendo que todas as pessoas eram do sexo feminino.

## Redes colaborativas em prol da Igualdade de Género

O Município integra **redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência**, com a finalidade de promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da ENIND 2018-2030 "Portugal + Igual", ao nível do município.

O Agrupamento de Escolas declara que não **integra nenhuma rede de trabalho ou colaborativa em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência**.

**Nenhuma das entidades do 3º Setor declarou integrar redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência**.

Aponta-se como desejável a inclusão no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do concelho de Marvão de medidas promotoras de um maior envolvimento do Agrupamento de Escolas e das entidades do 3º setor em iniciativas em prol da Igualdade de Género e da prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica.

## Associativismo

### Caracterização do Associativismo

No total estão formalizadas 32 associações no Município, no entanto, responderam ao Questionário de Diagnóstico de Género no Associativismo um total de **6 entidades: 4 IPSS, 1 Associação Desportiva, Cultural e Recreativa e 1 Associação Não Governamental de Cooperação para o Desenvolvimento.**

**Apenas 3 das entidades respondentes contemplam nos seus Estatutos a Igualdade e a Não Discriminação**, sendo que ao nível da missão e da principal área de intervenção temos a seguinte informação relativa a cada uma delas:

- apoio social a idosos/as e dinamização de ações de carácter sociocultural à comunidade, através das Respostas Sociais de Serviço de Apoio Domiciliário, Estrutura Residencial para Pessoas Idosas e Cantinas Sociais;
- apoio a idosos/as e cuidados continuados integrados - apoio domiciliário, centro de dia e unidade de média duração e reabilitação de longa duração;
- contribuição para a solidariedade e bem-estar de pessoas idosas.

Quanto aos **públicos-alvo** para quem estas entidades dirigem a sua intervenção, constatamos que o público mais frequente é a “família e comunidade em geral” e, naturalmente pelo apresentado acima, as “pessoas idosas”, embora haja outros públicos como “crianças e jovens em geral”, “pessoas com doença do foro mental ou psiquiátrico”, “pessoas em situação de dependência física” e “pessoas adultas com deficiência”, que estão presentes em mais do que uma das organizações inquiridas. De ressaltar ainda que há lista de espera em 2 das entidades para “pessoas idosas”.

Relativamente à **composição por sexo dos órgãos sociais** destas 6 organizações do 3º setor, verifica-se que as **presidências** – da Direção, do Conselho Fiscal e da Mesa da Assembleia Geral – são constituídas maioritariamente por homens, na proporção de pelo menos 2/3, sendo que o mesmo acontece com os **restantes membros dos órgãos sociais**. Inversamente, no que toca às **pessoas associadas**, constatamos uma maioria de mulheres, 67%, apesar de, a esta questão, apenas uma das entidades ter fornecido estes dados.

Analisando agora a **repartição de mulheres e de homens pelas funções que atualmente desempenham** nestas organizações, é perceptível um profundo **desequilíbrio entre sexos quanto à função de Diretores/as Técnicos/as, Equipa Técnica e restantes elementos**

**da equipa**, registando-se uma maioria de mulheres. De registar que 2 das entidades inquiridas não disponibilizaram dados sobre esta matéria.

## Apoios e Benefícios ao Associativismo

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

Existe um portal dedicado ao associativismo como forma de congregar e disponibilizar informação e promover as várias iniciativas e atividades, embora esteja ainda pouco desenvolvido (não dispõe ainda de informação sobre eventos ou notícias).

## Educação

### Estrutura Educativa

A oferta de ensino público em Marvão compreende a um Agrupamento de Escolas que integra 2 estabelecimentos de ensino, desde o jardim de infância até ao 3.º ciclo do ensino básico. O Agrupamento de Escolas de Marvão é assim estruturado da seguinte forma:

- Escola Básica Integrada Dr. Manuel Magro Machado - jardim de infância, 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico;
- Escola Básica Integrada Ammaia (sede) – jardim de infância, 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico.

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

O questionário de Diagnóstico de Género na Educação foi respondido pela direção do Agrupamento de Escolas de Marvão, **único Agrupamento existente no concelho, composto por 2 escolas**, tomando sempre como período de referência o ano letivo transato de 2020/2021.

Começamos pela caracterização da comunidade educativa do Agrupamento de Escolas, apresentando o número **de docentes** que trabalha no Agrupamento de Escolas por nível de ensino e sexo. Verifica-se uma **clara predominância no número de mulheres docentes** e constata-se também que o número de docentes homens vai ganhando maior significado no universo total de docentes à medida que aumenta o nível de ensino. Nomeadamente, **no 2º CEB apresenta-se um número superior de docentes homens do que de docentes mulheres**.

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

Nível de Ensino	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Pré-Escolar	6	0
1º CEB	7	1
2º CEB	3	6
3º CEB	9	5

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

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

Categoria Profissional	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Assistente Operacional	8	0
Assistente Técnico/a	22	2
Técnico/a Superior	4	0

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

Não obstante esta forte feminização do ensino verificamos, pela análise da tabela seguinte onde constam os órgãos de toda a comunidade educativa, que as **funções de direção/presidência são exercidas por homens**. Esta constatação é, mais uma vez, um dado generalizado na sociedade portuguesa que revela claramente a existência de “telhados de vidro” que as mulheres



enfrentam para conseguirem ascender a lugares de liderança. Importa, porém, ressaltar que no âmbito das **funções de coordenação** esta tendência não se verifica.

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

Tipologia de Funções	Nº de Mulheres	Nº de Homens
Diretor/Diretora	0	1
Restantes Membros da Direção	2	1
Presidente do Conselho Pedagógico	0	1
Restantes Membros do Conselho Pedagógico	8	0
Presidente do Conselho Geral	0	1
Restantes Membros do Conselho Geral	7	8
Coordenadores/as de Departamentos	6	0

## Caracterização 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.4.: Caracterização da comunidade educativa - Estudantes**

Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Pré-Escolar	30	27
1º CEB	31	37
2º CEB	14	11
3º CEB	38	25

Pela análise da tabela acima, percebe-se a existência de um equilíbrio no número de estudantes desde o pré-escolar até ao 2º Ciclo do Ensino Básico (CEB), registando-se uma **ligeira preponderância de raparigas no 3º CEB** (+13 raparigas do que rapazes).

## Abandono Escolar Precoce

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

## Apoios e Benefícios para crianças e jovens

O Município de Marvão dispõe de 2 Ludotecas, em Santo António das Areias e em Portagem, que funcionam durante todo o ano letivo, como forma de assegurar as atividades de prolongamento de horário, das crianças entre os 3 e os 12 anos, após o horário escolar e durante os períodos de interrupção letiva. Para além disso, proporciona às crianças e aos/às jovens os seguintes apoios/serviços:

- Bolsa de Estudos, atribuídas a 18 meninas/raparigas e 10 meninos/rapazes;
- Ocupação de tempos livres em período de interrupção letiva destinado a 28 meninas/raparigas e 26 meninos/rapazes;

- ocupação de tempos livres durante período letivo usufruído por 27 meninas/raparigas e 17 meninos/rapazes;
- transporte escolar para uso de 54 meninas/raparigas e 66 meninos/rapazes;
- cantina escolar da qual usufruem 105 meninas/raparigas e 87 meninos/rapazes;
- pagamento integral do passe escolar para os ensinos secundários e profissional dirigido a 27 meninas/raparigas e 41 meninos/rapazes.

Uma vez que não existe nenhum estabelecimento de ensino secundário no concelho, a Autarquia assegura o pagamento integral do transporte, para que os/as estudantes se possam deslocar para outros concelhos, como Portalegre.

São atribuídas bolsas de estudo a estudantes em situação de carência económica, inscritos/as no ensino superior.

## Famílias com crianças e jovens

### Caraterização das famílias com crianças e jovens

Com o objetivo de traçarmos um quadro comparativo entre os papéis desempenhados pelas mulheres e homens no seio da família, e compreendermos a composição dos núcleos familiares no concelho, procuramos agora analisar a composição dos núcleos familiares monoparentais a residir em Marvão.

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

Tipo de Núcleo	N.º Total de Núcleos Monoparentais	Pai com Filhos/as	% de Núcleos Pais com Filhos/as	Mãe com Filhos/as	% de Núcleos Mães com Filhos/as
<b>Total</b>	116	25	21,55	91	78,45

Fonte: Pordata, 2011

Em 2011, os núcleos monoparentais correspondiam a um total de 116 agregados familiares. Dentro destes, podemos dizer que as mulheres assumem um papel de grande relevância, uma vez que o número de mães com filhos/as corresponde a 78,45% destes agregados. Este número reforça a tendência que acompanha todo o país e que revela uma clara predisposição para as mulheres assumirem, com maior preponderância, o cuidado dos/das descendentes. Contudo, podemos destacar que a diferença no que respeita ao sexo dentro destes núcleos monoparentais é, em Marvão, ligeiramente inferior ao dos restantes concelhos da região do Alto Alentejo.

Outro indicador importante para a caracterização destes núcleos monoparentais corresponde ao nível de escolaridade do pai ou da mãe. Ao analisar este indicador, percebemos que grande parte das mulheres com filhos/as completou apenas o 1.º ciclo do ensino básico (um total de 31). É também de relevância perceber que 18 destas mulheres não chegaram a completar nenhum nível de escolaridade. Para tal, é importante perceber que a taxa de analfabetismo do concelho situava-se nos 13,2% (à data de 2011), sendo que o sexo feminino estava em desvantagem, com uma taxa de analfabetismo na ordem dos 15,4%, enquanto que para os homens ficava nos 10,9%.

Não obstante, o número de mães sozinhas com filhos/as a cargo que completou o 3.º ciclo do ensino básico e mesmo o secundário, é ainda significativo, correspondendo a um total de 32 agregados familiares, em que 16 completaram o 3.º ciclo completo e 16 o ensino secundário.

No caso das famílias de pais com crianças, a maioria dos homens nesta situação possui apenas o 1.º ciclo do ensino básico, estando 9 homens nesta situação, ou não chegou a completar nenhum nível de escolaridade (8 homens). De resto, a distribuição pelos restantes níveis de ensino não é muito significativa, como podemos observar na tabela.

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

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>N.º Mães com Filhos/as</b>	<b>N.º Pais com Filhos/as</b>
Sem Nível de Escolaridade	18	8
Básico 1.º Ciclo	31	9
Básico 2.º Ciclo	7	4
Básico 3.º Ciclo	16	2
Secundário	16	1
Pós-Secundário	0	0
Superior	3	1

Fonte: Pordata, 2011

Outro indicador relevante para a análise reporta-se ao número de pessoas que beneficiam de Licença Parental Inicial, por parte da Segurança Social. Em 2020, num total de 29 beneficiários/as, 17 eram do sexo feminino e 12 do sexo masculino. Neste sentido, constatamos, que as mulheres tendem ainda a usufruir mais deste benefício, em prol dos/as filhos/as, embora a diferença não seja muito significativa.

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

Beneficiários/as	N.º de Homens Beneficiários	N.º de Mulheres Beneficiárias	Total
Licença Parental Inicial	12	17	29

Fonte: Pordata, 2020

## Apoios e Benefícios para famílias com crianças e jovens

A CM de Marvão disponibiliza apoio extraordinário a indivíduos e famílias expostas a condições extremas de vulnerabilidade social e financeira. Trata-se de um apoio para dar resposta a situações de risco iminente, que não encontrem resposta nos serviços de ação social do estado (apoio financeiro para dar resposta a despesas da renda ou o crédito à habitação, despesas de luz, água, gás, despesas de saúde, entre outras consideradas elegíveis após a respetiva análise).

**Com isto, averiguou-se a existência de beneficiários/as de renda acessível 8 meninas/raparigas e 3 meninos/rapazes e usuárias/os da loja social existem 4 meninas/raparigas e 5 meninos/rapazes.**

Adicionalmente, existem 14 espaços em São Salvador da Aramenha, para o cultivo de produtos hortícolas. Além de apoiar as famílias com maiores vulnerabilidades, este programa contribui para promover uma alimentação saudável, promover uma agricultura sustentável e incentivar o espírito comunitário e o sentido de cidadania na utilização do espaço público. Dos espaços disponíveis, 10 foram já atribuídos e estão a ser cultivados.

## Minorias nacionais e étnicas

### Minorias nacionais

Passemos agora a analisar a existência de alunos/as pertencentes a minorias nacionais no Agrupamento de Escolas. Então, oriundos/as do **Brasil**, estudam **5 alunas e 1 aluno** e oriundas da **Alemanha** estudam **2 alunas**.

### Minorias étnicas

A residir no concelho existe apenas um agregado familiar de etnia cigana. Quanto à existência de estudantes pertencentes a origens étnicas minoritárias, temos **1 aluna e 1 aluno de origem cigana no Agrupamento de Escolas**.

No Agrupamento de Escolas não foi desenvolvido nenhum projeto no âmbito da Estratégia Nacional de Integração das Comunidades Ciganas (ENICC), do Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações ou do Programa Escolhas do Alto Comissariado para as Migrações (ACM).

De acrescentar que também **nenhuma das organizações do 3º setor desenvolveu**, até ao momento, **qualquer projeto, nem no âmbito da Estratégia Nacional de Integração das Comunidades Ciganas (ENICC), nem do Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações ou do Programa Escolhas do Alto Comissariado para as Migrações (ACM)**.

### Apoios e Benefícios a minorias nacionais e étnicas

Até ao momento desta análise, não foi possível averiguar a existência de apoios/serviços específicos a estes públicos-alvo.

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

### Caracterização da população e saúde

O índice de envelhecimento do Município correspondia a 358% em 2020, o que significa que por cada 100 crianças até aos 14 anos a residir no concelho, existiam 358 pessoas com mais de 65 anos. Este índice tem registado uma tendência crescente, já que em 2011, era de 314,4%. Esta é uma tendência que está em linha com o resto do país, mas que é neste concelho particularmente relevante, pois, para além do envelhecimento da população, reflete, ainda, a crescente desertificação que assola os territórios mais interiores.

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

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

Grau de Dificuldade Sentido	Ver		Ouvir		Andar ou Subir Degraus		Memória ou Concentração		Tomar banho ou vestir-se sozinho/a		Compreender os outros, ou fazer-se compreender	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Não tem dificuldade, ou tem pouca em efetuar a ação	1527	1497	1566	1615	1518	1458	1563	1567	1602	1616	1610	1650
Tem muita Dificuldade em efetuar a ação	150	246	111	132	151	260	101	159	58	89	60	79
Não consegue efetuar a ação	3	8	3	4	11	33	16	25	20	46	10	22

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 e de audição. Não obstante, constatamos, que a maior franja da população não apresenta qualquer tipo de dificuldade, ou apresenta um grau baixo de dificuldade, não impeditiva da respetiva ação.

Cruzando estes dados com o respetivo sexo, constatamos que as mulheres tendem a sofrer maiores dificuldades do que homens em realizar estas ações, num número que em determinadas ações se apresenta como quase o dobro. Esta diferença é mais expressiva nas dificuldades de visão, de locomoção e em tomar banho ou vestir-se, relembrando que a esperança média de vida é mais elevada entre as mulheres.

Por sua vez, entre as pessoas que relatam não conseguir de todo efetuar a ação, a população que sente maior dificuldade em ser autónoma, não consegue tomar banho, ou vestir-se sozinho/a, não conseguindo também andar e apresenta problemas graves de memória.

No que diz respeito à população com algum tipo de deficiência, conseguimos apenas reportarmos aos dados dos Censos de 2001, quando residiam no concelho 322 pessoas nesta situação, sendo que a deficiência mais comum era ao nível motor (89 indivíduos). Por sua vez, 67 apresentavam outros tipos de deficiência, não especificados, e 64 pessoas sofriam de deficiência visual, 51 de deficiência mental, 37 deficiência ao nível da audição, 80 pessoas com deficiência visual, 73 com deficiência motora e 5 com paralisia cerebral.

**Tabela B.9.: População Residente em Marvão por Tipo de Deficiência**

Tipo de Deficiência	N.º de Pessoas com Deficiência
Auditiva	37
Visual	64
Motora	98
Mental	51
Paralisia Cerebral	5
Outra Deficiência	67
TOTAL	322

Fonte: Pordata, 2001

Quanto ao número de beneficiários/as de subsídio por doença, que perfizeram um total de 191 pessoas durante o ano 2020, podemos aferir que também são as mulheres que mais beneficiam deste apoio (um total de 136 mulheres para 55 beneficiários homens). Estes dados estão em linha com o que vimos acima, de que as mulheres apresentam problemas de saúde com maior grau de dificuldade, embora não possamos inferir uma estreita correlação, já que dentro do número de pessoas que a primeira tabela reflete, muitos/as correspondem a seniores já em idade de reforma.

**Tabela B.10.: 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	55	136	191

Fonte: Pordata, 2020

## Apoios e Benefícios

Estão, atualmente, inscritas no Município de Marvão 273 mulheres idosas e 204 homens idosos a usufruírem de algum tipo de apoio/serviço. Não obstante foram apurados dados muito mais reduzidos quando nos referimos a atuais beneficiários/as. Assim, averiguou-se que usufruem de **descontos em equipamentos culturais e desportivos municipais** 4 mulheres, do **Fundo de Emergência Social** usufrui 1 mulher, de **pequenas reparações em casa** já beneficiaram 1 mulher e 2 homens e, por fim, 4 mulheres usufruem de **transporte para consultas e exames médicos**.

Tendo sido desativados os centros de saúde das localidades de Escusa, Galegos e Alvarrões, a autarquia assegura o transporte de utentes que não disponham de meio de transporte próprio das suas residências até ao serviço de saúde mais próximo. Este é, contudo, um apoio informal, que ainda não possui regulamento próprio.

Os/As munícipes maiores de 65 anos, ou em situação de carência económica, podem também recorrer a mão-de-obra qualificada, disponibilizada pela Câmara Municipal, para a realização de pequenas intervenções nas habitações.

Foi estabelecida uma parceria com a GNR para visitar a população idosa mais isolada.

Por sua vez, as respostas sociais do Município para responder às necessidades da população sénior são oferecidas pelas IPSS do concelho que integram: 1 lar, 3 centros de dia e 3 ERPI. 3 IPSS disponibilizam também serviços de apoio domiciliário. Estas IPSS encontram-se estruturadas da seguinte forma:

1. *A Anta* – Centro Comunitário da Beirã - centro de dia, serviço de apoio domiciliário, apoio domiciliário integrado e Unidade de Cuidados continuados;

2. Lar de Nossa Senhora das Dores de Porto da Espada – centro de dia e estrutura residencial para pessoas idosas (ERPI);
3. Santa Casa da Misericórdia de Marvão – ERPI;
4. Casa do Povo de Santo António das Areias - centro de dia, serviço de apoio domiciliário e ERPI;
5. APPACDM de Portalegre – creche, lar residencial e centro de atividades ocupacionais;
6. Lar de São Salvador da Aramenha - centro de dia, serviço de apoio domiciliário e ERPI;
7. Associação de Cultura e Recreio 25 de Abril – centro de convívio.

Das 2 mulheres e 5 homens inscritos/as no Município de Marvão com **doenças incapacitantes**, 4 homens usufruem do apoio do Gabinete de Inserção Profissional e da Integração na Medida Emprego Apoiado; 2 mulheres e 1 homem usufruem de descontos nos equipamentos culturais e desportivos municipais, bem como do transporte para consultas e exames médicos; e, ainda, 5 homens têm direito a transporte para o Centro de Atividades Ocupacionais.

## População em Risco de Pobreza e Exclusão Social

### Habitação Social

Marvão não dispõe de habitações de cariz social, apenas fogos com arrendamento acessível. A Autarquia está agora a comprar frações para proceder à sua reabilitação e colocar à disposição da população mais carenciada.

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

Os apoios municipais para este público-alvo são diversos. Ao todo encontram-se inscritos/as 12 mulheres e 5 homens, estando disponíveis os seguintes apoios/serviços:

- **Apoio com bens de 1ª necessidade**, do qual usufruem 4 mulheres;
- **Desconto em equipamentos culturais e desportivos municipais** cujos beneficiários/as são 3 mulheres e 2 homens;
- **Fundo de Emergência Social** dirigido a 2 mulheres e 3 homens;
- **Transporte para consultas e exames médicos** do qual usufruem 3 mulheres e 2 homens;
- **Loja social**;
- **Cartão Social do Município** emitido a 3 mulheres e 2 homens;
- e ainda foi **disponibilizada habitação a custo zero** a 3 mulheres.

No que concerne ao Rendimento Social de Inserção (RSI), verificou-se que no final de 2020 estavam a ser acompanhados/as um total de 50 beneficiários/as: 27 homens e 23 mulheres. Esta diferença, embora privilegie o sexo masculino, não pode ser considerada significativa. É ainda importante ressaltar que o número de beneficiários/as do RSI sofreu uma redução acentuada, face a 2011, altura em que o número de beneficiários/as residentes no concelho ascendia a 124.

**Tabela B.11.: 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	27	23	50

Fonte: Pordata, 2020

## Mercado de Trabalho

### População empregada

A taxa de emprego do concelho de Marvão situava-se, em 2011, nos 38,3%. Sendo que a taxa de emprego nacional, à mesma data, estava nos 49,4%, verificava-se que Marvão apresentava uma taxa de emprego relativamente baixa em relação à realidade nacional. Desagregando esta taxa por sexo vemos que havia mais homens empregados (42,6%) do que mulheres (34,3%).

Dentro das pessoas trabalhadoras, apurou-se, segundo os Censos, que 46,0% era a percentagem de população empregada do sexo feminino, considerando o total da população empregada, deste Município.

Por sua vez, 4 era o número de mulheres empregadoras, em 2019, no Município de Marvão.

### 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 ser beneficiária (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 833,4€ e 775,6€, havendo uma **disparidade de 6,9%**.

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

**Tabela B.12.: 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	757,9	706,6
Básico/ 2º Ciclo	799,5	664,8
Básico/ 3º Ciclo	802,6	699,0
Secundário e pós-secundário	903,3	655,9
Superior	913,9	1.121,0
Total	833,4	775,6

Fonte: Pordata, 2019

Percebemos, através da análise da tabela acima que, dos 5 níveis de habilitações em que foi possível aferir resultados, que a mulher apenas se salienta num, o correspondente ao ensino superior, sendo a disparidade de -22,7%.

A tabela seguinte, referente aos ganhos médios mensais auferidos por homens e mulheres trabalhadores/as, em Marvão, tendo por base o seu **nível de qualificação**, espelha a realidade deste concelho e o que temos vindo a analisar até agora.



**Tabela B.13.: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as de Marvão por conta de outrem por nível de qualificação e sexo (em Euros)**

Nível de Qualificação	Homens	Mulheres
Quadros superiores	1255,4	1258,6
Quadros médios	1141,9	1117,7
Encarregados, contramestres e chefes de equipa	852,9	868,9
Profissionais altamente qualificados	766,2	772,0
Profissionais qualificados	829,6	703,2
Profissionais semiquualificados	790,2	693,1
Profissionais não qualificados	749,8	669,2
Praticantes e aprendizes	699,2	707,3
Total	833,4	775,6

Fonte: Pordata, 2019

Através de uma análise vertical à tabela acima, observam-se claramente as disparidades que se fazem sentir neste concelho. Por exemplo, verifica-se que no caso dos/as profissionais não qualificados/as a disparidade dos seus ganhos é de 10,7%. Porém, quando analisada a disparidade referente aos quadros superiores, é possível constatar uma paridade de -0,3%. É de salvaguardar que o valor negativo é alusivo ao próprio facto de os indivíduos do sexo feminino terem um ganho médio superior aos do sexo masculino, em quadros superiores. Torna-se, portanto, um caso paradigmático em comparação com uma grande generalidade dos territórios vizinhos.

No que concerne à **remuneração base média mensal** verificou-se que esta é ligeiramente mais vantajosa para os homens (724,1€) do que para as mulheres (720,5€).

**Tabela B.14.: Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo**

Setor de atividade económica	Homens	Mulheres
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	663,8	818,6
Indústria, construção, energia e água	677,6	795,3
Indústrias transformadoras	631,7	616,7
Construção	661,3	Sem dados
Serviços	777,3	713,4
Total	724,1	720,5

Fonte: Pordata, 2019

## População Desempregada

Em Marvão, a **taxa de desemprego** era de 10,0%, em 2011, sendo mais elevada no sexo masculino (10,8%) do que no sexo feminino (9,1%). À mesma data, 2011, a taxa nacional encontrava-se nos 13,5%, significando isto que a taxa deste Município se encontrava abaixo da média no que concerne ao desemprego em Portugal.

Ao **nível das pessoas desempregadas**, verificou-se que existiam, em 2011, 80 homens desempregados e 56 mulheres desempregadas.

Em março do ano corrente de 2022, segundo dados do Instituto do Emprego e Formação Profissional, havia no concelho de Marvão um total de 64 pessoas desempregadas, sendo 34

destas mulheres e 30 homens. Estes dados podem apresentar-se de duas formas: procura do 1º emprego e procura de novo emprego, tal como explicitamos na tabela seguinte.

**Tabela B.15.: População desempregada, por tipo de desemprego (à procura do 1.º emprego/procura de novo emprego) e por sexo, segundo os Censos**

<b>Tipo de Desemprego</b>	<b>Homens Desempregados</b>	<b>Mulheres Desempregadas</b>
À procura do 1º emprego	14	21
Procura de novo emprego	66	35
Total	80	56

Fonte: Pordata, 2011

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

Cruzando e analisando as categorias “**nível de escolaridade**”, “sexo” e “desemprego”, são os homens que possuem o 2º ciclo do ensino básico e secundário que estão em maior número em situação de desemprego, porém, no que concerne ao sexo feminino, verifica-se que, de entre as mulheres desempregadas, as que apresentam maior relevância estatística são igualmente as que possuem o ensino secundário.

**Tabela B.16.: Pessoas desempregadas por nível de escolaridade completo e por sexo, segundo os Censos**

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>Homens Desempregados</b>	<b>Mulheres Desempregadas</b>
Sem nível de escolaridade	1	<b>0</b>
Básico 1º Ciclo	11	6
Básico 2º Ciclo	21	9
Básico 3º Ciclo	14	10
Secundário	21	15
Médio	0	2
Superior	12	14
Outro	Sem dados	Sem dados
Total	80	56

Fonte: Pordata, 2011

A média anual de pessoas desempregadas inscritas nos centros de emprego e formação profissional residentes no Município, no ano de 2021 situava-se, no caso dos homens, nos 36,3 e, no caso das mulheres, nos 40,7. Neste sentido, existia um maior número de pessoas do sexo feminino inscritas nos centros de emprego e formação profissional, embora não possamos afirmar que exista uma grande discrepância em função do sexo.

Analisando agora a população inativa, verificamos que por cada 100 pessoas em idade ativa, residem no concelho cerca de 52 pessoas que, seja por idade ou outras circunstâncias impeditivas, não trabalham, o que representa um significativo nível de dependência, e que está

acima da média da região do Alto Alentejo (44,6%). Nesta abordagem podemos verificar ainda que são as mulheres que se encontram em maior número (56,8%) dentro da população inativa.

**Tabela B.17.: Taxa de Inatividade da População Residente**

<b>Inatividade</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Taxa de Inatividade (%)	51,9	46,9	56,8

Fonte: Pordata, 2011

## Apoios e Benefícios a pessoas desempregadas

Averiguou-se a existência de 2 mulheres e 11 homens em situação de desemprego inscritos/as para apoios/serviços dirigidos a este grupo-alvo. Podem eles ser a integração do Gabinete de Inserção Profissional (2 mulheres e 9 homens) ou no Programa Ocupacional Municipal para pessoas Desempregadas (2 mulheres e 9 homens), podendo os benefícios serem também dados na forma de descontos, por exemplo em equipamentos culturais e desportivos municipais (2 mulheres e 2 homens), em rendas acessíveis (2 homens) ou no transporte para consultas e exames médicos (2 homens).

No que respeita aos apoios nacionais providos aos habitantes de Marvão, verificam-se 4 mulheres desempregadas e 3 homens desempregados a beneficiar do subsídio de Desemprego da Segurança Social.

**Tabela B.18.: Número de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego da Segurança Social, Total e por Sexo**

<b>Beneficiários/as</b>	<b>N.º de Homens Beneficiários</b>	<b>N.º de Mulheres Beneficiárias</b>	<b>Total</b>
N.º de Beneficiários/as do Subsídio de Desemprego	3	4	7

Fonte: Pordata, 2020

## Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

### Casos de violência reportados

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

De acordo com o relatório do Núcleo de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica de Portalegre (NAVDD), entre 2020 e até ao final do 1.º trimestre de 2021, foram acompanhadas 2 vítimas de violência doméstica no concelho de Marvão. Na tabela seguinte, podemos observar mais detalhadamente o número de casos acompanhados pelo NAVVD em Marvão, por trimestre. Estes números parecem manter uma constância, pois no primeiro trimestre de 2020 estavam a ser acompanhadas 2 vítimas, e nos restantes trimestres apenas 1 vítima teve acompanhamento, o que sugere o trâmite do caso a cada trimestre. Não nos foi possível caracterizar esta vítima, uma vez que os dados não estão desagregados ao nível dos Municípios.

**Tabela B.19.: Número de Vítimas de Violência Residentes em Marvão acompanhadas pelo NAVVD, de 2020 ao 1.º trimestre de 2021**

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

Fonte: NAVVD, 2020/2021

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

## Respostas municipais aos casos de violência reportados

O Município de Marvão apoia uma vítima de violência doméstica, no entanto não especifica que tipo de apoio disponibiliza.

Por outro lado, existe uma estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho que funciona uma vez por semana, às sextas-feiras, das 10h00 às 13h00. Esta funciona com disponibilização de espaço, apoio logístico e financeiro.

## Práticas Desportivas

### Desporto Escolar

No âmbito do **Desporto Escolar**, verifica-se uma **clara segregação com base no sexo nas modalidades de Natação e de Futsal** com a participação de apenas estudantes do sexo feminino (Natação) ou do sexo masculino (Futsal). Esta tendência não se verifica na modalidade de **Atletismo**, apesar de se observar uma **maior preponderância de estudantes do sexo masculino no 2ºCEB e de uma maior preponderância de estudantes do sexo feminino no 3º CEB**. Por fim, na modalidade de **Ténis de Mesa**, apresenta-se uma **ligeiríssima preponderância de estudantes do sexo feminino no 2º CEB**, enquanto no **3º CEB apenas se regista a participação de estudantes do sexo masculino**.

Tabela B.20.: Desporto Escolar

Modalidades Desportivas	Nível de Ensino	Nº de Raparigas	Nº de Rapazes
Atletismo	1º CEB	2	1
Atletismo	2º CEB	2	8
Natação	2º CEB	3	0
Ténis de Mesa	2º CEB	9	6
Futsal	2º CEB	0	2
Atletismo	3º CEB	9	1
Natação	3º CEB	6	0
Ténis de Mesa	3º CEB	0	3
Futsal	3º CEB	0	12



## Desporto Federado

Marvão tem 4 modalidades de desporto federado no seu concelho. Observa-se que se trata de modalidades masculinizadas, apenas existindo praticantes do sexo feminino no andebol e atletismo.

**Tabela B.21.: Desporto Federado**

Modalidade Desportiva	Nº Homens	Nº Mulheres
Andebol	10	9
Atletismo	6	4
Futsal	15	0
Malha	6	0

## Desporto no Associativismo

No que concerne ao Associativismo, quanto à **prática de modalidades desportivas**, verifica-se pela análise das respostas que apenas uma **organização promove e dinamiza essa prática** em diversas modalidades, nomeadamente:

- Futsal: praticada apenas por homens (a informação disponibilizada indica 15 atletas praticantes federados);
- Futebol infantil sub-10: praticado exclusivamente por rapazes (a informação disponibilizada indica que 12 atletas são praticantes federados);
- Atletismo: praticado por 1 rapariga, 3 mulheres, 6 homens federados;
- Andebol: com 9 raparigas e 10 rapazes não federados/as;
- Malha: praticado exclusivamente por homens (a informação disponibilizada indica que 6 são atletas federados).

## **Desporto para pessoas Idosas**

É referido que o Município dispõe de atividades para a população sénior, como hidroginástica e natação, ateliês de dança, costura, passeios intergeracionais. Foi possível apurar que nas aulas de Hidroginástica existem 52 idosas inscritas e 7 idosos.

## **Desporto para Crianças e Jovens**

Marvão promove a prática de exercício físico regular de crianças e jovens através da disponibilização de aulas de natação, das quais usufruem 29 meninas/raparigas e 32 meninos/rapazes, e de andebol, no qual são praticantes 9 meninas/raparigas e 10 meninos/rapazes.

## Conclusões

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

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

A título de exemplo, poderia(m):

- a análise dos dados desagregados por sexo ser tornada uma prática consistente e sempre verificável;
- ser 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](http://igualdade.pt)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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