



# PMIND

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO  
TECER REDES PARA A IGUALDADE

DIAGNÓSTICO  
DE NECESSIDADES

# Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

## Tecer Redes para a igualdade

# DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES



Maria da Saudade Baltazar (coord.)

José Manuel Leal Saragoça; Maria  
Manuel Serrano; Dinis Fonseca;  
João Garcia; Maria Graça Viegas;  
Marisa Reis

### Título

**Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - Tecer Redes para a igualdade | Diagnóstico de Necessidades**

### Autores

Maria da Saudade Baltazar (coord.); José Manuel Saragoça; Maria Manuel Serrano; Dinis Fonseca; João Garcia; Maria Graça Viegas; Marisa Reis

**Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - CICS.NOVA.UÉvora | Universidade de Évora**

### Coordenação Geral

Helena Cristina de Sousa da Silva Ferro – Chefe da Divisão de Educação e Intervenção Social /CME  
Maria Cristina da Costa Bernardo – Chefe da Divisão de Gestão de Pessoal /CME

### Coordenação Técnica

Ana Cristina Mingués Abrantes – Técnica Superior /CME  
Ana da Conceição de Almeida Cardoso – Técnica Superior /CME

### Colaboração

Grupo de Trabalho Interno para a Área da Igualdade entre Homens e Mulheres.

Elsa Cristina Bico Ludovino – Técnica Superior /CME  
Elsa Viegas de Oliveira – Técnica Superior /CME  
Maria Luísa Policarpo – Técnica Superior /CME  
Merciana Augusta Palma Rita – Técnica Superior /CME  
Pedro Miguel Silva Freixial – Técnico Superior /CME  
Sandra Jerónima Rebocho Prates – Técnica Superior /CME

**Design da Capa:** Câmara Municipal de Évora | Gabinete de Comunicação

**Editor:** Município de Évora

**Suporte:** Eletrónico (Formato: PDF / PDF/A)

**ISBN:** 978-972-8509-68-2

Julho | 2021

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	ii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
ÍNDICE DE TABELAS.....	ix
SIGLAS.....	xii
INTRODUÇÃO.....	1
PARTE I - PREAMBULAR.....	4
1. Contextualização supranacional, nacional e local.....	4
1.1. Supranacional.....	4
1.2. Nacional.....	4
1.3. Local.....	5
2. Nota metodológica.....	6
3. Área de abrangência.....	11
PARTE II – O MUNICÍPIO EM NÚMEROS.....	14
4. Dimensão Autárquica (Vertente Interna).....	14
4.1. Estrutura Organizacional.....	14
4.2. Caracterização de Recursos Humanos.....	15
4.2.1. Trabalhadoras/es por idade e sexo.....	15
4.2.2. Trabalhadoras/es por antiguidade e sexo.....	16
4.2.3. Trabalhadoras/es por escolaridade e sexo.....	16
4.2.4. Trabalhadoras/es por tipo de contrato e sexo.....	17
4.2.5. Trabalhadoras/es por carreira e sexo.....	19
4.2.6. Trabalhadoras/es por lugares de chefia e género.....	19
4.2.7. Trabalhadoras/es por modalidade de horário e sexo.....	20
4.2.8. Trabalhadoras/es pelo trabalho extraordinário e sexo.....	21
4.2.9. Rotatividade por sexo.....	22
4.2.10. Absentismo por sexo.....	23
4.2.11. Acidentes de trabalho por sexo.....	24
4.2.12. Trabalhadoras/es por categoria profissional, sindicalização e sexo.....	25
4.2.13. Disparidades salariais por sexo.....	26
4.2.14. Progressão e desenvolvimento de carreiras.....	27
4.2.15. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.....	29
4.2.16. Proteção na parentalidade e assistência à família.....	34
4.2.17. Proteção, prevenção e combate da discriminação e do assédio (moral e sexual) no trabalho.....	35

## Diagnóstico de Necessidades

4.2.18. Linguagem inclusiva.....	45
4.2.19. Formação para a igualdade e não discriminação (Formação de Chefias).....	48
Conclusão Parcelar.....	50
5. Dimensão Municipal.....	51
5.1. Caraterização Sociodemográfica em razão do género .....	51
5.2. Educação/Formação/Capacitação .....	55
5.3. Emprego.....	62
5.4. Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar.....	64
5.5. Proteção Social.....	65
5.6. Saúde.....	68
5.7. Mobilidade .....	70
5.8. Segurança .....	73
5.9. Juventude .....	75
5.10. Desporto .....	76
5.11. Cultura.....	80
5.12. Pobreza e Exclusão Social.....	84
5.13. Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica.....	86
5.14. Cidadania, Participação Cívica e Política .....	93
Conclusão Parcelar.....	108
PARTE III – VISÃO DOS ATORES .....	111
6. Dimensão Autárquica (Vertente Interna).....	111
7. Dimensão Municipal (Vertente Externa) .....	116
Conclusão Parcelar.....	125
PARTE IV – AS BASES DA ESTRATÉGIA DE INTERVENÇÃO .....	126
8. Dimensão Autárquica e Municipal (Vertente Interna e Externa) .....	126
8.1. Enquadramento estratégico .....	127
8.2. Propostas para intervenção na Dimensão Autárquica (Vertente Interna).....	130
8.3. Propostas para intervenção na Dimensão Municipal (Vertente Externa) .....	131
8.4. Propostas conducentes à eventual priorização das necessidades/vulnerabilidades identificadas.....	137
Conclusão Parcelar.....	138
CONCLUSÃO GERAL.....	139
Dimensão Autárquica (vertente interna) .....	139
Dimensão Municipal (vertente externa).....	140
BIBLIOGRAFIA .....	143
GLOSSÁRIO e FONTES DE INFORMAÇÃO .....	150
1. Glossário de Referência .....	150

2. Fontes de informação.....	150
2.1. Guias .....	150
2.2. Bases de dados.....	150
2.3. Sítios com interesse para consulta futura .....	151
ANEXOS .....	160
I - Caracterização do Município na sua relação com a CIG.....	160
II - Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local - Indicadores de Partida (cf. Anexo I – Aviso n.º POISE - 22-2020-03).....	162

## ÍNDICE DE FIGURAS<sup>1</sup>

Figura I – I.2. [1] – Número de trabalhadoras/es inquiridas/os da CME, segundo a idade e sexo .....	8
Figura II – I.2. [2] – Número de trabalhadoras/es inquiridas/os da CME, segundo a categoria profissional e sexo .....	9
Figura III – I.3. – Representação do Município de Évora por freguesias.....	12
Figura IV – II.4.1. – Organograma .....	14
Figura V – II.4.2. – Percentagem de trabalhadores/as por sexo .....	15
Figura VI – II.4.2.1. – Percentagem de trabalhadoras/es por idade e género.....	15
Figura VII – II.4.2.2. – Percentagem de trabalhadoras/es por antiguidade e sexo .....	16
Figura VIII – II.4.2.3. – Percentagem de trabalhadoras/es por escolaridade e sexo .....	17
Figura IX – II.4.2.4. [1] – Percentagem de trabalhadoras/es por tipo de contrato e sexo.....	18
Figura X – II.4.2.4. [2] – Percentagem de trabalhadoras/es sem contrato de trabalho em funções públicas.....	18
Figura XI – II.4.2.5. – Percentagem de trabalhadoras/es por carreira e sexo.....	19
Figura XII – II.4.2.6. – Trabalhadoras/es por lugares de chefia e sexo.....	20
Figura XIII – II.4.2.7. – Trabalhadoras/es por modalidade de horário e sexo (% horas) .....	20
Figura XIV – II.4.2.8. [1] – Trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e sexo (% horas) .....	21
Figura XV – II.4.2.8. [2] – Trabalho extraordinário diurno e noturno e sexo (% horas).....	22
Figura XVI – II.4.2.9. – Rotatividade em função do sexo .....	23
Figura XVII – II.4.2.10. – Motivos de absentismo em função do sexo (% horas) .....	24
Figura XVIII – II.4.2.11. – Absentismo por sexo .....	25
Figura XIX – II.4.2.12. [1] – Sindicalização e sexo.....	25
Figura XX – II.4.2.12. [2] – Categoria profissional, sindicalização e sexo .....	26
Figura XXI – II.4.2.13. – Ganho médio mensal [individual] por carreira profissional e sexo (Euros).....	27
Figura XXII – II.4.2.14. [1] – Satisfação com as oportunidades de progressão e desenvolvimento de carreiras...	28
Figura XXIII – II.4.2.14. [2] – Satisfação quanto à abertura de lugares de carreira .....	28
Figura XXIV – II.4.2.14. [3] – Satisfação quanto à resolução de problemas identificados no âmbito da progressão e desenvolvimento de carreiras .....	29
Figura XXV – II.4.2.15. [1] – Satisfação com o apoio de serviços de acolhimento de crianças .....	30
Figura XXVI – II.4.2.15. [2] – Satisfação com o apoio de serviços de prestação de cuidados a idosos .....	31
Figura XXVII – II.4.2.15. [3] – Satisfação com as licenças para pais e mães trabalhadores/as .....	31

---

<sup>1</sup> A nomeação das figuras e das tabelas apresenta uma formatação própria para este documento. Passa-se a exemplificar: Figura XXV – II.4.2.15. [1] – Satisfação com o apoio de serviços de acolhimento de crianças.  
- XXV corresponde à numeração desta figura face ao total das figuras constantes no documento;  
- II. refere-se à numeração da Parte do documento em que a figura está inserida;  
- 4.2.15. corresponde, respetivamente, ao capítulo, sub-capítulo e tópico da Parte do documento, em que a figura se integra;  
- [1] refere-se à numeração desta figura, face ao total das figuras contantes no capítulo, sub-capítulo e tópico da Parte do documento.

Figura XXVIII – II.4.2.15. [4] – Satisfação quanto ao apoio de serviços de acolhimento de pessoas com deficiência .....	32
Figura XXIX – II.4.2.15. [5] – Satisfação face aos incentivos de participação do pai na vida familiar.....	33
Figura XXX – II.4.2.15. [6] – Satisfação quanto à organização do trabalho .....	33
Figura XXXI – II.4.2.16. – Existência de proteção através da lei acerca da parentalidade.....	34
Figura XXXII – II.4.2.17. [1] – Discriminação na CME.....	36
Figura XXXIII – II.4.2.17. [2] – Satisfação com as práticas de proteção contra a discriminação de género.....	36
Figura XXXIV – II.4.2.17. [3] – Satisfação com a resolução de casos de discriminação de género .....	37
Figura XXXV – II.4.2.17. [4] – Satisfação com as práticas de proteção contra a discriminação em função da orientação sexual .....	38
Figura XXXVI – II.4.2.17. [5] – Satisfação com a resolução de casos de discriminação em razão da orientação sexual.....	39
Figura XXXVII – II.4.2.17. [6] – Satisfação com as práticas de proteção contra outros tipos de discriminação ..	40
Figura XXXVIII – II.4.2.17. [7] – Satisfação com a resolução de casos de outros tipos de discriminação .....	40
Figura XXXIX – II.4.2.17. [8] – Assédio (moral e sexual) na CME.....	41
Figura XL – II.4.2.17. [9] – Satisfação com a resolução de casos de assédio entre chefias e subordinados/as.....	42
Figura XLI – II.4.2.17. [10] – Satisfação com a resolução de casos de assédio no mesmo nível hierárquico.....	43
Figura XLII – II.4.2.17. [11] – Satisfação com a resolução de casos de assédio entre eleitos e trabalhadores/as autárquicos/as .....	44
Figura XLIII – II.4.2.17. [12] – Resolução de outros casos de assédio.....	45
Figura XLIV – II.4.2.18. [1] – Satisfação com a utilização de linguagem inclusiva na comunicação oficial .....	46
Figura XLV – II.4.2.18. [2] – Satisfação com a utilização de linguagem inclusiva na comunicação informal .....	47
Figura XLVI – II.4.2.18. [3] – Satisfação com a utilização de linguagem inclusiva noutras comunicações .....	48
Figura XLVII – II.4.2.19. [1] – Satisfação com a formação de chefias sobre igualdade entre mulheres e homens.....	48
Figura XLVIII – II.4.2.19. [2] – Satisfação com a formação de chefias sobre a violência doméstica e violência contra as mulheres .....	49
Figura XLIX – II.4.2.19. [3] – Satisfação com a formação de chefias sobre discriminação em função da orientação sexual, identidade e expressão de género .....	49
Figura L – II.5.1. [1] – População do sexo feminino residente no município de Évora, por grupo etário, em 2020 .....	51
Figura LI – II.5.1. [2] – População residente do sexo feminino, com 15 ou mais anos, por nível de escolaridade completo mais elevado, segundo os Censos (2011) .....	52
Figura LII – II.5.1. [3] – População residente do sexo masculino, com 15 ou mais anos, por nível de escolaridade completo mais elevado, segundo os Censos (2011) .....	53
Figura LIII – II.5.1. [4] – População residente, segundo o sexo, de acordo com a tipologia de áreas urbanas, por NUT III, 2019 .....	54

## Diagnóstico de Necessidades

Figura LIV – II.5.1. [5] – População residente segundo os Censos, por estado civil (município de Évora).....	54
Figura LV – II.5.1. [6] – Agregados domésticos privados, por tipo de composição, Alentejo (2019).....	55
Figura LVI – II.5.2. [1] – Número de alunos/as do ensino secundário matriculados em Cursos Científico-Humanísticos (CH) no ano letivo 2018/19, por curso.....	57
Figura LVII – II.5.2. [2] – Número de alunos do ensino secundário matriculados em Cursos Científico-Humanísticos (CH) e em Cursos Profissionais no ano letivo 2018/19, por curso.....	57
Figura LVIII – II.5.2. [3] – Distribuição percentual dos alunos matriculados em cursos Científico-Humanísticos no ano letivo 2018/19, por sexo .....	58
Figura LIX – II.5.2. [4] – Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico humanístico na modalidade de ensino recorrente (ano letivo 2018/19).....	58
Figura LX – II.5.2. [5] – Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico humanístico na modalidade de ensino recorrente (ano letivo 2019/20).....	59
Figura LXI – II.5.2. [6] – Docentes que frequentaram a ação “Formação Cidadania e Desenvolvimento: contributos para uma formação humanística para crianças e jovens”, no ano letivo 2019/20 .....	60
Figura LXII – II.5.2. [7] – Docentes que frequentaram a ação “Formação Cidadania e Desenvolvimento: contributos para uma formação humanística para crianças e jovens”, no ano letivo 2020/21.....	61
Figura LXIII – II.5.3. [1] – Número de Empregadores/as no Município de Évora, em 2018.....	63
Figura LXIV – II.5.3. [2] – Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sexo, município de Évora, 2016 a 2018.....	63
Figura LXV – II.5.3. [3] – Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções .....	64
Figura LXVI – II.5.6. – Doenças de declaração obrigatória, por sexo, na região Alentejo (2017).....	70
Figura LXVII – II.5.10. [1] – Praticantes de desporto escolar por sexo e ano letivo .....	77
Figura LXVIII – II.5.10. [2] – Praticantes de modalidades desportivas por sexo e épocas desportivas.....	78
Figura LXIX – II.5.10. [3] – Praticantes por tipo de modalidades desportivas e sexo, em 2018-2019.....	79
Figura LXX – II.5.10. [4] – Praticantes por tipo de modalidades desportivas e sexo, em 2019-2020 .....	79
Figura LXXI – II.5.11. [1] – Espetáculos ao vivo: Número de Espectadores.....	81
Figura LXXII – II.5.11. [2] – Espetáculos ao vivo: espetadores por mil habitantes.....	82
Figura LXXIII – II.5.11. [3] – Espetáculos ao vivo: número médio de espetadores por sessão .....	82
Figura LXXIV – II.5.11. [4] – Número de exposições em galerias de arte e outros espaços de exposição temporária (Município de Évora) .....	83
Figura LXXV – II.5.13. [1] – Total de atendimentos a vítimas de violência doméstica, desagregados por pessoas vítimas e agressoras.....	87
Figura LXXVI – II.5.13. [2] – Perfil da vítima do sexo feminino.....	87
Figura LXXVII – II.5.13. [3] – Perfil da vítima do sexo masculino .....	88
Figura LXXVIII – II.5.13. [4] – Perfil da vítima criança .....	88

Figura LXXIX – II.5.13. [5] – Perfil da mulher perpetradora .....	89
Figura LXXX – II.5.13. [6] – Perfil do homem perpetrador .....	89
Figura LXXXI – II.5.13. [7] – Dados quantitativos sobre as áreas geográficas de residência das vítimas de violência doméstica.....	90
Figura LXXXII – II.5.13. [8] – Denunciantes de violência doméstica.....	90
Figura LXXXIII – II.5.13. [9] – Referenciação das vítimas de violência doméstica ao Núcleo de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica no Distrito de Évora - Cáritas Arquidiocesana de Évora (NAVVD / CAE) .....	91
Figura LXXXIV – II.5.13. [10] – Atendimentos (informação e encaminhamento) por área especializada .....	92
Figura LXXXV – II.5.13. [11] – Respostas de acolhimento da RNAVVD.....	92
Figura LXXXVI – II.5.13. [12] – Rede Nacional de Apoio à Vítima de violência Doméstica (respostas obrigatórias a nível concelhio) .....	93
Figura LXXXVII [a] – IV.8.1. [1] – Enquadramento estratégico: Onde estamos? De onde partimos? .....	127
Figura LXXXVIII [b] – IV.8.1. [2] – Enquadramento estratégico – contexto local.....	128
Figura LXXXIX – IV.8.1. [3] – Enquadramento estratégico – para onde queremos ir? e como chegaremos lá? .....	129

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela I – I.2. – Constituição dos <i>Focus Groups</i> .....	10
Tabela II – II.4.2.16. – Proteção na parentalidade e assistência à família por sexo (horas) .....	35
Tabela III – II.5.2. – Alunos e alunas matriculados/as por nível de ensino (2019) .....	56
Tabela IV – II.5.3. – Número de mulheres ao serviço nas empresas e de mulheres empregadoras, em diversas NUT (anos 2016 a 2018) .....	62
Tabela V – II.5.5. – Taxas de cobertura da cooperação <i>standardizada</i> (TCCS) no concelho de Évora em 2020 ....	65
Tabela VI – II.5.6. – N.º de Utentes Inscritos na área do cidadão e respetiva percentagem no RNU, por Unidade de Saúde da ARS, no município de Évora, em outubro de 2019.....	69
Tabela VII – II.5.10. – Praticantes de desporto escolar por sexo e ano letivo .....	78
Tabela VIII – II.5.14. [1] – Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros), julho 2021 .....	95
Tabela IX – II.5.14. [2] – Freguesias do Concelho de Évora (Presidência de Juntas e de Uniões de Freguesias). 96	
Tabela X – II.5.14. [3] – Membros da Assembleia Municipal (Membros Com Eleição Direta) .....	97
Tabela XI – II.5.14. [4] – Membros da Assembleia (Por Inerência do Cargo de Presidente de Junta e de Uniões de Freguesias).....	98
Tabela XII – II.5.14. [5] – Executivo da Câmara Municipal.....	99
Tabela XIII – II.5.14. [6] – Composição das Assembleias de Freguesia - União Das Freguesias De Évora (São Mamede, Sé, São Pedro e Santo Antão).....	99
Tabela XIV – II.5.14. [7] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de Canaviais .....	100
Tabela XV – II.5.14. [8] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de Nossa Senhora da Graça do Divor.....	100
Tabela XVI – II.5.14. [9] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de Nossa Senhora de Machede .....	101
Tabela XVII – II.5.14. [10] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de São Bento do Mato....	101
Tabela XVIII – II.5.14. [11] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de São Miguel de Machede .....	102
Tabela XIX – II.5.14. [12] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de Torre de Coelheiros....	102
Tabela XX – II.5.14. [13] – Composição das Assembleias de Freguesia - União das Freguesias de Bacelo e Senhora da Saúde.....	103
Tabela XXI – II.5.14. [14] – Composição das Assembleias de Freguesia - União das Freguesias de Malagueira e Horta das Figueiras .....	104
Tabela XXII – II.5.14. [15] – Composição das Assembleias de Freguesia - União das Freguesias de Nossa Senhora da Tourega e Nossa Senhora de Guadalupe.....	105

Tabela XXIII – II.5.14. [16] – Composição das Assembleias de Freguesia - União das Freguesias de São Sebastião da Giesteira e Nossa Senhora da Boa-Fé.....	105
Tabela XXIV – II.5.14. [17] – Constituição dos Órgãos de Gestão dos Agrupamentos de Escolas, do concelho de Évora - Direção do Agrupamento de Escola Gabriel Pereira.....	106
Tabela XXV – II.5.14. [18] – Constituição dos Órgãos de Gestão dos Agrupamentos de Escolas, do concelho de Évora - Direção do Agrupamento de Escolas André de Gouveia .....	106
Tabela XXVI – II.5.14. [19] – Constituição dos Órgãos de Gestão dos Agrupamentos de Escolas, do concelho de Évora - CAP do Agrupamento de Escola Severim de Faria.....	107
Tabela XXVII – II.5.14. [20] – Constituição dos Órgãos de Gestão dos Agrupamentos de Escolas, do concelho de Évora - Direção do Agrupamento de Escolas Manuel Ferreira Patrício.....	107
Tabela XXVIII [a] – III.6. [1] – Síntese das respostas de quatro atores chave da CME - Dimensões analíticas das Questões 1, 2 e 3.....	112
Tabela XXIX [b] – III.6. [2] – Síntese das respostas de quatro atores chave da CME - Dimensões analíticas das Questões 4, 5 e 6.....	113
Tabela XXX – III.6. [3] – Recursos mobilizáveis para implementação de atividades .....	114
Tabela XXXI – III.6. [4] – Análise DEOP inerente à vertente interna .....	115
Tabela XXXII [a] – III.7. [1] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) – Necessidades/Vulnerabilidades .....	116
Tabela XXXIII [b] – III.7. [2] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) – Necessidades/Vulnerabilidades (Cont.).....	117
Tabela XXXIV [c] – III.7. [3] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) – Recursos atuais e recursos potenciais.....	117
Tabela XXXV [d] – III.7. [4] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) – Boas Práticas/práticas promissoras.....	118
Tabela XXXVI [a1] – III.7. [5] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica (VMVD) para o Objetivo Estratégico 1 – Necessidades/Vulnerabilidades .....	118
Tabela XXXVII [b1] – III.7. [6] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica (VMVD) para os Objetivos Estratégicos 2 a 4 – Necessidades/Vulnerabilidades (Cont.).....	119
Tabela XXXVIII [c1] – III.7. [7] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica (VMVD) – Recursos atuais e recursos potenciais.....	120
Tabela XXXIX [d1] – III.7. [8] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica (VMVD) – Boas Práticas/práticas promissoras .....	120

## Diagnóstico de Necessidades

Tabela XL [a2] – III.7. [9] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OIEC) para os Objetivos Estratégicos 1 e 2 – Necessidades/Vulnerabilidades.....	121
Tabela XLI [b2] – III.7. [10] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OIEC) – Recursos atuais e recursos potenciais.....	122
Tabela XLII [c2] – III.7. [11] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OIEC) – Boas Práticas/práticas promissoras.....	122
Tabela XLIII – III.7. [12] – Análise DEOP inerente à vertente externa.....	124
Tabela XLIV – IV.8.2. – Propostas aplicáveis à dimensão autárquica (vertente interna).....	130
Tabela XLV – IV.8.3. [1] – Propostas aplicáveis à dimensão municipal (vertente externa).....	131
Tabela XLVI – IV.8.3. [2] – Fundamentos para a definição das propostas aplicáveis à vertente externa no âmbito da Igualdade entre Mulheres e Homens.....	132
Tabela XLVII – IV.8.3. [3] – Fundamentos para a definição das propostas aplicáveis à vertente externa no âmbito da Igualdade entre Mulheres e Homens (Cont.).....	133
Tabela XLVIII – IV.8.3. [4] – Fundamentos para a definição das propostas aplicáveis à vertente externa no âmbito da Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica.....	134
Tabela XLIX – IV.8.3. [5] – Fundamentos para a definição das propostas aplicáveis à vertente externa no âmbito do Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais.....	135
Tabela L – IV.8.3. [6] – (Outras) Propostas e recomendações aplicáveis à vertente externa.....	136
Tabela LI – IV.8.4. – Exemplo de ferramentas aplicáveis à priorização de vulnerabilidades/necessidades.....	137

## **SIGLAS**

ADBES - Associação Desenvolvimento e Bem Estar Social;

AMCV - Associação Mulheres contra a Violência;

ANJE - Associação Nacional de Jovens Empresários;

APAV - Associação Portuguesa de Apoio à Vítima;

APF - Associação para o Planeamento da Família;

ARS - Administração Regional de Saúde;

CDSS - Centro Distrital de Segurança Social;

CE - Comissão Europeia;

CES - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra;

CICS.NOVA.UÉvora - Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Universidade de Évora;

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

CLASE - Conselho Local de Ação Social de Évora;

CME - Câmara Municipal de Évora;

CRI - Centro de Respostas Integradas;

CTFP - Contrato de Trabalho em Funções Públicas;

DEIS - Divisão de Educação e Intervenção Social;

DEOP - Dificuldades, Êxitos, Obstáculos e Potencialidades;

DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência;

EAPN - Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal;

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2032 - Portugal + Igual;

ERPI - Estrutura Residencial para Pessoas Idosas;

GNR - Guarda Nacional Republicana;

## Diagnóstico de Necessidades

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP;

IG - Igualdade de Género;

ILGA - Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo;

IMH - Igualdade entre Mulheres e Homens;

INE - Instituto Nacional de Estatística;

ISS, IP - Instituto da Segurança Social, Instituto Público;

ITDP - *Institute for Transportation and Development*;

LGBTI+ - Lésbicas, *Gays*, Bissexuais, Transexuais, Intersexos, e mais;

MTSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social;

NAV - Núcleo de Atendimento a Vítimas da Violência Doméstica;

ND - Não Discriminação

NUT - Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos;

OIEC - Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais;

PAIMH - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;

PAOIEC - Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais;

PAPCTSH - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos;

PAVMVD - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;

PMI - Plano Municipal para a Igualdade;

PMIND - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação;

PMUSE - Plano de Mobilidade Urbana Sustentável de Évora;

POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego;

PSP - Polícia de Segurança Pública;

REDS 2015\_AC - Referencial Estratégico para o Desenvolvimento Social do Alentejo Central;

RH - Recursos Humanos;

RIIDE - Rede de Intervenção Integrada do Distrito de Évora;

RNVVD - Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica;

SWOT - *Strengths, weaknesses, opportunities and threats* (Pontos Fortes, Pontos Fracos, Oportunidades e Ameaças);

UDIPSS - União Distrital das Instituições Particulares de Solidariedade Social;

UE - União Europeia;

UÉ - Universidade de Évora;

UGT - União Geral de Trabalhadores;

VMVD - Violência contra a Mulher e Violência Doméstica.

## INTRODUÇÃO

O presente diagnóstico tem como finalidade proporcionar informação conducente à elaboração do **Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) – Tecer Redes para a Igualdade** – a vigorar no concelho de Évora, entre 2021 e 2025.

A apresentação deste documento decorre da decisão da Câmara Municipal de Évora (CME) de vir a dispor de um instrumento estratégico que contribua:

para o debate de medidas e políticas sociais concretas, de carácter mais lato, que permitam construir o caminho da “igualdade” tendo por base, quer o combate ao discurso de ódio (sexista, fóbico, misógino, violência em linha), à prevenção e combate a todas as formas de violência (doméstica, assédio moral ou sexual no local de trabalho, perseguição, (...), mas também focado no combate à pobreza entre as mulheres, e na luta pela efetivação do seu direito à igualdade salarial e promoção da sua emancipação económica e social (CME, 2020, p.4).

Esse compromisso está inscrito no seu Plano de Atividades sobre a forma de elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND). É antecedido da Resolução do Conselho Local de Ação Social de Évora (CLASE), de março de 2019, no Eixo Cidadania, que estabeleceu a elaboração do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) e do Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD).

Para o efeito, a CME efetuou em 2020 uma candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) no seguimento da qual, foi contratualizada, com a Universidade de Évora, através do Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (CICS.NOVA.UÉvora) a elaboração deste diagnóstico que, a nível local contribuirá (conforme estabelece a entidade promotora), para alinhar os diversos atores locais em torno das matérias acima referidas, e orientar toda a intervenção a partir de premissas comuns e metas igualmente comuns, e sobretudo para destacar as problemáticas como incontornáveis para o desenvolvimento local.

Neste contexto, o plano deve potenciar uma visão integrada territorial, a partir dos pressupostos constantes na **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND)**, e definir uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação.

A aplicabilidade no âmbito municipal, das linhas orientadoras da ENIND, requer a realização de um diagnóstico, a elaboração de um plano, e, a implementação e avaliação de ações, com a participação de diversos atores, dos quais se destaca, no caso de Évora, a respetiva Câmara Municipal.

A elaboração do **Diagnóstico do PMIND** enquanto primeiro momento do processo de planeamento ao nível local, visa, segundo o AVISO N.º POISE -22-2020:

compreender a identificação e subsequente priorização das necessidades na organização e no território em matérias alinhadas com a ENIND designadamente: i) igualdade entre mulheres e homens; ii) prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros; e iii) prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência (p.4).

Este desiderato remete para

uma ontologia mais rica do que abordagens que tentam reduzir as pessoas a uma categoria de cada vez, trata as posições sociais como relacionais e torna visível o posicionamento múltiplo que constitui a vida cotidiana e as relações de poder que são centrais para ela (Dhamoon, 2011, p. 230).

Trata-se do paradigma da teoria da interseccionalidade, que nesta perspetiva é tido como mais do que um enquadramento, é um imperativo social. Esta abordagem é interseccionada e múltipla, que procura uma posição crítica de promoção da diversidade e da desconstrução de estereótipos.

É uma matriz multidimensional assente na intersecção de múltiplas categorias de pertença, visão que é abrangente e não de um eixo único (e. g. classe, estatuto migratório, nacionalidade etnia, raça, orientação sexual, género ou identidade de género). Estas categorias estruturam-se a partir de matrizes de privilégio ou opressão, numa visão dinâmica, quer de construção pessoal dos indivíduos, quer das dinâmicas funcionais e estruturais dos grupos a que estes pertençam (Magalhães, 2016).

No presente relatório constam os resultados apurados na fase de Diagnóstico do PMIND para o concelho de Évora, reportados à vertente interna (autárquica) e vertente externa (municipal) ancorado em informação de cariz qualitativo e documental de predominância quantitativa, sendo relevadas as boas práticas/práticas promissoras, os problemas identificados/dificuldades ou vulnerabilidades enquadradas nos obstáculos e potencialidades. Exercício interpretativo apresentado na perspetiva da análise DEOP (Dificuldades, Êxitos, Obstáculos e Potencialidades) e que resulta da aplicação de metodologias participativas, das quais se destacam sete sessões de *focus groups* com atores locais. A informação provocada foi também recolhida através de inquéritos por entrevista a Diretores de Departamento e Chefe de Divisão da CME, e inquéritos por questionário aplicados a atores locais e colaboradores da CME. Estas informações permitiram identificar as principais necessidades do território no domínio da igualdade e não discriminação ancoradas nos indicadores de partida inscritos na Lista de Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local (cf. Anexo I – AVISO N.º POISE- 22-2020-03, pp. 28-30).

Privilegiaram-se as metodologias participativas baseadas em modelos orientadores que envolvem metodologias participativas, nomeadamente *Design Thinking*, o Planeamento Estratégico e *Project Management Body of Knowledge* (PMBOK). E os termos usados ao longo do relatório correspondem à perspetiva da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), conforme indicado no Glossário de Referência.

## Diagnóstico de Necessidades

A realização do diagnóstico teve como finalidade proporcionar informação exigida para elaboração do plano em termos de necessidades/vulnerabilidades e de levantamento de recursos, ao que foi acrescentada a listagem de boas práticas identificadas durante a realização da pesquisa. Com o propósito de se constituir como um diagnóstico operativo e que sirva de base à construção de Planos de Ação da ENIND para as áreas de intervenção: i) Igualdade entre Mulheres e Homens, ii) Combate à Violência Doméstica e Violência Contra as Mulheres, e, iii) Discriminação em Função da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género. Este levantamento participado de necessidades deve corresponder à informação necessária para a elaboração do PMIND.

A elaboração do diagnóstico ocorreu entre os meses de janeiro e de julho de 2021, por parte de uma equipa de investigadores do CICS.NOVA.UÉvora constituída por oito investigadores, seniores e juniores. Desde o início, constituiu-se um Grupo de Contacto na CME para ligação com a equipa de investigadores e interconexão com os atores locais e membro do executivo, tendo-se revelado esta opção da maior importância para a boa execução dos trabalhos. É de destacar ainda a colaboração prestada por outros colaboradores da CME, nomeadamente das Divisões da Educação e Intervenção Social, Juventude e Desporto e de Gestão de Pessoal, e da estagiária Catarina Póvoa pela aplicação do inquérito por questionário às/aos colaboradoras/es da CME.

A complexidade dos desafios identificados em matéria de Igualdade e de Não Discriminação notabiliza o esforço coletivo e a importância da inclusão de uma visão integrada do território.

O presente diagnóstico encontra-se estruturado em três principais áreas: o Município em números (dimensão autárquica e municipal), direcionando o leitor para a Parte II; a visão dos atores (retratada na Parte III); e as bases da estratégia de intervenção (localizada na Parte IV), contendo ainda uma parte preambular (Parte I), conclusões, anexos, e algumas sugestões de glossários a consultar.

## PARTE I - PREAMBULAR

*«L'égalité des sexes est plus qu'un objectif c'est une condition préalable pour relever de la réduction de la pauvreté, développement durable et la bonne gouvernance».*

*Kofi Annan*

### 1. Contextualização supranacional, nacional e local

A elaboração do Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Tecer Redes para a Igualdade – inserida na defesa dos direitos humanos, decorre num contexto balizado pelas referências seguidamente explanadas.

#### 1.1. Supranacional

Em termos internacionais, destaque para os principais instrumentos vinculativos (mencionados na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 de maio), conforme se discrimina seguidamente: **Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres** e a **Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica** (Convenção de Istambul). Para além destes há ainda a referir no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da CPLP, outros numerosos compromissos políticos nestes domínios, destacando-se a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 e o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019, o Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010 e o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020), e a Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género.

#### 1.2. Nacional

A nível nacional é ainda reduzido o número de instrumentos de planeamento elaborados após publicação da ENIND (até porque a legislação de base e respetivos desdobramentos, aplicáveis são ainda recentes). Constituem dispositivos determinantes a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND)** publicada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 de maio, bem como o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018 -2021).

As entidades a trabalhar no problema, bem como os sítios (*sites*) e as ligações (*links*) com interesse, são referidos no glossário e fontes de informação, que constam adiante.

### 1.3. Local

A iniciativa é suscitada pelas preocupações do município de Évora com a melhoria da situação no que se prende a matéria de Igualdade e Não Discriminação o que requer a aplicação de uma metodologia de investigação-ação, assente numa sequência entre planificação, ação, observação e reflexão, não se confinando a um único ciclo, uma vez que se pretende operar mudanças nas práticas com vista a alcançar melhorias de resultados.

A este nível, realce para os seguintes momentos que antecedem a elaboração do presente diagnóstico e são descritos nos parágrafos seguintes.

Compromisso assumido pela Câmara Municipal no seu Plano de Atividades, visando a reflexão com vista à elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação (PMIND).

- **Plano de Desenvolvimento Social aprovado em Conselho Local de Ação Social de Évora (CLASE)**, de março de 2019, no Eixo Cidadania, apontando para a elaboração do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) e do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD), Planos que deverão ser encarados como oportunidades de trabalho em conjunto, de sensibilização coletiva para as temáticas, ao mesmo tempo que se prepara o caminho necessário para a elaboração do Diagnóstico do território para a Igualdade e Não Discriminação, fundamental para a realização do PMIND.
- **Candidatura da CME ao Aviso n.º POISE-22-2020-03**. Tipologia de Operações: 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.
- **Memória Descritiva e Justificativa** para o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Tecer Redes para a Igualdade, datada de 01 de junho de 2020.

Os destinatários do PMIND são, assim, todos/as os/as munícipes.

Para realização do trabalho de planeamento em geral e da elaboração do Diagnóstico, em particular, parte-se de um acervo de informação disponibilizado pela CME, através das representantes designadas para colaborar com a equipa do CICS.NOVA.UÉvora, e por *stakeholders* que, devido à sua Missão, estão envolvidos na problemática da Igualdade e Não Discriminação, constituindo esses atores o principal recurso para se alcançar o Desígnio que vier a ser aprovado.

## 2. Nota metodológica

A metodologia adotada para a elaboração do Diagnóstico decorreu das indicações constantes na Memória Descritiva e Justificativa para o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (CME, 2020), onde consta que:

o processo de planeamento sustenta-se na compreensão da realidade sobre a qual pretendemos intervir. Será a partir da identificação das necessidades, dos pontos de vulnerabilidade, mas também dos recursos existentes no território que irão ser delineadas as linhas orientadoras, as estratégias e as ações a desenvolver com vista à alteração do paradigma inicial (p. 18).

Este documento assume que se deverá organizar e implementar um plano de atuação local baseado no ‘retrato’ local para estas matérias e, assim, corresponder ao **quadro real de necessidades e expetativas dos/as munícipes, entidades e organizações sobre a Igualdade e Não Discriminação no concelho de Évora.**

No referido documento foi também tido em conta o conteúdo da Atividade I. - Realização do Diagnóstico, onde são estipulados os Objetivos, Resultados esperados, Metas e, Indicadores. Nele estabelece-se como objetivo:

sistematizar informação que esteja disponível em publicações impressas ou em suporte digital, complementada com informação a provocar junto de informantes chave, sobre as áreas de intervenção definidas nos 3 Planos de Ação da ENIND: i) Igualdade entre Mulheres e Homens, ii) Combate à Violência Doméstica e Violência Contra Mulheres, e, iii) Discriminação em Função da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género (CME, 2020, p. 20).

Por se tratar de uma fase primordial do processo de planeamento, com vista à elaboração de um Plano que tenha impacto na qualidade de vida das/dos munícipes e que responda às suas necessidades efetivas, **as opções metodológicas aplicáveis à realização do diagnóstico assentam em modelos orientadores que envolvem metodologias participativas, nomeadamente *Design Thinking*, o Planeamento Estratégico e *Project Management Body of Knowledge* (PMBOK).**

As abordagens e metodologias participativas relevam a importância, a eficácia e os efeitos sustentáveis de uma intervenção (Elias, 2013) na qual os atores aceitam o compromisso dos seus resultados, considerando-a como uma construção dialógica, como sujeitos e responsáveis solidários (Gomes e Borba, 2004). A condição necessária para o sucesso de uma intervenção está bem evidenciada através das mais-valias da participação e a sua ligação “ao paradigma compreensivo e sociocrítico de construção de conhecimento, e fundamentam-se na valorização dos significados atribuídos pelas pessoas (e atores coletivos) às ações e representações produzidas nos seus contextos de vida” (Ferreira & Almeida, 2016, p. 8).

Numa abordagem centrada nas pessoas e visando a inovação, o *Design Thinking* norteou o processo participativo, que também foi enquadrado pela metodologia de planeamento estratégico no que corresponde às etapas e aos momentos: Onde estamos? Para onde queremos ir? Como chegaremos lá?

## Diagnóstico de Necessidades

O primeiro momento inspiracional, de acordo com o *Design Thinking*, ocorreu a partir da constituição do Grupo de Contacto da CME, que possibilitou a empatia necessária para a imersão, análise e síntese, ideação, prototipagem e implementação de tarefas. O segundo momento corresponde à auscultação, ou seja, a recolha de dados com vista à elaboração do diagnóstico de necessidades para o PMIND, baseado em informação documental e qualitativa.

Desta forma, a partir do enquadramento destes modelos orientadores que envolvem metodologias participativas realizou-se um **pré-diagnóstico**<sup>2</sup> (para cada uma das três áreas de intervenção definidas nos Planos de Ação da ENIND), que possibilitou o primeiro levantamento da informação disponível e algumas perspetivas de trabalho.

Após a realização destes documentos preparatórios deu-se início à elaboração do **Diagnóstico integral** que requereu a recolha, tratamento e análise de informação disponível complementar, e de informação provocada através de inquéritos: i) **quatro entrevistas**; ii) **261 questionários aplicados a colaboradores/as da Câmara Municipal de Évora (CME)**; iii) **371 questionários enviados a representantes de atores locais para preparação dos Focus Groups e de ainda sete Focus Groups com stakeholders locais (51 participantes) de 50 entidades locais.**

Sendo o diagnóstico um “instrumento de pesquisa e um instrumento de participação de todos os que detêm elementos de conhecimento sobre a realidade” (Guerra 2000 p. 132), todo o trabalho desenvolvido exigiu uma **contínua pesquisa de informação disponível** junto da CME, entidades locais e organismos centrais com vista à caracterização da autarquia e do município em matéria de igualdade e não discriminação, tendo como orientação a Lista dos Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local – Indicadores de partida (cf. Anexo I – AVISO N.º POISE - 22-2020-03, p. 28-30).

Face à inexistência de informação pública disponível para todos os indicadores em referência, foi necessário encetar diversos contactos com as entidades que exercem a sua atividade nestas áreas. Estes contactos facilitaram o trabalho de campo que se realizou com vista à recolha de informação provocada (através de técnicas de inquirição), quer no âmbito na Câmara Municipal de Évora, quer junto dos *stakeholders* locais.

Especificamente, e para a recolha de informação referente à dimensão autárquica – vertente interna –, para além da pesquisa documental foram aplicados **inquéritos por questionários a trabalhadores/as da CME.**

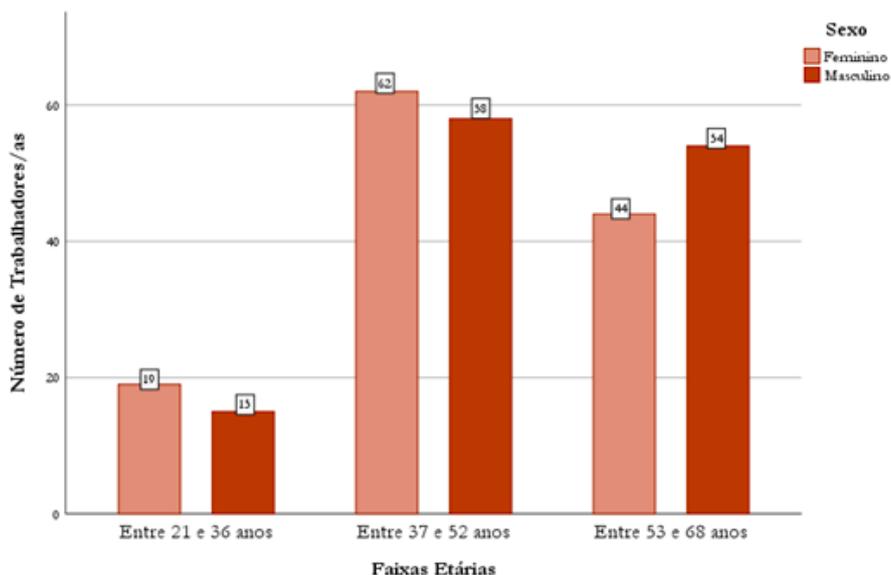
Para a realização deste estudo foram inquiridos/as 278 trabalhadoras/es, com 261 válidos para a presente análise, cuja amostra foi definida para um universo de, aproximadamente, 1000 trabalhadoras/es, um nível de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%. Esta resultou de um processo de amostragem estratificada, com vista a inquirir as/os trabalhadoras/es da CME proporcionalmente à população total em função da idade e sexo.

---

<sup>2</sup> O pré-diagnóstico embora seja uma fase (não obrigatória) de um processo de mudança tem por base o pressuposto de que é imperioso conhecer para intervir, o que também é sintetizado através da trilogia: **conhecer-atuar-mudar.**

A distribuição das/os inquiridas/os em função da idade e sexo encontra-se ilustrada na Figura que se apresenta de seguida. Do total de inquéritos válidos para esta variável (252), 218 das/os trabalhadoras/es têm idades superiores a 37 anos, embora a moda corresponda à categoria entre 37 a 52 anos. A distribuição por sexo acompanha a ligeira diferença entre homens e mulheres que trabalham na CME (de um total de 987 de trabalhadoras/es, 55% são do sexo masculino e 45% do sexo feminino).

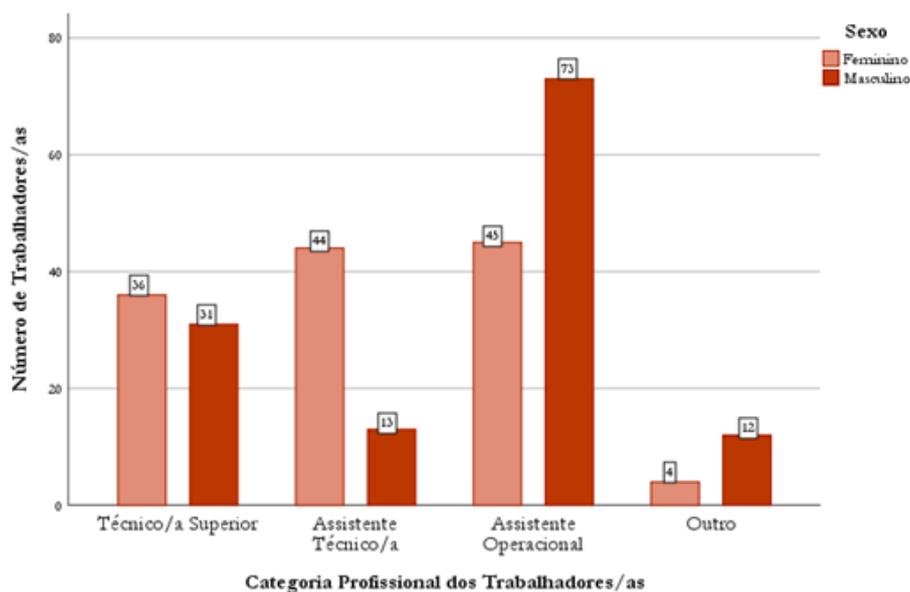
**Figura I – I.2. [1] – Número de trabalhadoras/es inquiridas/os da CME, segundo a idade e sexo**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Por seu turno, as/os trabalhadoras/es inquiridas/os repartem-se, por categoria profissional e sexo, num padrão muito semelhante ao correspondente ao total da população em estudo (cf. Figura XI – II.4.2.5. constante na Parte II – Dimensão Autárquica). Predominam na categoria de assistente operacional e nesta são os homens que têm maior representatividade (de um total de 118, 73 são homens). Seguem-se as categorias de assistente técnico/a e técnico/a superior, com um total de inquiridas/os aproximado, embora para a primeira o n.º de trabalhadoras é quase o triplo do total de homens, enquanto que na categoria de técnica/o superior verifica-se um equilíbrio entre inquiridas/os (36 mulheres e 31 homens), como se pode observar na Figura II – I.2. [2].

Figura II – I.2. [2] – Número de trabalhadoras/es inquiridas/os da CME, segundo a categoria profissional e sexo



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Complementarmente, foram entrevistados os **Diretores dos três Departamentos da CME (Diretor do Departamento de Administração e Pessoal; Diretor do Departamento de Serviços Operacionais; Diretor do Departamento Sociocultural)** e a **Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal da Câmara Municipal de Évora**. Logo após a realização das entrevistas, foi efetuado o tratamento e sistematização da informação recolhida, e devolvidas as matrizes analíticas aos entrevistados para completarem e validarem ideias/perspetivas enunciadas no decorrer da entrevista. Todo o processo de recolha de dados contou com a forte participação das diversas Divisões da CME, nomeadamente a Divisão de Educação e Intervenção Social, a Divisão de Gestão de Pessoal e a Divisão de Juventude e Desporto. Trabalho que foi, desde o início da elaboração do presente diagnóstico, amplamente facilitado pela constituição de um Grupo de Contacto na CME para permanente ligação com a equipa de investigadores a cargo da realização deste relatório.

Por seu turno, a recolha de informação relativa à vertente externa – dimensão municipal – do presente diagnóstico correspondeu a um processo de produção de informação assente em metodologias participativas, com o principal intuito de envolver os/as *stakeholders* locais na elaboração do diagnóstico. Para Ferreira & Almeida (2016), os diagnósticos participados

são os mais adequados à produção de conhecimento relevante quanto às prioridades, perceções e práticas de instituições e municípios. Ao mesmo tempo que fornecem informação valiosa para a tomada de decisões políticas, constituem em si a capacitação de todas as entidades e pessoas envolvidas (p. 6).

Como ferramenta estratégica para o diagnóstico, a metodologia participativa tende a ser indicada como forma de participação pública de cidadãos e cidadãs mais eficazes se efetuada em dinâmicas face-a-face.

Considerando o atual contexto de gestão da pandemia COVID-19, foi necessário recorrer ao uso de vídeo-sessões para realizar os encontros de discussão coletiva (*Focus Groups*), reforçados com os contactos via telefone e correio eletrónico para envio/receção de informações.

A complexidade das matérias relativas à igualdade e não discriminação ditaram o uso de técnicas de recolha de informação através de processos mistos. Assim, foi elaborado um modelo de **inquérito por questionário, dirigido a 371 representantes de atores locais para preparação dos *Focus Groups*** e estruturado em duas partes principais: i) principais direcionadores estratégicos para o plano municipal e planos de ação relativos às três áreas da ENIND; ii) enquadramento estratégico, por objetivos adaptados à ENIND, no que concerne ao posicionamento do/a inquirida/o face à sua instituição (O que estamos a fazer?; O que podemos e queremos ainda fazer?) e também face à parceria estabelecida com o município ou que possa vir a estabelecer, para inclusão no plano, até 2025.

Este inquérito por questionário acompanhou o convite dirigido a representantes de atores locais para participação nos grupos focais (*Focus Groups*), e o tratamento e análise das suas respostas constituíram nestes a base da dinâmica coletiva de reflexão sobre a igualdade e não discriminação alinhada ao conjunto de objetivos estratégicos adaptados da ENIND, para os setores ou temáticas que estiveram na base da formação dos **sete *Focus Groups***.

**Tabela I – I.2. – Constituição dos *Focus Groups***

Focus Group		Número de Entidades	
		Convidadas	Participantes
Temas  /  Setores	Violência Doméstica	13	9
	Mercado de Trabalho e Atividade Profissional	12	6
	Educação	12	10
	Saúde	9	5
	Pobreza e Exclusão Social	18	11
	Juventude	160	8
	Cultura e Desporto	147	2 <sup>3</sup>
<b>Total</b>		<b>371</b>	<b>51</b>

Fonte: Elaboração própria a partir dos registos da CME

Após a realização de cada *Focus Group*, registado em vídeo com o consentimento prévio de todas/os as/os participantes, foi efetuado o tratamento, sistematização e interpretação da informação recolhida e devolvidas as matrizes analíticas às/aos participantes para completarem e validarem ideias/perspetivas enunciadas no decorrer do *Focus Group*.

<sup>3</sup> De realçar que se contou com a participação da Divisão de Juventude e Desporto da CME, que, fruto da sua experiência e contactos permanentes com as entidades do setor da cultura, e nomeadamente na área do desporto, apresentou e discutiu a temática.

Com recurso a estas técnicas foi possível promover a participação dos *stakeholders* locais<sup>4</sup> e obter informações detalhadas sobre a temática da Igualdade e Não Discriminação com vista a efetuar um exercício interpretativo na perspetiva da **análise DEOP – Dificuldades, Êxitos, Obstáculos e Potencialidades** – a partir da conjugação das Necessidades com os Êxitos, com os Recursos (endógenos e exógenos). **A sua utilização permitiu a validação por pares da informação recolhida e alcançar o ponto de saturação teórica confirmado com a realização dos últimos Focus Groups.**

Nesta medida, os métodos participativos são reconhecidamente úteis na intervenção social e política de âmbito municipal, com vista ao reforço da cidadania, melhoria da qualidade de vida assim como à definição de políticas locais.

Concluído o diagnóstico de necessidades, quer na dimensão autárquica, quer municipal, foram preparados **documentos-síntese relativos a cada uma das dimensões – Visão Panorâmica (*Bird's Eye View*)** – contendo os principais resultados alcançados. Tais peças documentais foram apenas ao convite enviado às entidades para a apresentação pública dos resultados, como forma de uma melhor apropriação da informação e de possibilidade dos/as participantes apresentarem ainda contributos de melhoria e/ou complemento, quer durante a apresentação pública, quer por contacto estabelecido com a equipa de investigadores.

**A divulgação dos resultados do diagnóstico ocorreu em duas sessões (no contexto da organização e com atores locais – *stakeholders* locais que participaram na elaboração do diagnóstico, tendo contado respetivamente com um total de 19 e 42 participantes),** privilegiando “uma abordagem participativa, quer na forma de apresentação, quer na escolha dos atores locais” (CME, 2020, p.21).

Quanto aos procedimentos éticos e deontológicos desta pesquisa, foram seguidos os principais princípios aplicados à investigação, que envolve seres humanos, em ciências sociais. Assim, foram observados os princípios estabelecidos no Relatório Belmont (United States, 1979), as orientações emitidas pela Associação Portuguesa de Sociologia (2012) e as observações complementares divulgadas por Almeida (2013), o que se traduziu, entre outros, nos seguintes procedimentos: i) obtenção do Consentimento informado, ii) seleção adequada dos Sujeitos de Investigação, evitando qualquer forma de discricionariedade, iii) avaliação de Riscos e Benefícios, neste caso precavendo eventuais riscos de cariz psicológico, reputacional, social e legal), iv) evitados conflitos de interesses, e, v) tomados os cuidados que proporcionaram garantir a privacidade, a confidencialidade e a segurança dos dados obtidos.

### 3. Área de abrangência

**Évora, cidade do interior do país, é o principal polo urbano da região Alentejo, tanto em termos funcionais como populacionais.** Localizada entre o litoral alentejano e a comunidade espanhola da

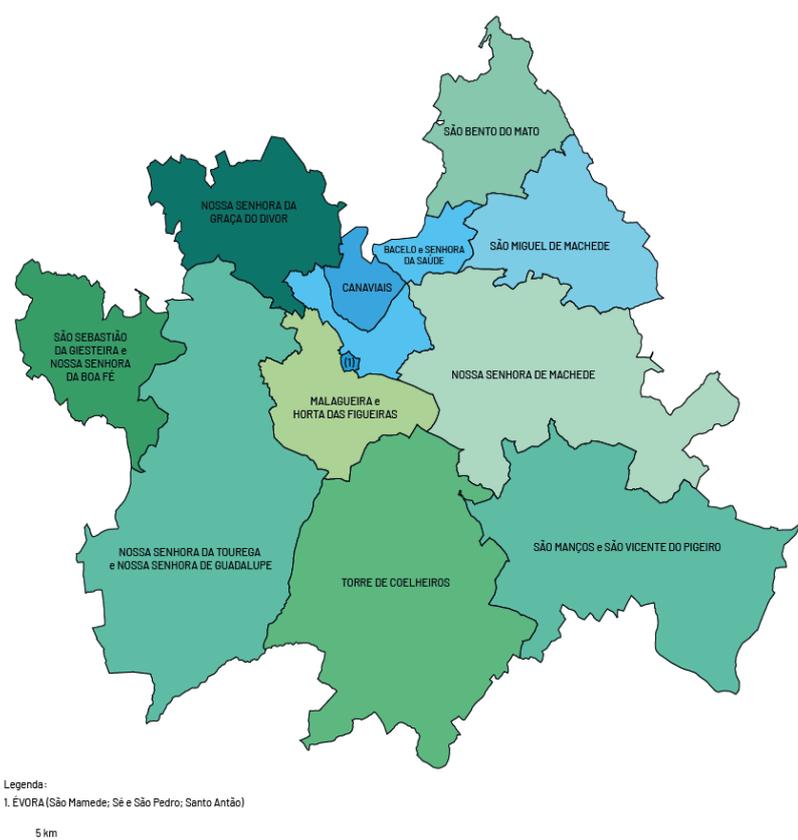
---

<sup>4</sup> Aplicação combinada do inquérito e *focus groups* possibilitaram o complemento e validação por pares da informação assim com uma participação mais alargada dos *stakeholders* locais, em que nalguns casos mesmo sem disponibilidade para participarem no *focus groups* foi possível recolher os seus contributos através das respostas ao questionário.

Extremadura, dista a aproximadamente 132 km de Lisboa. Classificada como Património Mundial pela UNESCO em 1986 e considerada como «cidade-museu», é reconhecida pela sua vocação cultural, de serviços, universitária e com qualidade ambiental. Os ativos naturais e construídos remetem para o reforço da dinâmica associada a algumas áreas emergentes, com alterações na dotação de recursos e de padrões produtivos, nomeadamente pelos mais recentes investimentos empresariais do *Cluster* da Aeronáutica, Espaço e Defesa e no domínio da Ciência e Tecnologia.

A organização territorial do Alentejo Central caracteriza-se marcadamente pela “polarização em torno de Évora e a sua especialização funcional”<sup>5</sup>, numa rede urbana desequilibrada constituída por um escasso número de núcleos urbanos de média dimensão. A tendência do declínio populacional na região tem-se vindo a afirmar e é confirmada pelos Censos de 2021: todos os municípios perderam parte da sua população. Os fluxos populacionais inter e intrarregionais tendem a reforçar a capilaridade territorial do município de Évora, que tem uma área de 1.307 km e um total de 53.568 habitantes – 25.429 homens e 28.139 mulheres (INE, Censos 2021, resultados preliminares) distribuindo-se esta área geográfica pelas 12 freguesias a seguir representadas:

**Figura III – I.3. – Representação do Município de Évora por freguesias**



Fonte: Câmara Municipal de Évora (CME)

<sup>5</sup> Para mais informações aceder a <https://www.cimac.pt/visitante/alentejo-central/caracterizacao/ambiente/>

## Diagnóstico de Necessidades

A tradição, e até mesmo algum pioneirismo, na área do planeamento, é um atributo do município de Évora, de onde se destaca a elaboração do primeiro Plano Diretor Municipal do país assim como do Plano de Desenvolvimento Estratégico, decorrente da integração de Évora na Rede Europeia de Cidades de Média Dimensão e do trabalho desenvolvido na definição da metodologia de planeamento estratégico territorial.

A importância conferida ao processo de planeamento, na necessidade de pensar e agir sobre o futuro intervindo estrategicamente sobre os fatores de mudança, volta agora a ser determinante na tomada de decisão para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, e em que a primeira etapa deste instrumento de planeamento estratégico corresponde ao presente **diagnóstico de necessidades**.

## PARTE II – O MUNICÍPIO EM NÚMEROS

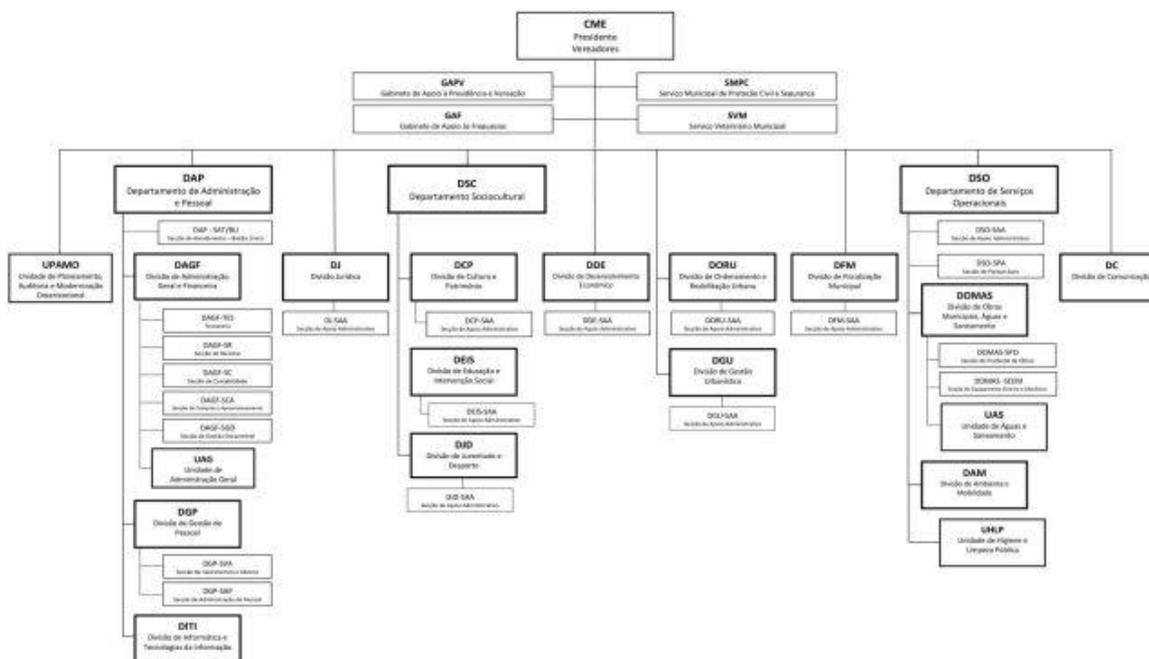
### 4. Dimensão Autárquica (Vertente Interna)

O principal objetivo deste ponto é esboçar um **retrato da CME**, no que concerne à **composição da sua estrutura formal e humana e a respetiva representação de género nas variáveis analisadas**. Para o efeito, foi selecionado um conjunto de indicadores de caracterização dos recursos humanos, através da análise dos quais foi possível perceber as diferenças de género existentes na organização formal.

Apresentam-se, ainda, os **resultados do inquérito por questionário** aplicado às/aos trabalhadoras/es, através dos quais é possível conhecer o grau de satisfação do pessoal com um conjunto de matérias, nomeadamente: progressão e desenvolvimento de carreiras, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção na parentalidade e assistência à família, proteção, prevenção e combate da discriminação e do assédio (moral e sexual) no trabalho, linguagem inclusiva e formação para a igualdade e não discriminação (formação de chefias).

#### 4.1. Estrutura Organizacional

Figura IV – II.4.1. – Organograma

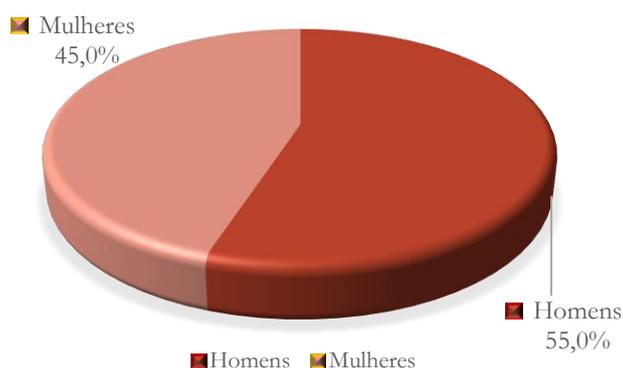


Fonte: <https://www.cm-evora.pt>

## 4.2. Caracterização de Recursos Humanos

A CME, de acordo com o Balanço Social e dados referentes a 31 de dezembro de 2020, emprega 987 trabalhadoras/es, dos quais **543 (55%) são homens e 444 (45%) são mulheres**. Na organização, ainda que mais de metade das pessoas que trabalham sejam do sexo masculino, pode considerar-se que existe um relativo equilíbrio, em termos globais, entre homens e mulheres.

Figura V – II.4.2. – Percentagem de trabalhadores/as por sexo

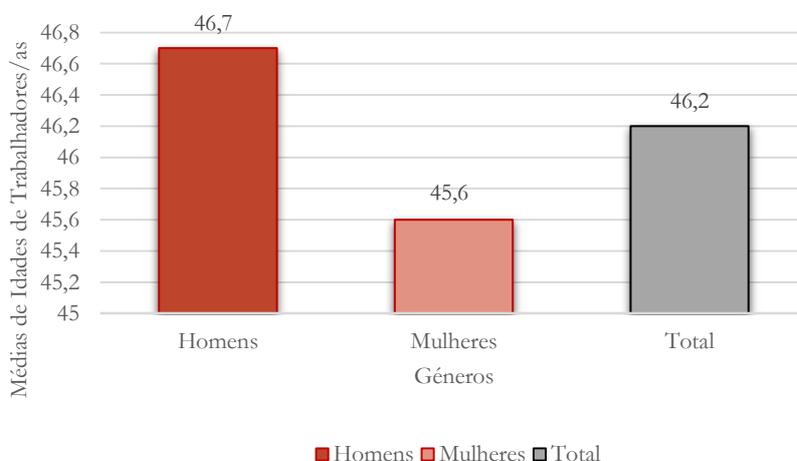


Fonte: CME, 2021

### 4.2.1. Trabalhadoras/es por idade e sexo

Trata-se de uma população relativamente jovem, onde a **média etária das/os trabalhadoras/es é de 46,2 anos**. Em média, as mulheres são um ano mais jovens que os homens, apresentando uma média etária de 45,6 anos e 46,7 anos, respetivamente.

Figura VI – II.4.2.1. – Percentagem de trabalhadoras/es por idade e género



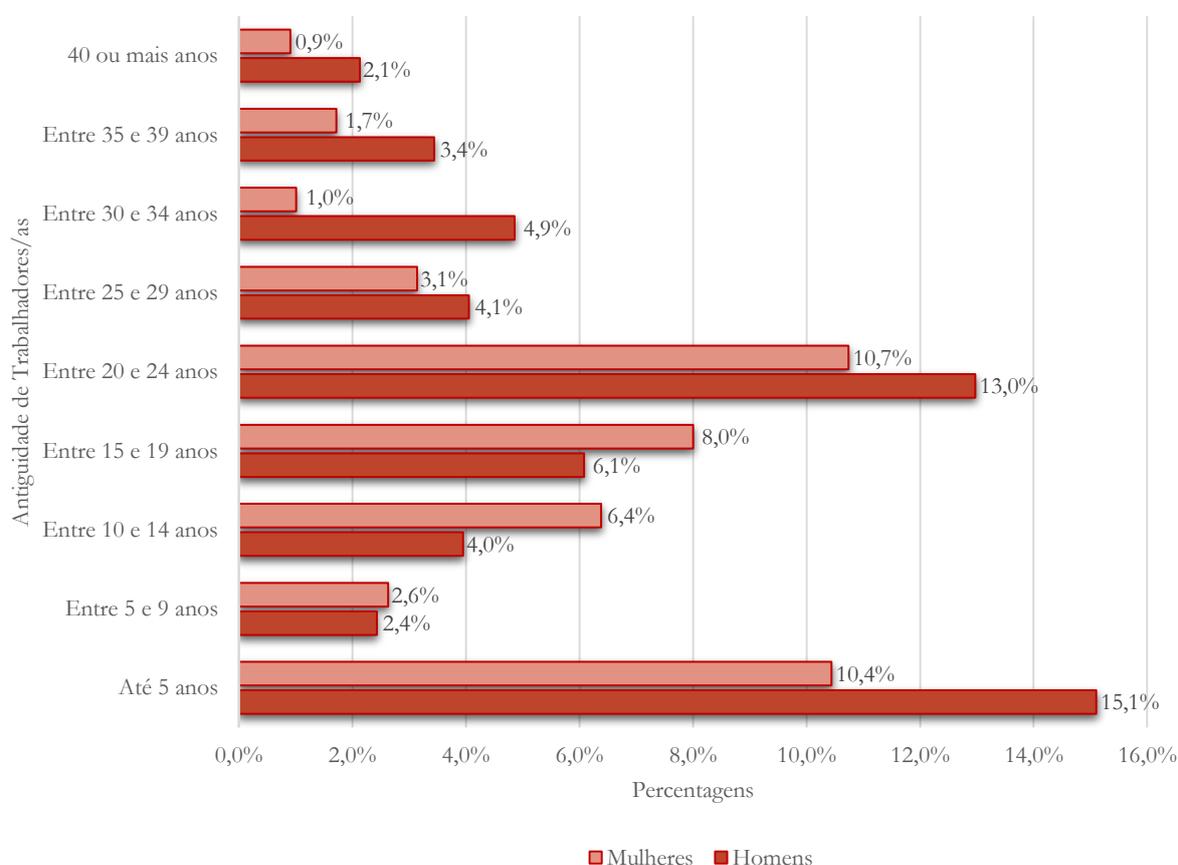
Fonte: CME, 2021

#### 4.2.2. Trabalhadoras/es por antiguidade e sexo

Atendendo à antiguidade das/os trabalhadoras/es na organização, verifica-se que **252 (25,5%) têm até 5 anos de serviço, seguindo-se o conjunto de 234 trabalhadoras/es com 20-24 anos de serviço (23,7%)**. Em ambos os casos o número de homens é superior ao número de mulheres.

Os dados apontam para uma política de emprego que, por um lado, se direciona para o rejuvenescimento do pessoal e, por outro lado, para a estabilidade do emprego, considerando que 585 (59,3%) pessoas trabalham na instituição há mais de 15 anos.

**Figura VII – II.4.2.2. – Percentagem de trabalhadoras/es por antiguidade e sexo**



Fonte: CME, 2021

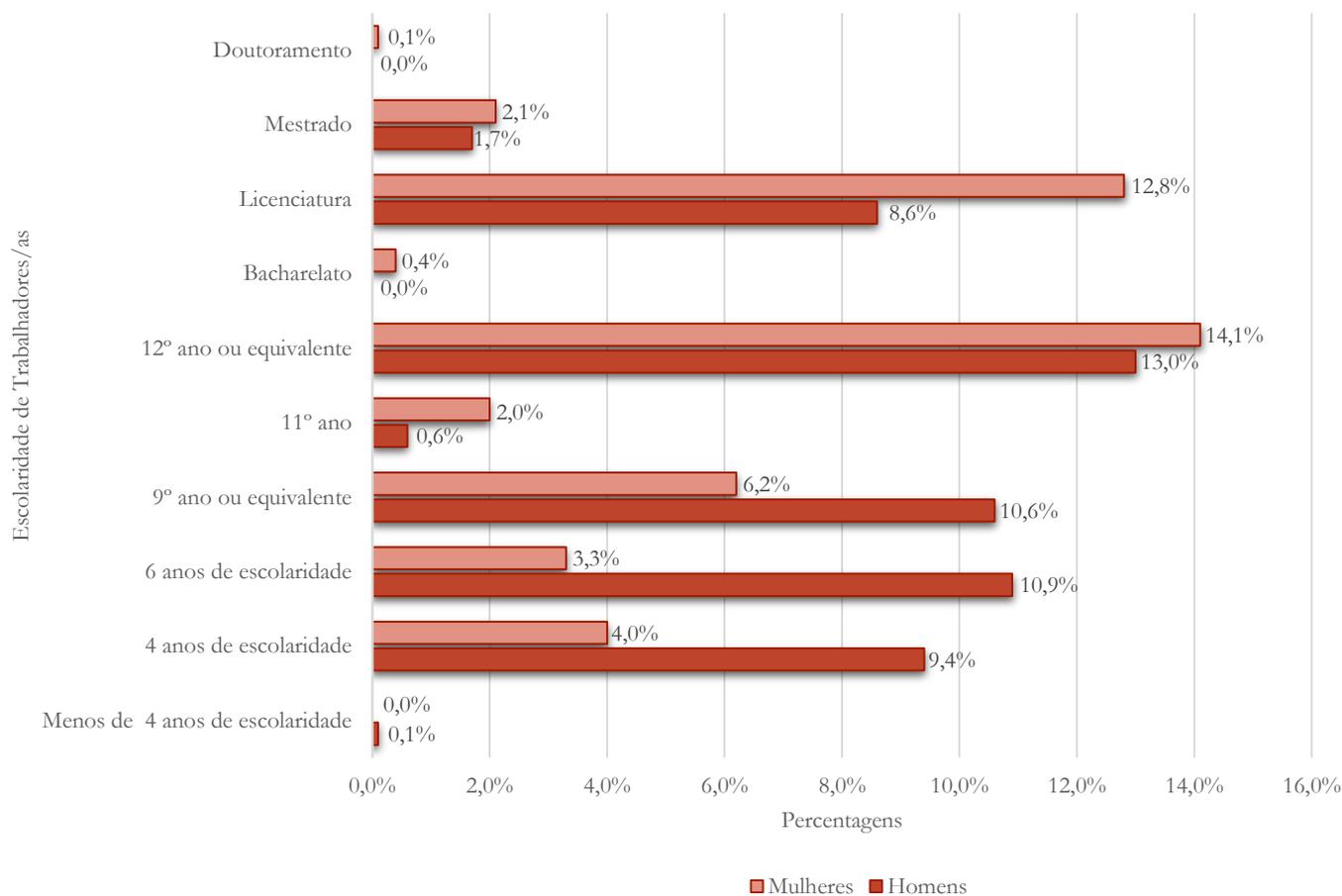
#### 4.2.3. Trabalhadoras/es por escolaridade e sexo

As/os trabalhadoras/es com **habilitações escolares de nível superior totalizam 254 (25,7%), dos quais 102 (10,33%) são homens e 152 (15,40%) são mulheres**.

Com habilitações escolares obrigatórias contam-se 732 (74,27%) trabalhadoras/es, dos quais 440 (44,68) homens e 292 (29,58%) mulheres. Com menos de 4 anos de escolaridade há apenas 1 homem.

É notório que a **maioria das/os trabalhadoras/es possui a escolaridade obrigatória** e apenas um quarto detêm formação de nível superior. Entre os que detêm formação de nível superior, as mulheres estão em maioria relativamente aos homens, enquanto no conjunto de trabalhadoras/es com escolaridade obrigatória predominam os homens.

**Figura VIII – II.4.2.3. – Percentagem de trabalhadoras/es por escolaridade e sexo**



Fonte: CME, 2021

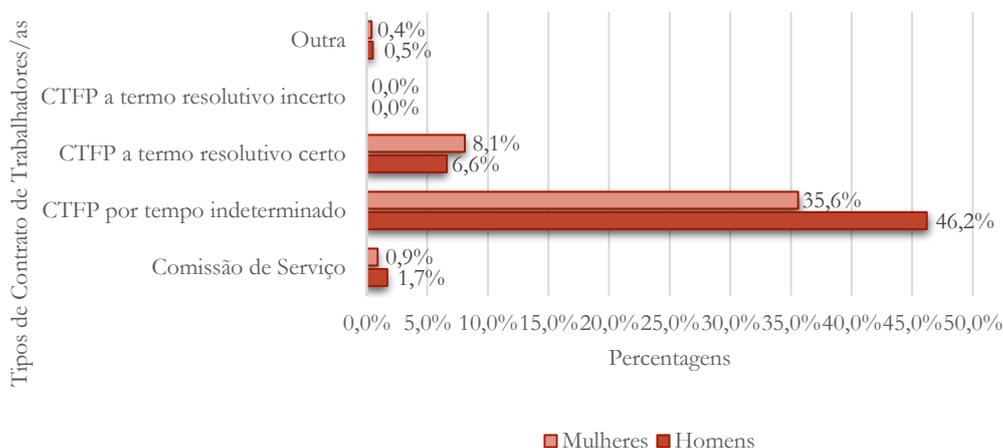
#### 4.2.4. Trabalhadoras/es por tipo de contrato e sexo

O tipo de relação contratual predominante é o **contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e abrange 807 (81,76%) das/os trabalhadoras/es. Destes 456 (46,2%) são homens e 351 (35,6%) são mulheres.**

As/os trabalhadoras/es com contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo são 145 (14,7%), dos quais 65 (6,6%) são homens e 80 (8,1%) mulheres.

Estes dados confirmam a estabilidade da política de emprego e a fraca representatividade de situações de emprego precárias, ainda que esta modalidade de contrato abranja mais as mulheres do que os homens.

**Figura IX – II.4.2.4. [1] – Percentagem de trabalhadoras/es por tipo de contrato e sexo**

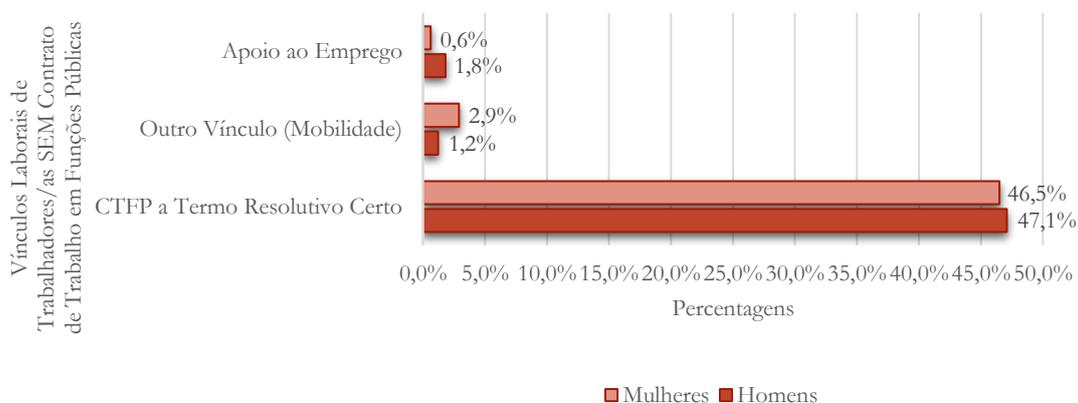


Fonte: CME, 2021

**Os/as trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas são 170, ou seja, representam 17,2% do total do pessoal ao serviço.** Nesta categoria incluem-se 159 trabalhadores/as com CTFP a termo resolutivo certo (93,4%), 7 trabalhadores/as com outros vínculos, incluindo a mobilidade (4,1%), e 4 trabalhadores/as enquadrados/as nos apoios ao emprego (2,4%).

As diferenças entre homens e mulheres não são significativas no que concerne à detenção de um contrato sem vínculo à função pública.

**Figura X – II.4.2.4. [2] – Percentagem de trabalhadoras/es sem contrato de trabalho em funções públicas**



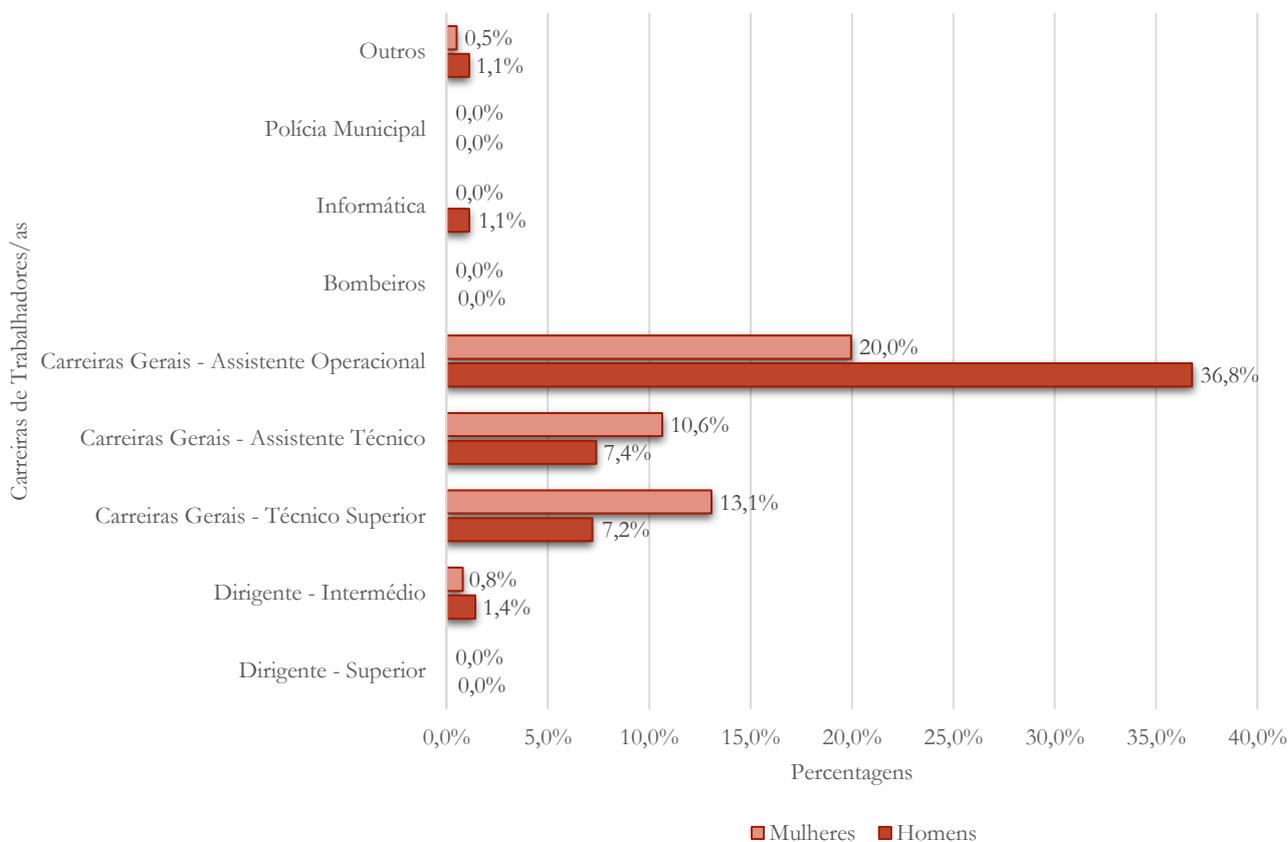
Fonte: CME, 2021

#### 4.2.5. Trabalhadoras/es por carreira e sexo

Nas carreiras gerais encontram-se 938 (95,03%) trabalhadores/as, distribuídos pelas seguintes categorias: 560 (56,8%) assistentes operacionais, 178 (18%) assistentes técnicos e 200 (20,3%) técnicos superiores.

Verifica-se ainda que **as mulheres são maioritárias nas categorias de técnico superior (13,1%) e assistente técnico (10,6%)**. Os homens predominam na categoria de assistente operacional (36,8%), na carreira de informática, onde apenas há homens (1,1%) e nos dirigentes intermédios (1,4%).

Figura XI – II.4.2.5. – Percentagem de trabalhadoras/es por carreira e sexo

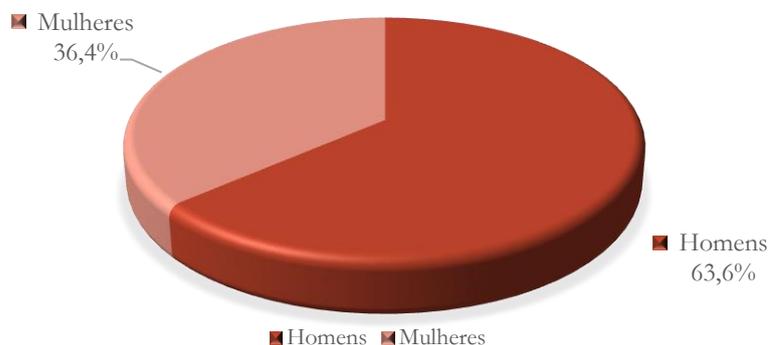


Fonte: CME, 2021

#### 4.2.6. Trabalhadoras/es por lugares de chefia e género

Num total de 22 lugares de chefia, 14 (63,6%) são ocupados por homens e 8 (36,4%) são ocupados por mulheres. Em matéria de chefias, os homens continuam a predominar na estrutura organizacional, ainda que a proporção de mulheres com escolaridade de nível superior seja superior à dos homens.

**Figura XII – II.4.2.6. – Trabalhadoras/es por lugares de chefia e sexo**



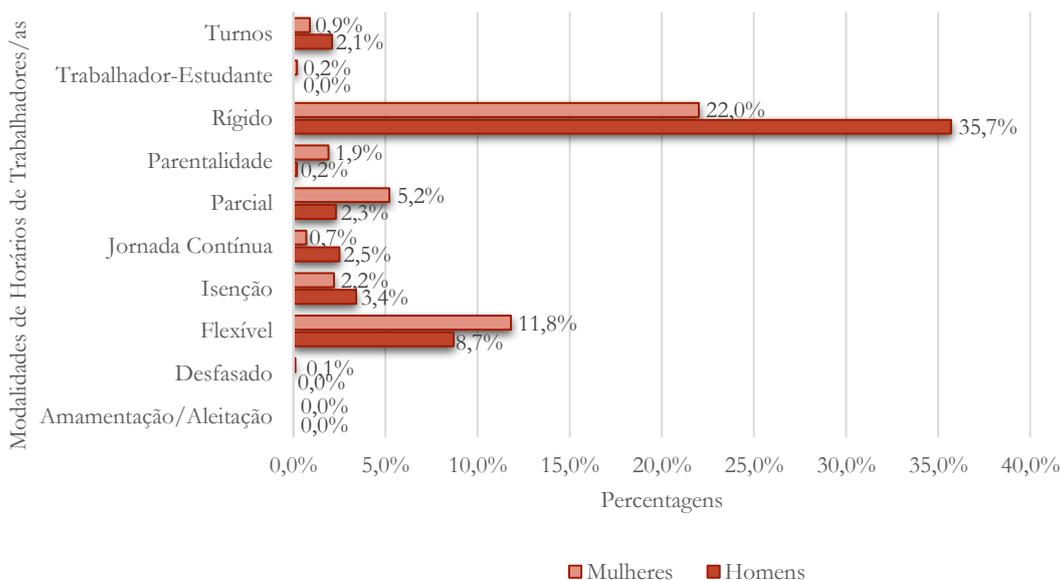
Fonte: CME, 2021

#### 4.2.7. Trabalhadoras/es por modalidade de horário e sexo

Entre as diversas modalidades de horário de trabalho destacam-se, pelo número de trabalhadoras/es abrangidas/os (569), o horário rígido e o horário flexível (202). **A trabalhar em horário rígido encontram-se (57,7%) das/os trabalhadoras/es, dos quais 352 (35,7%) homens e 217 (22,0%) mulheres.**

A modalidade de horário de trabalho flexível abrange 20,5% das/os trabalhadoras/es e, nesta situação encontram-se 116 mulheres (11,8%) e 86 homens (8,7%).

**Figura XIII – II.4.2.7. – Trabalhadoras/es por modalidade de horário e sexo (% horas)**



Fonte: CME, 2021

#### 4.2.8. Trabalhadoras/es pelo trabalho extraordinário e sexo

Num total de 29012 horas de trabalho extraordinário, 24199 (83,4%) foram trabalhadas por homens e 4813 (16,6%) por mulheres.

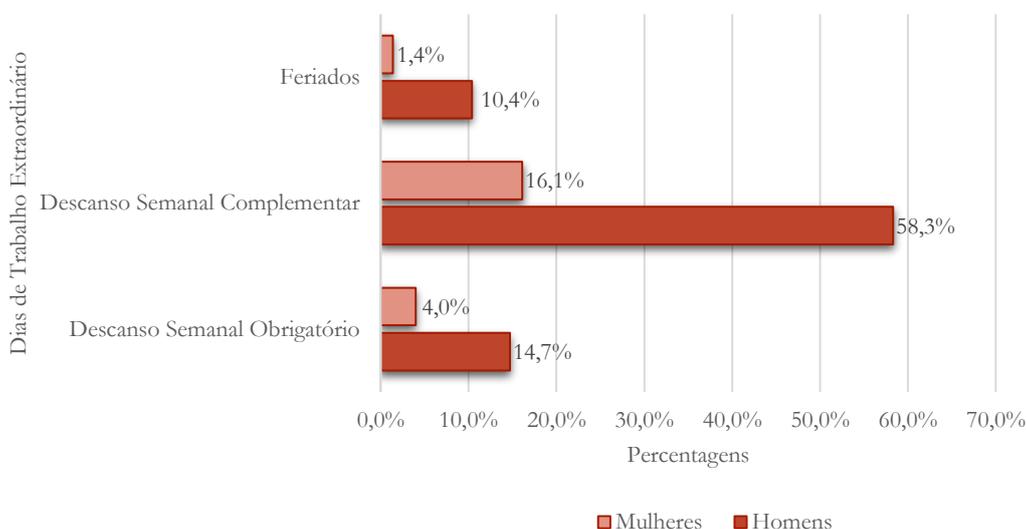
**Os homens apresentam, em todos os tipos de trabalho extraordinário, um número de horas trabalhadas superior ao das mulheres.** No caso do trabalho extraordinário em dias de descanso semanal complementar, do total de 20163 horas, 16916 (83,9%) foram trabalhadas por homens e 3247 (16,1%) por mulheres.

Em dias de descanso semanal obrigatório verifica-se igualmente que o trabalho extraordinário é desempenhado maioritariamente pelos homens. No total de 5423 horas trabalhadas nesta modalidade 4276 (78,8%) estão afetas aos homens e 1147 (21,2%) afetas às mulheres.

A mesma tendência verifica-se no trabalho extraordinário em dias feriados. Num total de 3426 horas trabalhadas em feriados, os homens trabalharam 3007 (87,8%) e as mulheres 419 (12,2%).

É notório que, em matéria de adesão ao trabalho extraordinário, as diferenças de sexo são muito significativas.

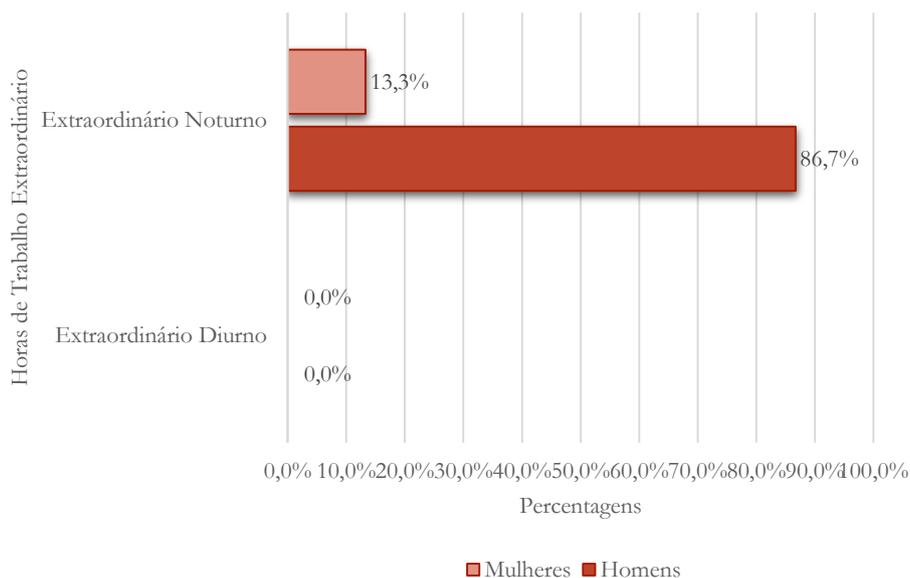
**Figura XIV – II.4.2.8. [1] – Trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e sexo (% horas)**



Fonte: CME, 2021

No que concerne à realização de trabalho extraordinário noturno, contabilizam-se 9832 horas, das quais 8526 executadas por homens e 1306 executadas por mulheres. A tendência é semelhante à referida atrás, ou seja, **do total de horas trabalhadas nesta modalidade de trabalho, 86,7% reporta aos homens e 13,3% às mulheres.**

**Figura XV – II.4.2.8. [2] – Trabalho extraordinário diurno e noturno e sexo (% horas)**

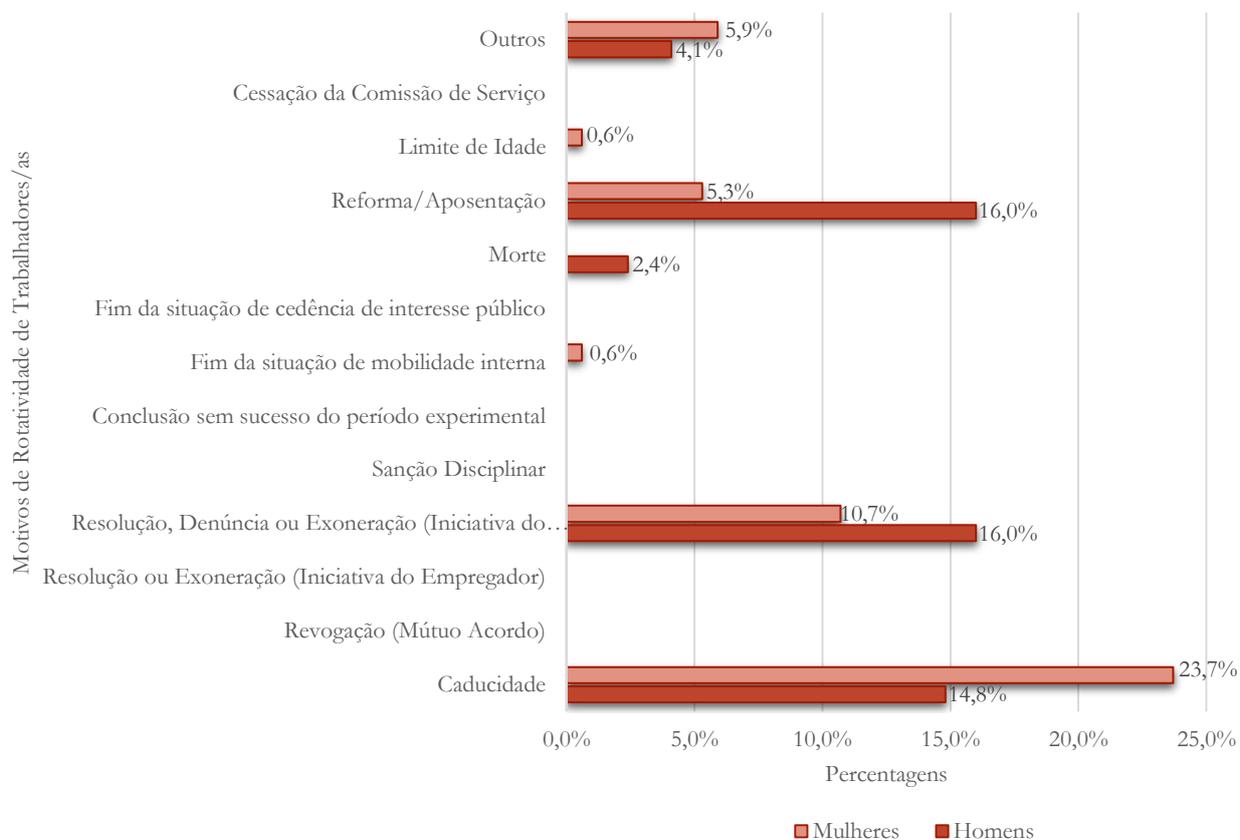


Fonte: CME, 2021

#### **4.2.9. Rotatividade por sexo**

Saíram da organização 169 trabalhadores/as, o que resulta numa taxa de rotatividade de 17,1%. Entre os diversos motivos da rotatividade, destacam-se a caducidade (38,5%), seguida da resolução, renúncia ou exoneração por iniciativa da/o trabalhador/a (26,7%) e a reforma/aposentação (21,3%), o que em termos absolutos representa 65, 45 e 36 trabalhadores/as, respetivamente. Por caducidade saíram 40 mulheres (23,7%) e 25 homens (14,5%). Por iniciativa própria saíram 27 homens (16,0%) e 18 mulheres (10,7%) e **aposentaram-se o triplo dos homens (27; 16,0%) do que mulheres (9; 5,3%).**

Figura XVI – II.4.2.9. – Rotatividade em função do sexo

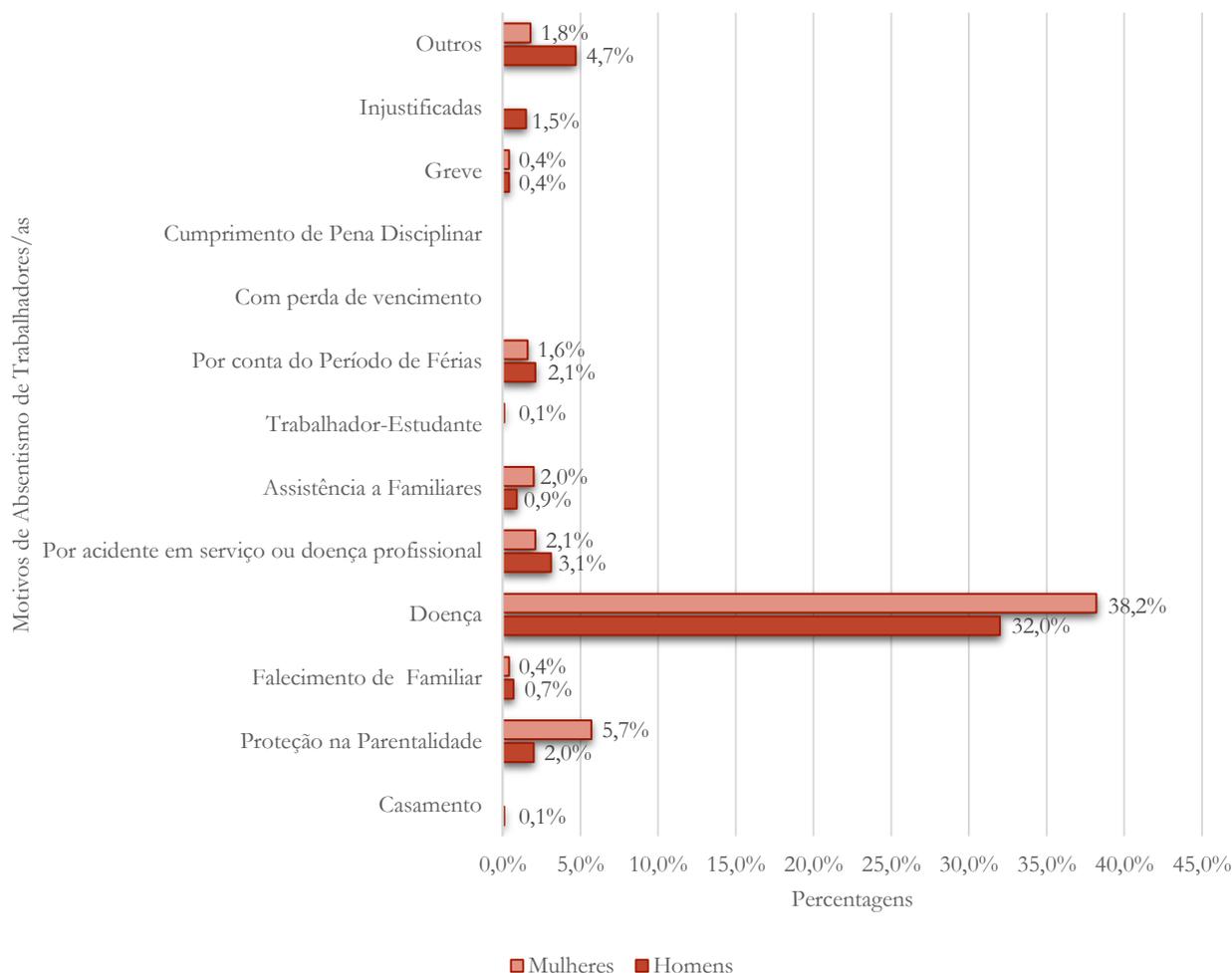


Fonte: CME, 2021

#### 4.2.10. Absentismo por sexo

A análise do absentismo revela um total 24255 horas não trabalhadas, das quais 11561,5 (47,7%) reportam aos homens e 12693,5 (52,3%)  s mulheres. A principal causa de ausência ao trabalho   por doença e representa 70% das horas não trabalhadas. Segue-se a prote o na parentalidade com 7,7% de horas não trabalhadas. **São as mulheres que mais faltam ao trabalho por estes dois motivos, apresentando 38,2% das horas não trabalhadas por doença e 4,7% de horas não trabalhadas por prote o   parentalidade.** A única situa o em que o absentismo dos homens   superior ao das mulheres, ainda que com uma diferença pouco significativa,   devido aos acidentes de trabalho com 3,1% e 2,1%, respectivamente de horas não trabalhadas.

**Figura XVII – II.4.2.10. – Motivos de absentismo em função do sexo (% horas)**

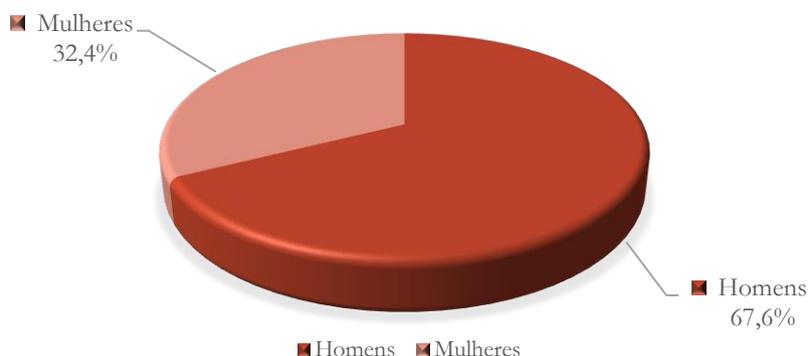


Fonte: CME, 2021

#### 4.2.11. Acidentes de trabalho por sexo

A análise das estatísticas dos acidentes de trabalho mostra que estes são substancialmente mais frequentes entre os homens (67,6%) do que entre as mulheres (32,4%). Num total de 37 acidentes de trabalho anuais, 25 implicaram homens e 12 implicaram mulheres, o que resulta numa taxa de sinistralidade no trabalho de 3,7%.

Figura XVIII – II.4.2.11. – Absentismo por sexo

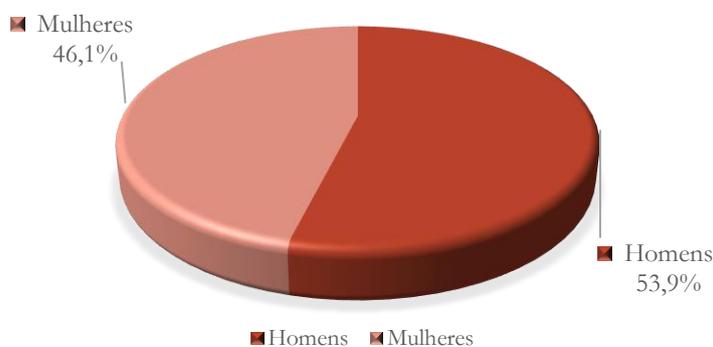


Fonte: CME, 2021

#### 4.2.12. Trabalhadoras/es por categoria profissional, sindicalização e sexo

Mais de um terço da totalidade das pessoas que trabalham na CME (987) está sindicalizada (356). **Dos/as sindicalizados/as, 192 (53,9%) são homens e 164 (46,1%) são mulheres.** A taxa de sindicalização das/os trabalhadoras/es é de 36,07%.

Figura XIX – II.4.2.12. [1] – Sindicalização e sexo

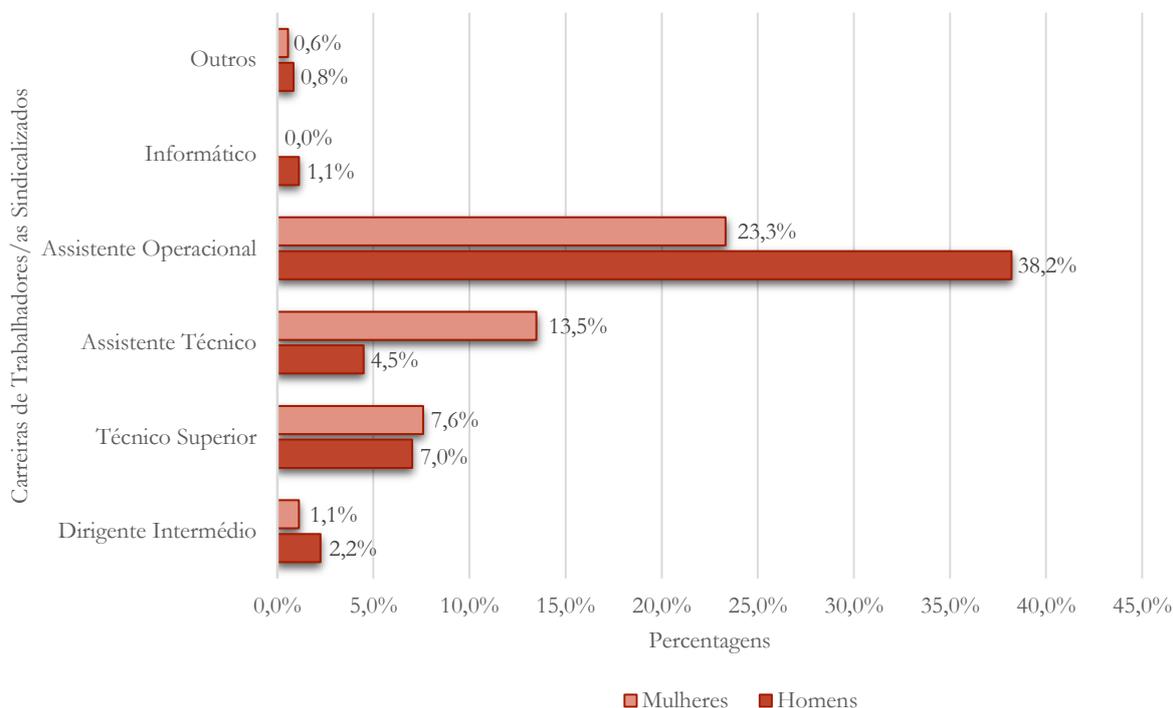


Fonte: CME, 2021

**A maior proporção de trabalhadores/as sindicalizados/as regista-se entre os/as assistentes operacionais (61,5%), dos quais 38% são homens e 23,3% são mulheres.** Considerando que os/as assistentes operacionais são maioritariamente homens, é natural que a taxa de sindicalização seja maior nesta categoria profissional.

Nas categorias de assistente técnico há 13,5% de trabalhadoras/es sindicalizadas/os e entre os/as técnicos/as superiores 7,6%. Nestas duas categorias a proporção de mulheres sindicalizadas é superior à dos homens.

**Figura XX – II.4.2.12. [2] – Categoria profissional, sindicalização e sexo**

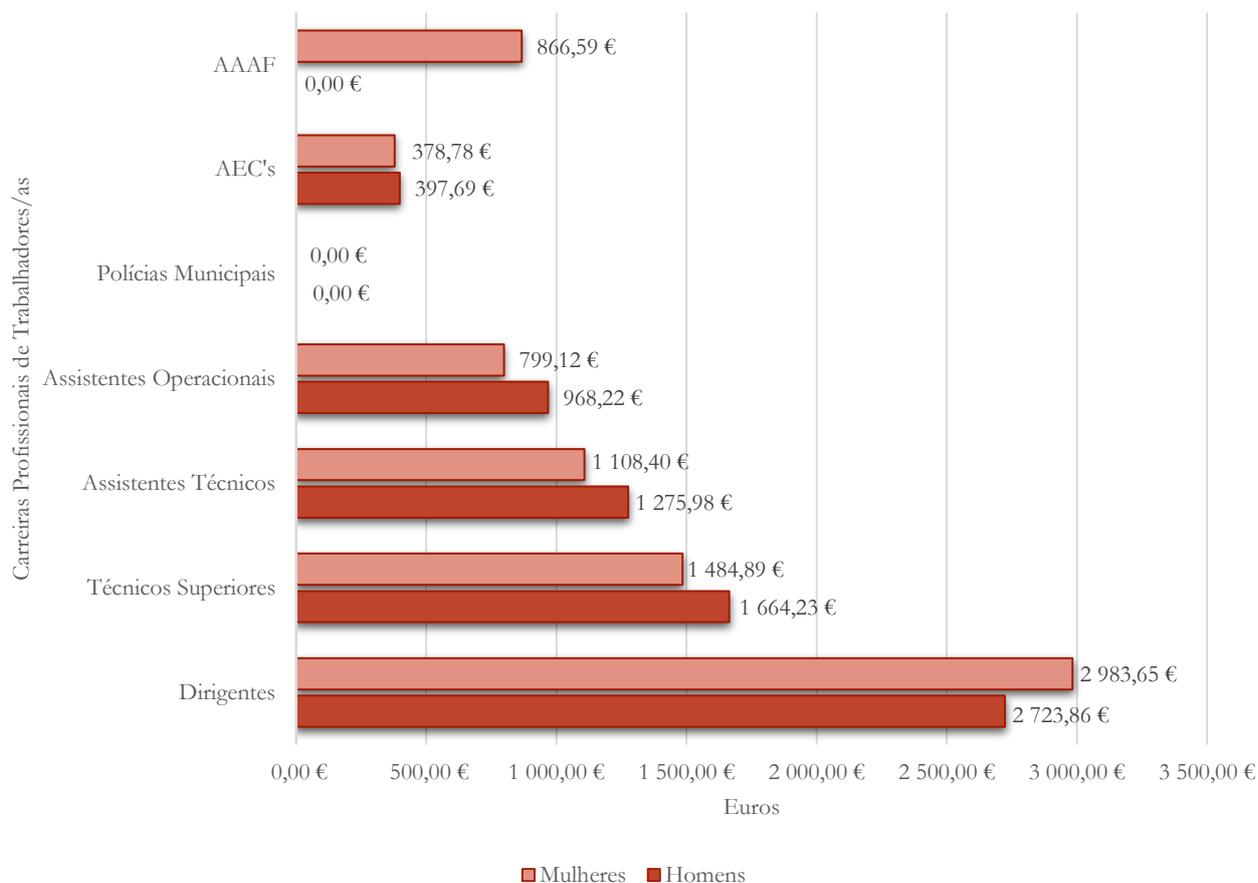


Fonte: CME, 2021

#### **4.2.13. Disparidades salariais por sexo**

**As mulheres dirigentes auferem um ganho mensal médio superior, em 259,77€, ao dos homens. Nas restantes categorias passa-se o inverso, ou seja, o rendimento médio mensal dos homens é sempre superior ao das mulheres.** Uma explicação para esta situação estará relacionada com o trabalho extraordinário, o qual como se observou, é predominante entre os homens, ou até com a antiguidade dos trabalhadores, já que estes se destacam pela sua maioria nos níveis de maior antiguidade na CME.

Figura XXI – II.4.2.13. – Ganho médio mensal [individual] por carreira profissional e sexo (Euros)

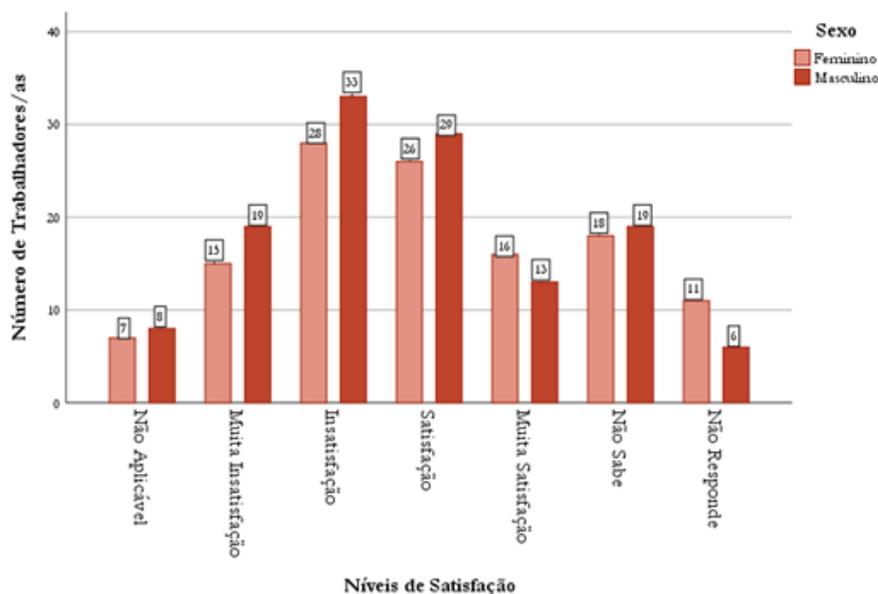


Fonte: CME, 2021

#### 4.2.14. Progressão e desenvolvimento de carreiras

Questionados/as sobre o grau de satisfação com as oportunidades de progressão e desenvolvimento de carreiras, 24,6% (61) dos/as trabalhadores/as manifestaram-se insatisfeitos e 22,2% (55) mostraram satisfação com esta questão. De entre os trabalhadores, 22,8% (29) expressou a sua satisfação quanto a este domínio. De entre as trabalhadoras, 13,2% (16) revelou muita satisfação face às oportunidades de progressão e desenvolvimento de carreiras. Verifica-se ainda que **predominam os homens na soma das categorias de satisfação**, enquanto um maior número de mulheres declara não ter opinião sobre o assunto.

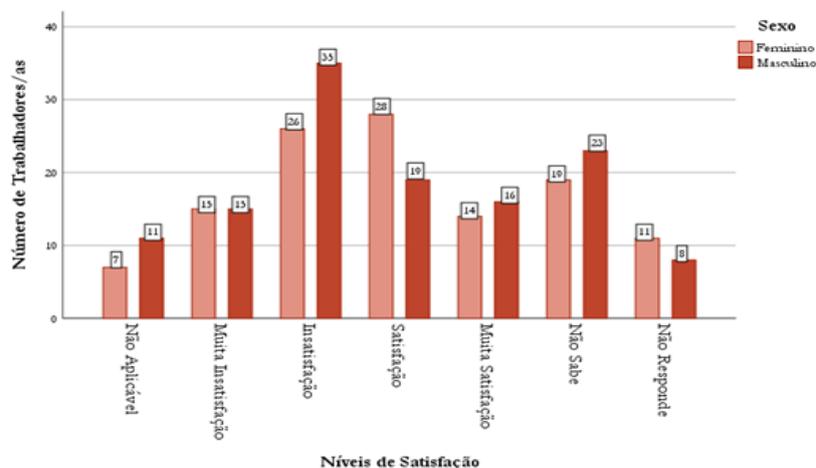
**Figura XXII – II.4.2.14. [1] – Satisfação com as oportunidades de progressão e desenvolvimento de carreiras**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Quando se trata da abertura de lugares de carreira, a **insatisfação é o sentimento dominante em 36,8% (91) dos/as trabalhadores/as**, esta insatisfação é maior nos homens do que nas mulheres. Entre estas/es, 12,1% (30) estão muito insatisfeitas/os e 24,7% (61) insatisfeitas/os com a frequência com que abrem concursos para lugares de carreira. Da pequena percentagem de trabalhadores/as satisfeitos/as (77; 31,1%), estes/as distribuem-se pelas categorias da satisfação (47; 19,0%) e muita satisfação (30; 12,1%).

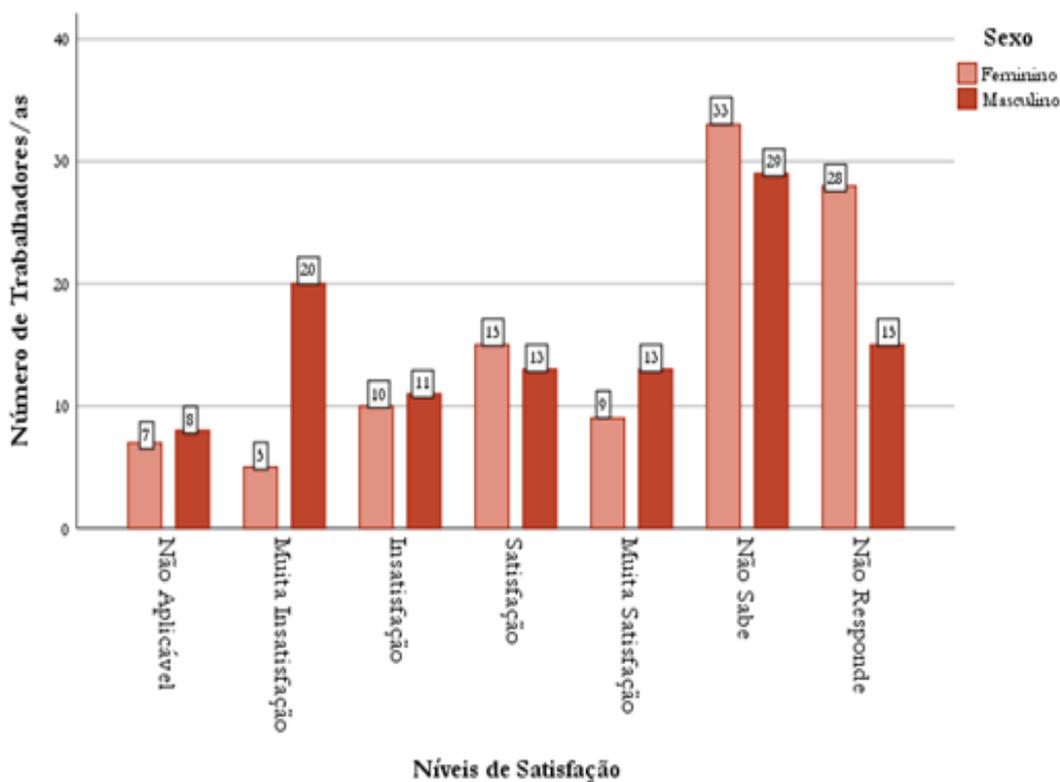
**Figura XXIII – II.4.2.14. [2] – Satisfação quanto à abertura de lugares de carreira**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Grande parte dos trabalhadores/as inquiridos/as, desconhece eventuais formas de resolução de problemas identificados neste âmbito da progressão e desenvolvimento de carreiras (62; 28,7%), no entanto, podem retirar-se as seguintes ilações através das respostas dos inquiridos/as mais informados/as: dos inquiridos/as que traduzem algum sentimento sobre este tópico 23,2% demonstram satisfação (50), e 21,3% insatisfação (46), com diferenças ao nível de sexo, ou seja, **os homens insatisfeitos são em maior número que as mulheres enquanto que ao nível da satisfação encontramos uma maior aproximação.**

Figura XXIV – II.4.2.14. [3] – Satisfação quanto à resolução de problemas identificados no âmbito da progressão e desenvolvimento de carreiras



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

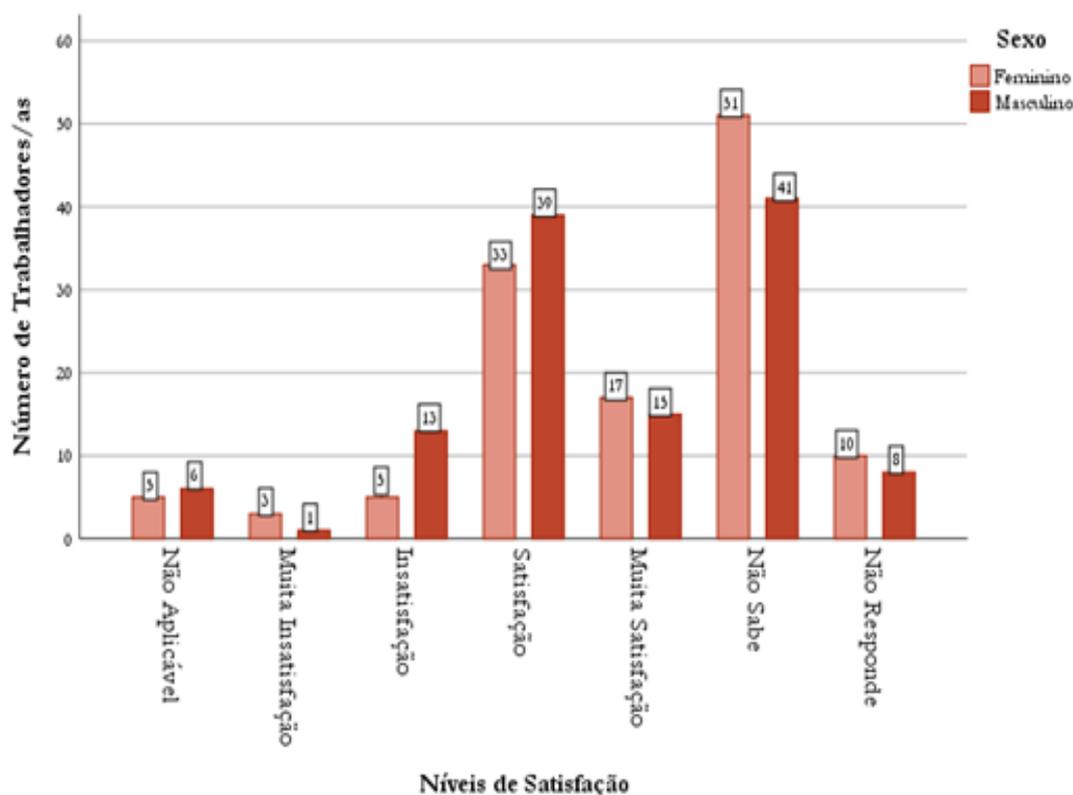
#### 4.2.15. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar

A análise do absentismo (superior nas mulheres) e das suas principais causas (doença e assistência à família), bem como a menor disponibilidade das mulheres para o trabalho extraordinário e a sua maior apetência pelo horário de trabalho flexível, indicia uma **maior dificuldade das mulheres em conciliar estas três esferas da vida.**

No que concerne ao apoio de serviços de acolhimento de crianças, a maioria dos/as trabalhadores/as encontram-se satisfeitos/as (72; 29,1%). Esta satisfação ocorre em 13,4% (33) das mulheres e 15,8% (39)

dos homens, sendo possível constatar que os homens se encontram mais satisfeitos que as mulheres quanto ao apoio da CME nos serviços de acolhimento de crianças. É ainda de notar a percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as que nada sabia sobre este domínio, perfazendo os 37,2% (92) do total da amostra. O sexo feminino é aquele que menos informado se encontra sobre a disponibilização destes serviços (51; 20,6%), comparando com o sexo masculino (41; 16,6%).

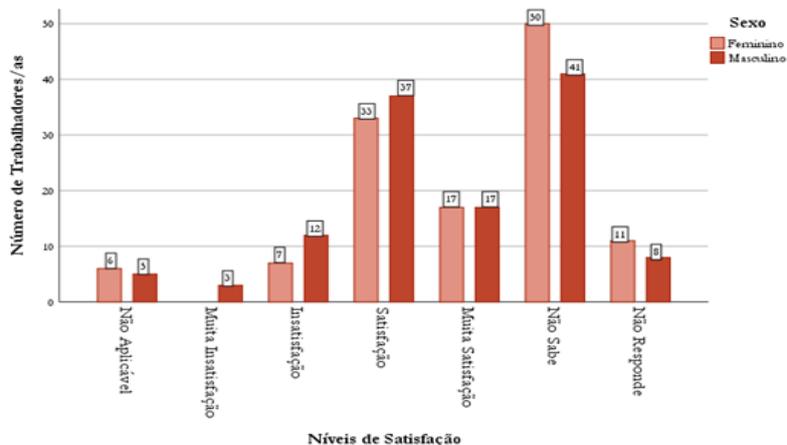
**Figura XXV – II.4.2.15. [1] – Satisfação com o apoio de serviços de acolhimento de crianças**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Tratando agora do domínio referente ao apoio de serviços de prestação de cuidados a idosos, verifica-se que o cenário observado anteriormente se repete. Neste, **a percentagem total da população inquirida que se encontra satisfeita é de 28,3% (70)**, também seguindo o padrão anterior, onde a percentagem das mulheres satisfeitas é menor do que a percentagem de homens (13,4% [33] para as mulheres, em comparação com 15,0% [37] para os homens). É de notar, mais uma vez, que a resposta mais dada pelos/as inquiridos/as foi o “Não Sabe” (91; 36,8% da amostra), sendo composto por 20,8% (50) de mulheres, e 16,6% (41) de homens.

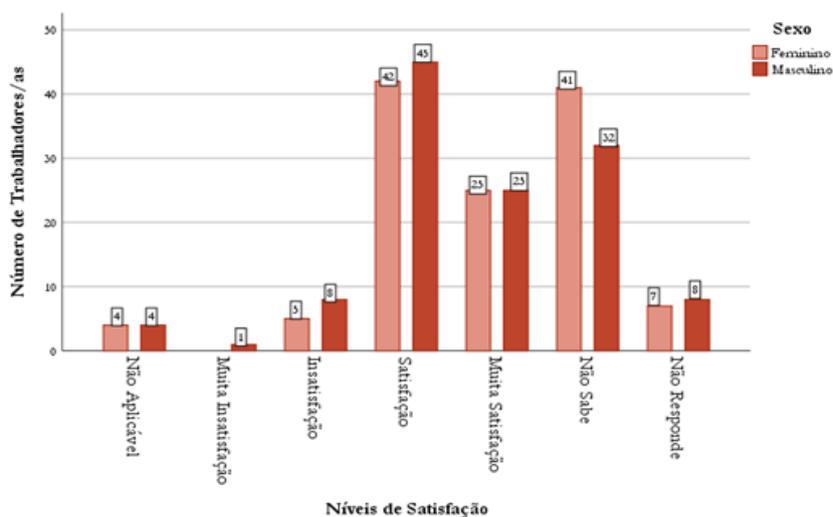
Figura XXVI – II.4.2.15. [2] – Satisfação com o apoio de serviços de prestação de cuidados a idosos



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Analisando agora o grau de satisfação face às licenças para pais e mães trabalhadores/as (onde se incluem situações de adoção, risco clínico durante a gravidez, assistência a filhos/as, gozo de licença parental, entre outros), o que se observa mais uma vez, é que **a maioria da população inquirida se encontra satisfeita quanto a este tipo de prática de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar promovida pela CME**. A percentagem de inquiridos/as satisfeitos/as, é de 17,0% (42) de mulheres e 18,2% (45) de homens, sendo a totalidade dos indivíduos satisfeitos de 87, ou seja, 35,2% dos inquiridos/as. A percentagem de inquiridos/as que nada sabe sobre este domínio continua a ser elevada (73; 29,6%), sendo de novo o grupo das mulheres que mais se sobressai neste domínio (41; 16,6%).

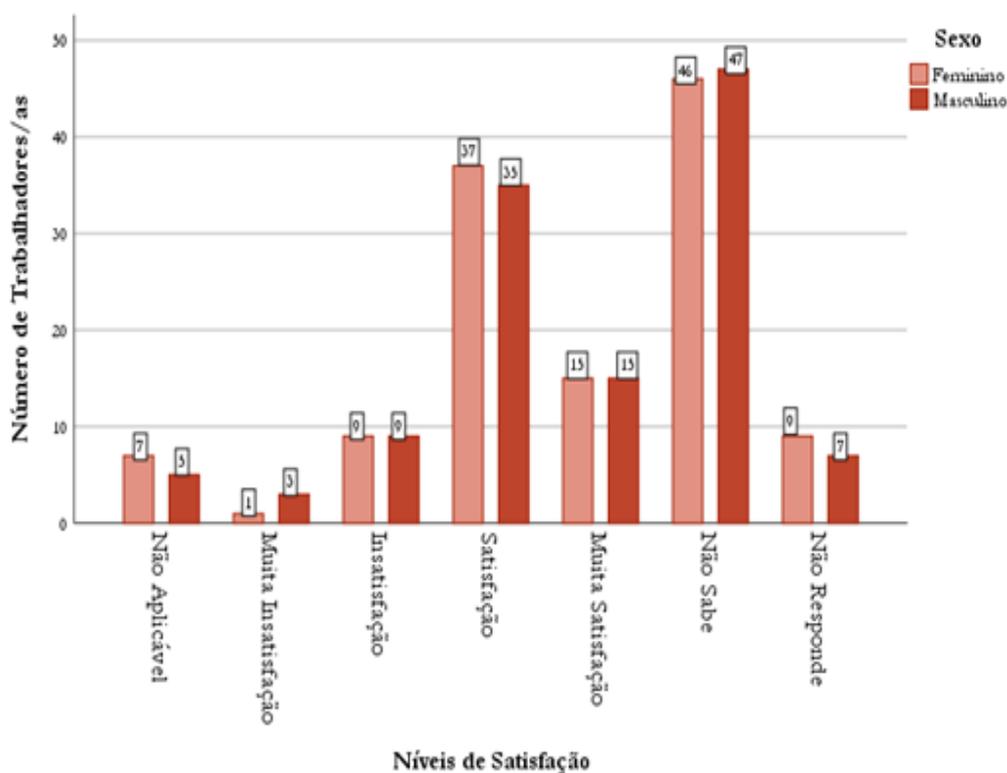
Figura XXVII – II.4.2.15. [3] – Satisfação com as licenças para pais e mães trabalhadores/as



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Em cenário semelhante é identificada uma **percentagem elevada de inquiridos/as satisfeitos/as quanto ao apoio de serviços de acolhimento de pessoas com deficiência** (72; 29,4%), sendo expressa uma maior satisfação pelo sexo feminino, 15,1% (37), em comparação com os 14,3% (35) do sexo masculino. O não conhecimento sobre este domínio é assumido maioritariamente pelo sexo masculino (19,2% [47] de um total de 38,0% [93]).

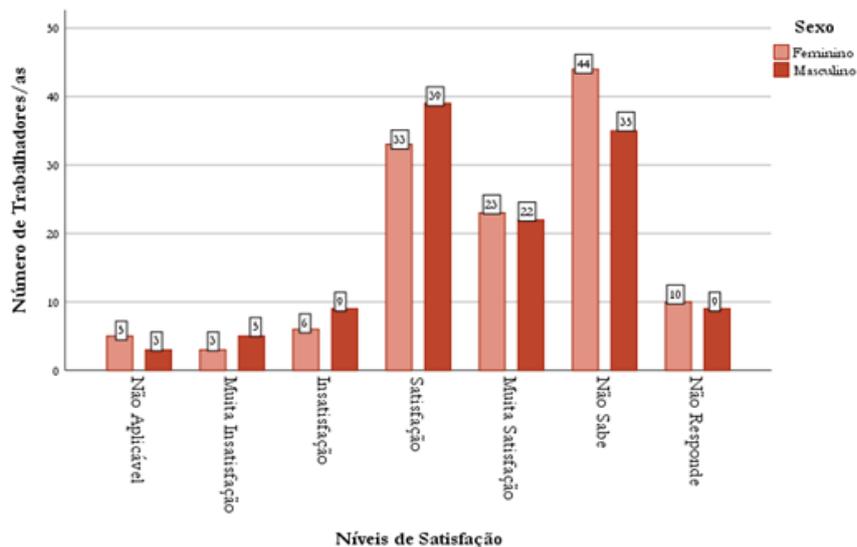
**Figura XXVIII – II.4.2.15. [4] – Satisfação quanto ao apoio de serviços de acolhimento de pessoas com deficiência**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

No que diz respeito ao grau de satisfação face aos incentivos de participação do pai na vida familiar (introduzindo-se as modalidades específicas da flexibilidade do horário, do gozo da licença parental, entre outros), destaca-se a percentagem de 29,3% (72) trabalhadores/as satisfeitos/as, registrando-se uma **maior satisfação por parte dos homens, 15,9% (39)**, enquanto que a resposta prevalecente das mulheres se reflete no desconhecimento quanto à questão, expressa em 17,9% (44). A maioria dos/as respondentes desconhece estes incentivos (32,1% [79]).

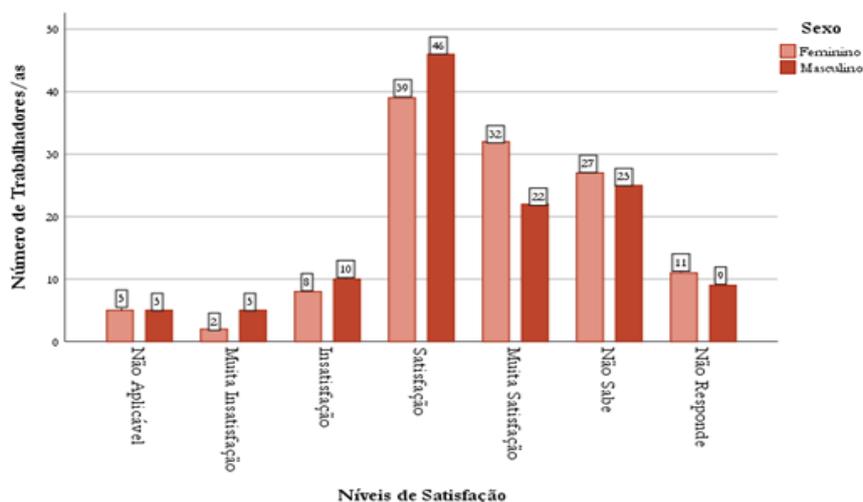
Figura XXIX – II.4.2.15. [5] – Satisfação face aos incentivos de participação do pai na vida familiar



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Neste último domínio que trata as práticas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar incentivadas pela CME, é analisado o grau de satisfação face ao domínio da organização do trabalho (integrando-se particularidades como o teletrabalho, a flexibilização do horário de trabalho, entre outras). Aqui, é verificada a **satisfação predominante da maioria dos/as trabalhadores/as inquiridos/as**, ramificando-se esta satisfação entre os seguintes graus: satisfação, com um total de 34,6% (85), onde a maioria é representada pelo sexo masculino (46; 18,7%); e muita satisfação, com uma percentagem de 22,0% (54), onde 13,0% (32) são mulheres.

Figura XXX – II.4.2.15. [6] – Satisfação quanto à organização do trabalho



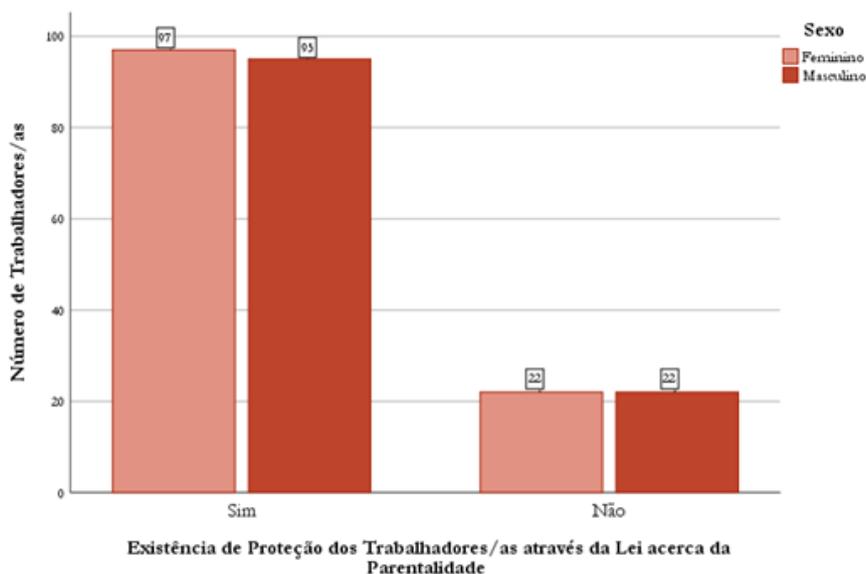
Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

#### 4.2.16. Proteção na parentalidade e assistência à família

A lei geral pela qual se regem os/as trabalhadores/as e entidades empregadoras, funciona também como salvaguarda nos âmbitos da parentalidade e assistência à família, e toda esta questão se encontra relacionada com o tema tratado anteriormente das práticas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Através da análise realizada acima, pode-se verificar a **satisfação, de um modo geral, dos/as trabalhadores/as quanto à promoção destas práticas pela sua entidade empregadora – a CME.**

Seguindo esta tendência de satisfação, é observado através da figura seguinte que a maioria dos/as trabalhadores/as se consideram protegidos/as pela lei geral, no que se refere aos direitos reservados na parentalidade. Este sentimento é expresso por 41,1% (97) de mulheres, e 40,3% (95) de homens. Para além destas manifestações, existe a necessidade de evidenciar que, ainda que seja mínima, persiste uma percentagem de trabalhadores/as que não consideram que esta lei os protege em termos de parentalidade (9,3% [22] para ambos os sexos).

Figura XXXI – II.4.2.16. – Existência de proteção através da lei acerca da parentalidade



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

**De acordo com o Balanço Social (2021), no que concerne à proteção na parentalidade é evidente o maior envolvimento das mulheres.** Das 1863 horas dedicadas à proteção da parentalidade, 1371 horas reportam às mulheres, ou seja, 73,6%. A maior incidência das licenças de proteção à parentalidade ocorre na categoria técnica superior, onde 95,3% (1031,0 h) das mulheres foram abrangidas.

As ausências por assistência à família seguem a mesma tendência em número e sexo, embora com valores substancialmente inferiores. Assim, das 689 horas dedicadas à assistência à família, 482 (70%) são usadas por mulheres e 207 (30%) por homens.

**Tabela II – II.4.2.16. – Proteção na parentalidade e assistência à família por sexo (horas)**

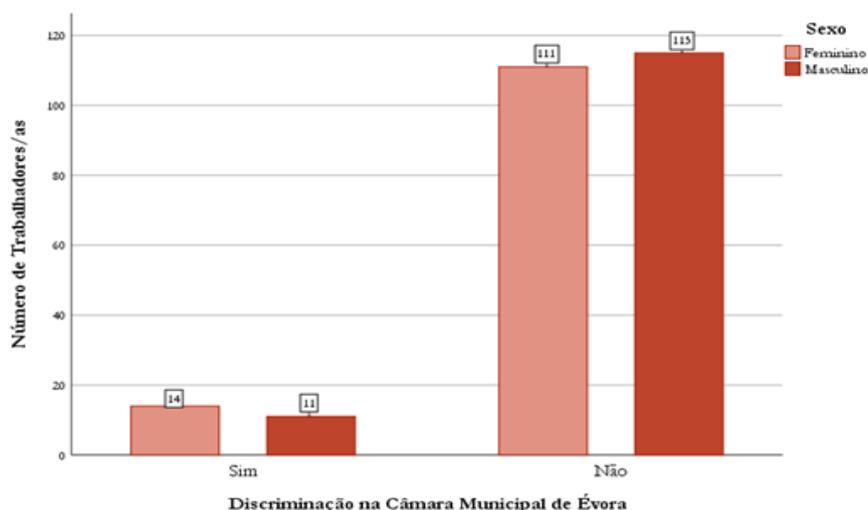
		Dirigente Intermédio	Carreiras Gerais Técnico Superior	Carreiras Gerais Assistente Técnico	Carreiras Gerais Assistente Operacional	Outros	Total
Proteção na parentalidade	H	30,0	51,0	87,0	324,0	0,0	492,0
	M	0,0	1031,0	340,0	0,0	0,0	1371,0
	T	30,0	1082,0	427,0	324,0	0,0	1863,0
Assistência a familiares	H	0,0	9,0	19,0	164,0	15,0	207,0
	M	6,0	102,0	189,0	185,0	0,0	482,0
	T	6,0	111,0	208,0	349,0	15,0	689,0
Total	H	36,0	1193,0	106,0	488,0	15,0	1838,0
	M	36,0	1133,0	529,0	185,0	0,0	1883,0
	T	72,0	2326,0	635,0	673,0	15,0	3721,0

Fonte: CME, 2021

**4.2.17. Proteção, prevenção e combate da discriminação e do assédio (moral e sexual) no trabalho**

Questionados/as sobre a existência de discriminação na CME, **a esmagadora maioria dos/as trabalhadores/as (226; 90,0%) está convicta de que não existe discriminação**, enquanto que 10,0% (25) afirma que nos últimos 5 anos, teve conhecimento da existência de discriminação na CME, como se pode observar na figura seguinte.

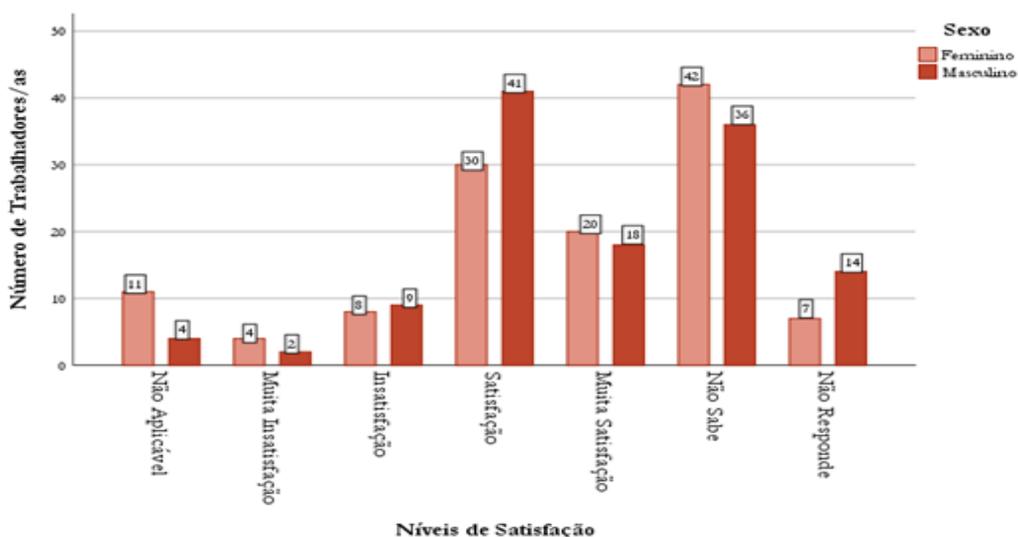
**Figura XXXII – II.4.2.17. [1] – Discriminação na CME**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Observando o grau de satisfação quanto às práticas de proteção contra a discriminação de género desenvolvidas pela CME, a maioria (31,7% [78]) dos trabalhadores/as inquiridos/as desconhece o funcionamento de tais práticas. No entanto, dos/as inquiridos/as que expressaram satisfação ou insatisfação quanto a estas práticas, destacam-se 28,9% (71) dos inquiridos/as pela sua satisfação relativamente a esta temática, sendo que destes 12,2% (30) são mulheres e 16,7% (41) homens.

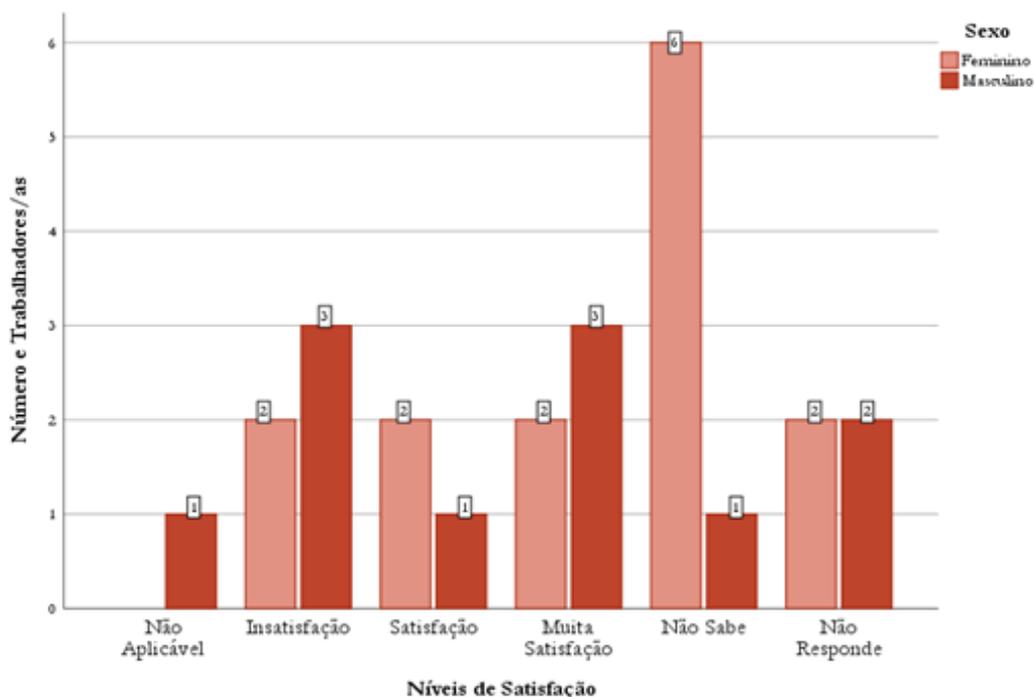
**Figura XXXIII – II.4.2.17. [2] – Satisfação com as práticas de proteção contra a discriminação de género**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Recuperando os 10,0% (25) de inquiridos/as que assumiram ter conhecimento de discriminação na CME (nos últimos 5 anos), 28,0% (7) **não tem conhecimento acerca das práticas de resolução dos casos de discriminação de género**, sendo deste total 24,0% (6) mulheres, e 4,0% (1) homens. No que toca à expressão específica de muita satisfação ou insatisfação quanto à resolução deste tipo de problemas, ambos os graus são expressos em iguais percentagens (5; 20,0%), distribuindo-se da seguinte forma: encontram-se muito satisfeitas/os 8,0% (2) mulheres e 12,0% (3) homens; em comparação com os/as inquiridos/as que se sentem insatisfeitos/as, que são, novamente, 8,0% (2) mulheres, e 12,0% (3) homens.

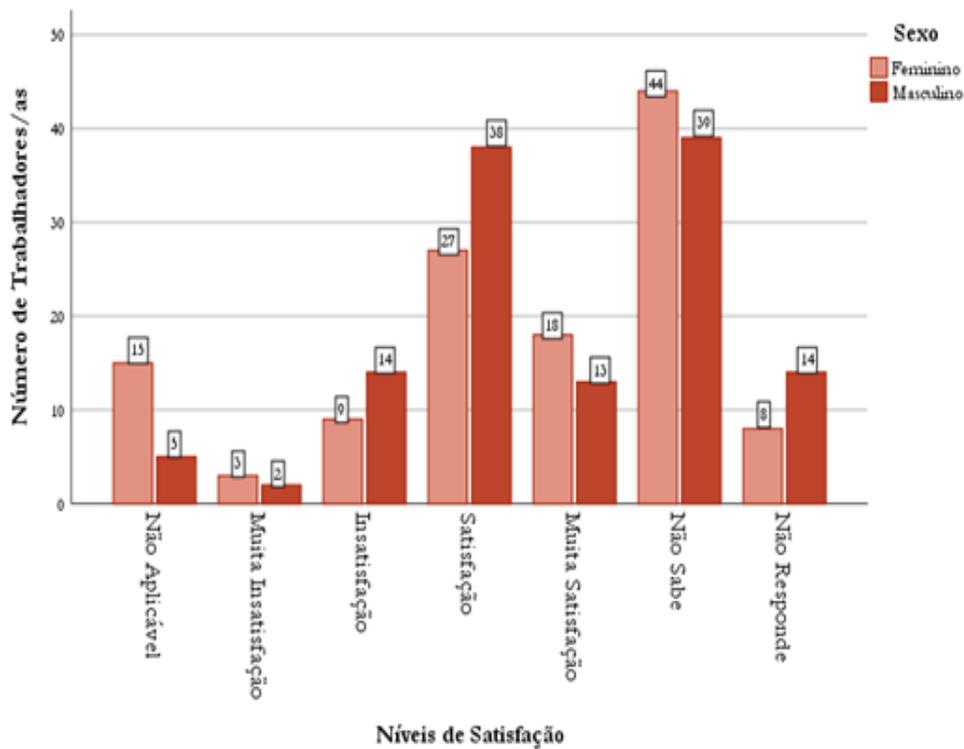
Figura XXXIV – II.4.2.17. [3] – Satisfação com a resolução de casos de discriminação de género



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

No que diz respeito, agora, à satisfação dos/as trabalhadores/as face às **práticas de proteção contra a discriminação em função da orientação sexual**, a maioria dos/as inquiridos/as perfazendo **33,3% (83) desconhece a existência de tais práticas**. No entanto, a segunda maioria de inquiridos/as constituída por 26,1% (65) da amostra, encontra-se satisfeita face às práticas referidas. Dos/as inquiridos/as satisfeitos/as, a maioria é do sexo masculino (38; 15,3%), enquanto que o sexo feminino é representado por 10,8% (27).

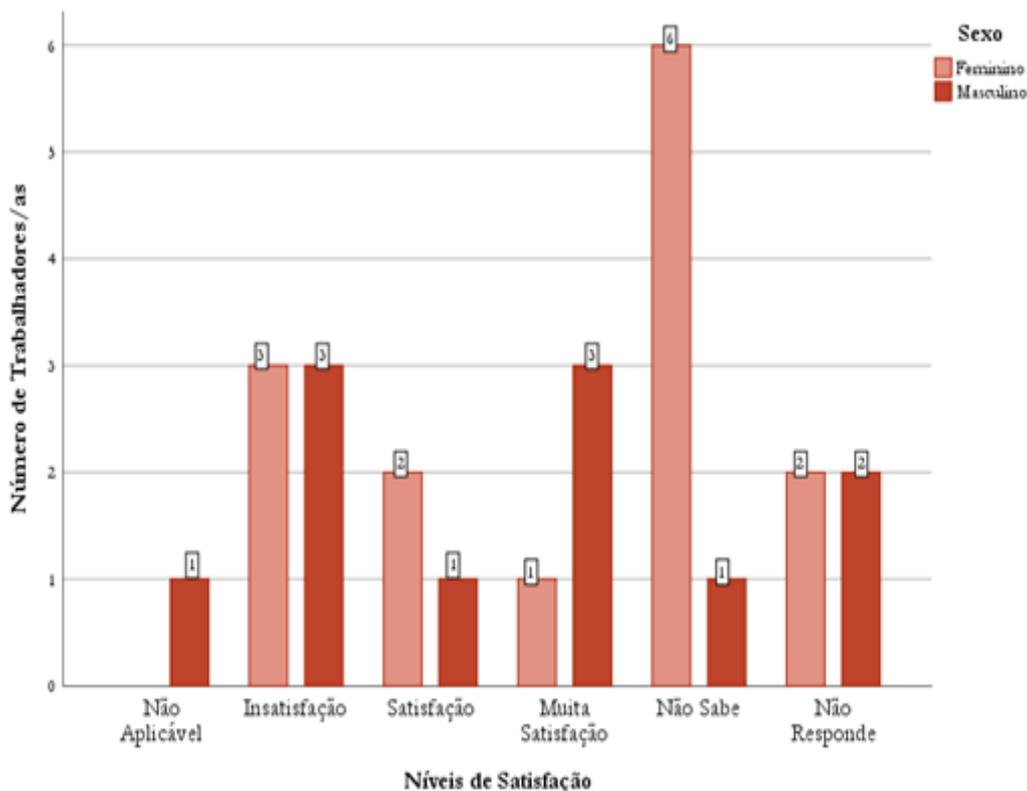
**Figura XXXV – II.4.2.17. [4] – Satisfação com as práticas de proteção contra a discriminação em função da orientação sexual**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Relembrando a percentagem de inquiridos/as que reconheceu como existentes os casos de discriminação na CME (25; 10,0%), a análise sobre a discriminação em razão da orientação sexual revela que, a maioria dos/as inquiridos/as (7; 28,0%) não tem conhecimento sobre a resolução de casos que tenham acontecido de discriminação em função da orientação sexual, sendo a proporção de homens e de mulheres bastante discrepante (homens - 4,0% [1]; mulheres - 24,0% [6]), sendo as mulheres as maiores desconhecedoras da resolução deste tipo de casos. No entanto, a percentagem de inquiridos/as que se revelaram insatisfeitos/as quanto à forma de resolução dos casos de discriminação em função da orientação sexual dentro da CME é de 24,0% (6), sendo que a percentagem igual em ambos os sexos, 12,0% (3).

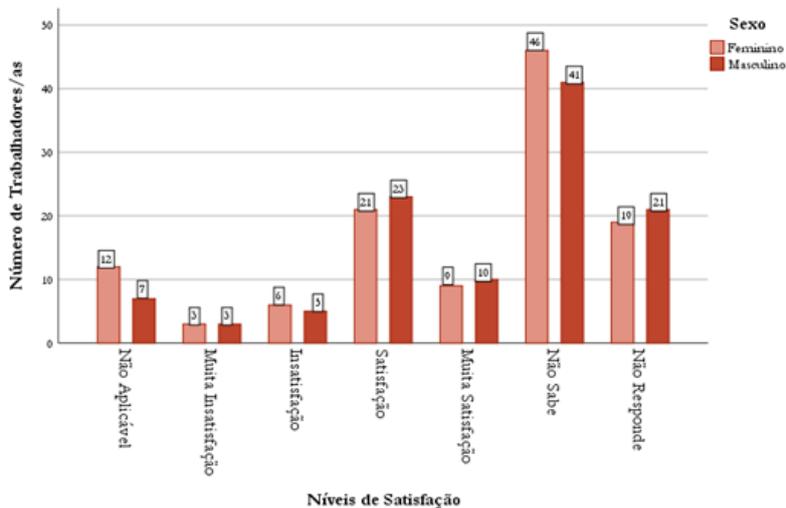
Figura XXXVI – II.4.2.17. [5] – Satisfação com a resolução de casos de discriminação em razão da orientação sexual



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Dando agora enfoque a outros tipos de discriminação que foram identificados, o desconhecimento sobre as práticas de proteção é predominante, com uma percentagem de 38,5% (87), sendo as mulheres mais desconhecedoras, 20,4% (46) que os homens neste domínio, 18,1% [41]). Numa segunda observação dos dados, são identificados 19,5% (44) dos trabalhadores/as que se sentem satisfeitos/as com às práticas de proteção contra outro tipo de discriminação, sendo os homens os mais satisfeitos, com 10,2% (23) (face a 9,3% [21] das mulheres satisfeitas). Um dos inquiridos define um tipo de discriminação para a qual existem práticas de proteção, sendo esta a discriminação em função da cor de pele, expressando a sua satisfação quanto ao desenvolvimento de tais práticas.

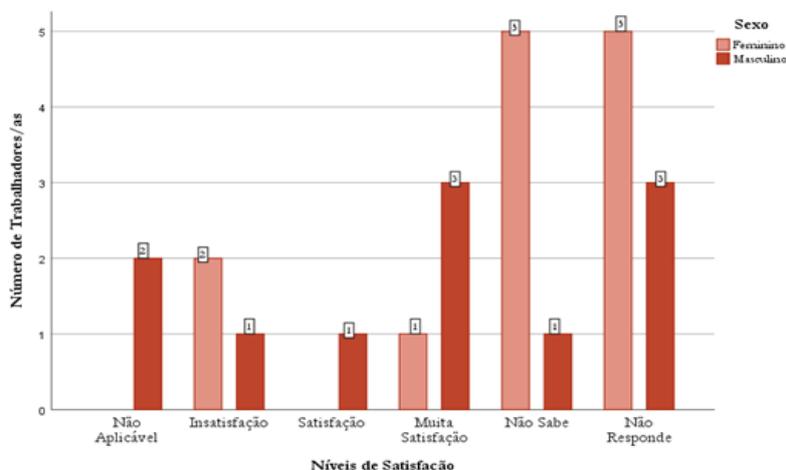
**Figura XXXVII – II.4.2.17. [6] – Satisfação com as práticas de proteção contra outros tipos de discriminação**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Recuperando uma última vez os 10,0% (25) dos trabalhadores/as com conhecimento de casos de discriminação na CME, procede-se à seguinte análise. Tendo em conta o grau de satisfação face à resolução de casos de outros tipos de discriminação, 33,3% (8) dos trabalhadores/as não respondeu a esta questão, notando-se a predominância do sexo feminino que selecionou esta resposta (5; 20,8%). No que toca ao desconhecimento da resolução destes outros casos, identificaram-se 20,8% (5) de mulheres, e 4,2% (1) de homens. Procedendo-se, ainda, a uma análise mais geral, nota-se que dos indivíduos do sexo masculino, uma maioria de 27,3% (3), declarou-se como muito satisfeita, em oposição a uma maioria de 15,4% (2) do sexo feminino, que se identificou como insatisfeita.

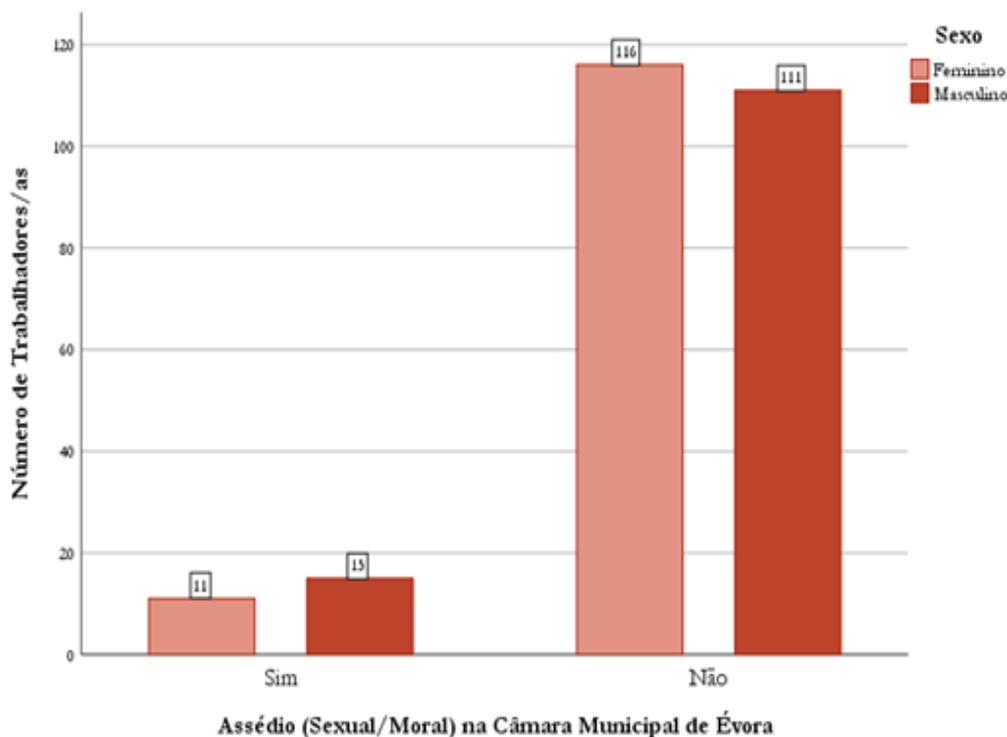
**Figura XXXVIII – II.4.2.17. [7] – Satisfação com a resolução de casos de outros tipos de discriminação**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Relativamente à temática do **assédio, tanto moral como sexual, 89,7% (227) dos trabalhadores/as inquiridos/as declararam não ter conhecimento de quaisquer casos de assédio que se tenham passado na CME**, nos últimos 5 anos. No entanto, é de notar a proporção de trabalhadores/as que revelou ter conhecimento destes casos, identificando-se uma percentagem de 10,3% (26). Embora não sejam reconhecidas grandes diferenças entre sexos, os homens mostram-se mais conhecedores (15; 5,9%) destes casos de assédio, do que as mulheres (11; 4,3%).

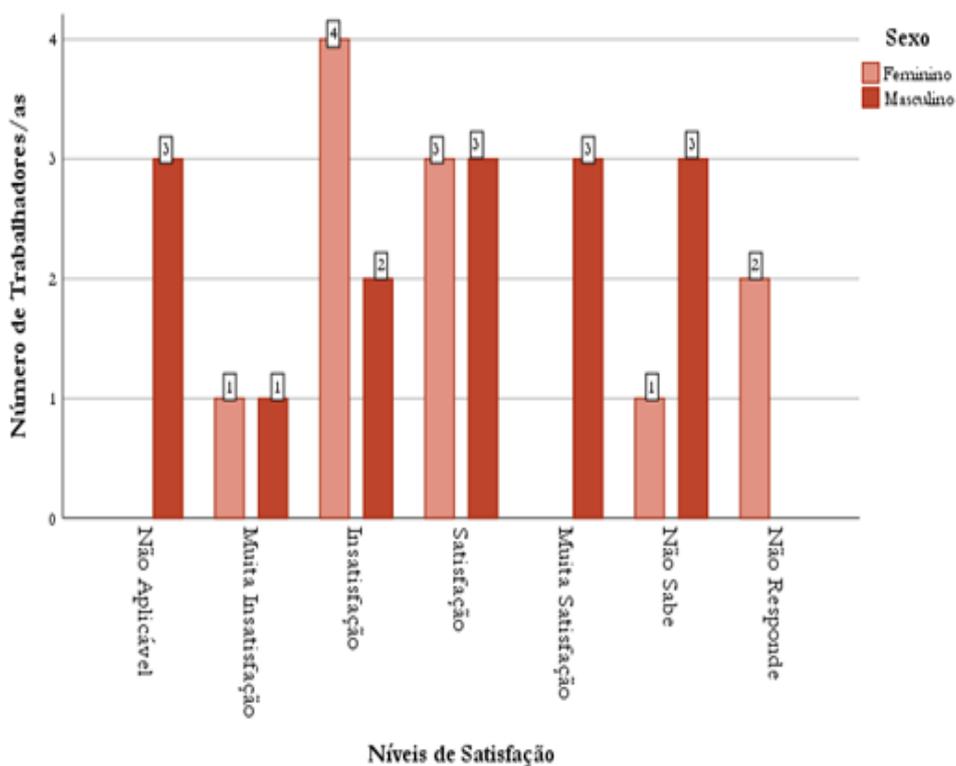
Figura XXXIX – II.4.2.17. [8] – Assédio (moral e sexual) na CME



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Focando a atenção sobre o grau de satisfação face à resolução de casos de assédio entre chefias e subordinados/as, constata-se em proporções iguais o total de trabalhadores/as insatisfeitos/as (6; 23,1%), e de trabalhadores/as satisfeitos/as (6; 23,1%), **sendo o sexo feminino mais representativo no grau da insatisfação**, e salientando que não existe um sexo representativo para o grau da satisfação. Fazendo uma análise mais detalhada das inquiridas, uma maioria de 36,4% (4) estão insatisfeitas quanto à resolução de casos de assédio entre chefias e subordinados/as na CME, enquanto que, dos indivíduos do sexo masculino, uma minoria de 6,7% (1) encontra-se muito insatisfeita. A conclusão que se pode retirar, é que as mulheres apresentam níveis de insatisfação mais elevados que os homens neste domínio.

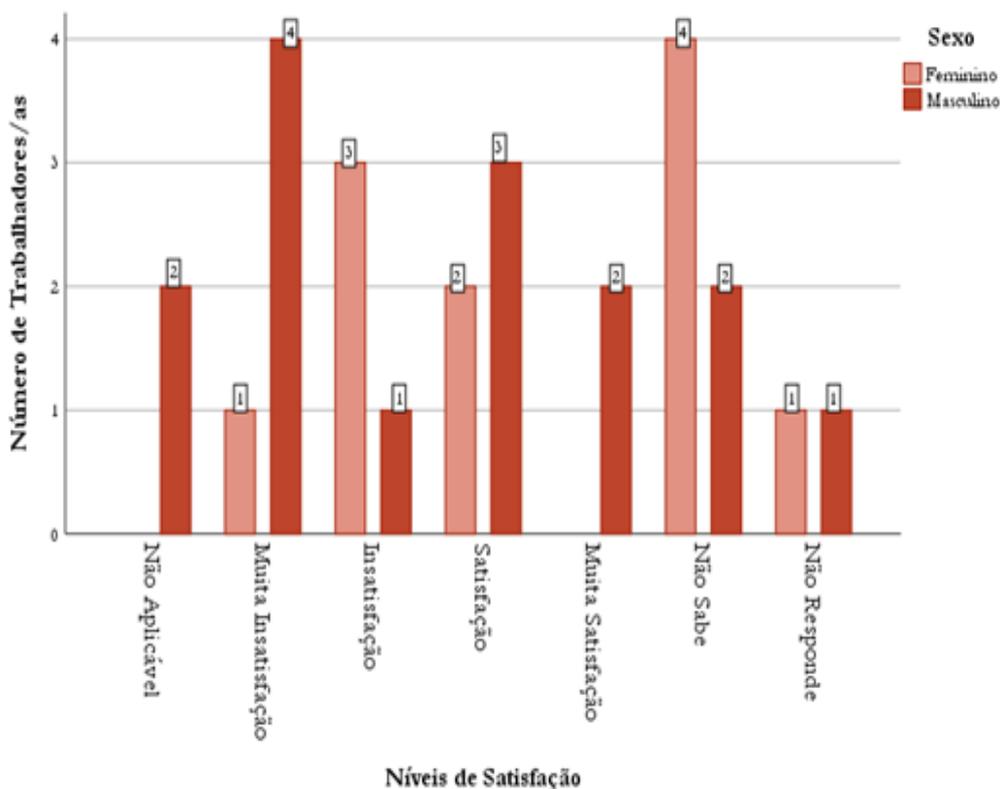
**Figura XL – II.4.2.17. [9] – Satisfação com a resolução de casos de assédio entre chefias e subordinados/as**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Quanto ao grau de satisfação face à resolução de casos de assédio no trabalho no mesmo nível hierárquico, que tenham acontecido na CME nos últimos 5 anos, a maioria dos trabalhadores/as inquiridos/as desconhece tal resolução, representando 23,1% (6) da amostra, e dividindo-se entre 15,4% (4) mulheres, e 7,7% (2) homens. Numa segunda análise, surgem como discrepantes os níveis de satisfação e muita insatisfação, ambos com a mesma percentagem de incidência (5; 19,2%), e com a mesma tendência relativamente aos sexos: a percentagem de homens satisfeitos (3; 11,5%) é mais elevada que a de mulheres satisfeitas (2; 7,7%); a percentagem de homens muito insatisfeitos (4; 15,4%) é significativamente mais elevada que a de mulheres muito insatisfeitas (1; 3,8). Observando-se com mais pormenor, **nas mulheres, uma maioria de 27,3% (3), encontra-se insatisfeita quanto à resolução destes casos específicos, indo no sentido da tendência dos homens, já que do sexo masculino, uma maioria de 26,7% (4) se encontra muito insatisfeita.**

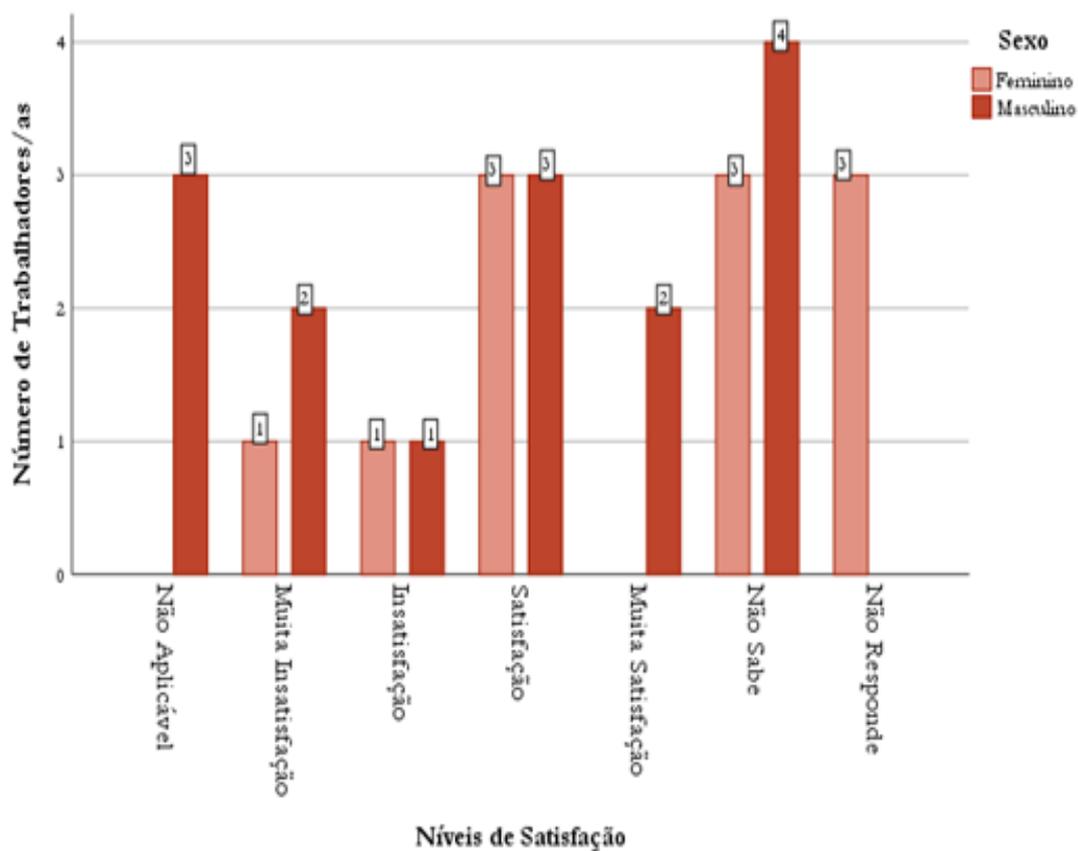
Figura XLI – II.4.2.17. [10] – Satisfação com a resolução de casos de assédio no mesmo nível hierárquico



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Alterando-se o domínio da análise, surge o grau de satisfação face à resolução de casos de assédio entre eleitos e trabalhadores/as autárquicos/as. Aqui, observa-se que a **maioria dos/as trabalhadores/as (7; 26,9%) desconhece a forma de resolução** destes casos específicos depois da ocorrência, sendo identificadas 11,5% (3) das mulheres e 15,4% (4) dos homens com a mesma opinião. Passando para uma análise mais específica, observa-se que a segunda maioria dos/as trabalhadores/as se encontram satisfeitos/as face ao domínio em análise (6; 23,1), enquanto que uma minoria deles/as se encontram insatisfeitos/as (2; 7,7%), distribuindo-se, nos dois casos, as percentagens em proporções iguais para ambos os sexos: 11,5% [3] de homens e mulheres satisfeitos/as e 3,8% [1] de mulheres e homens insatisfeitas/os).

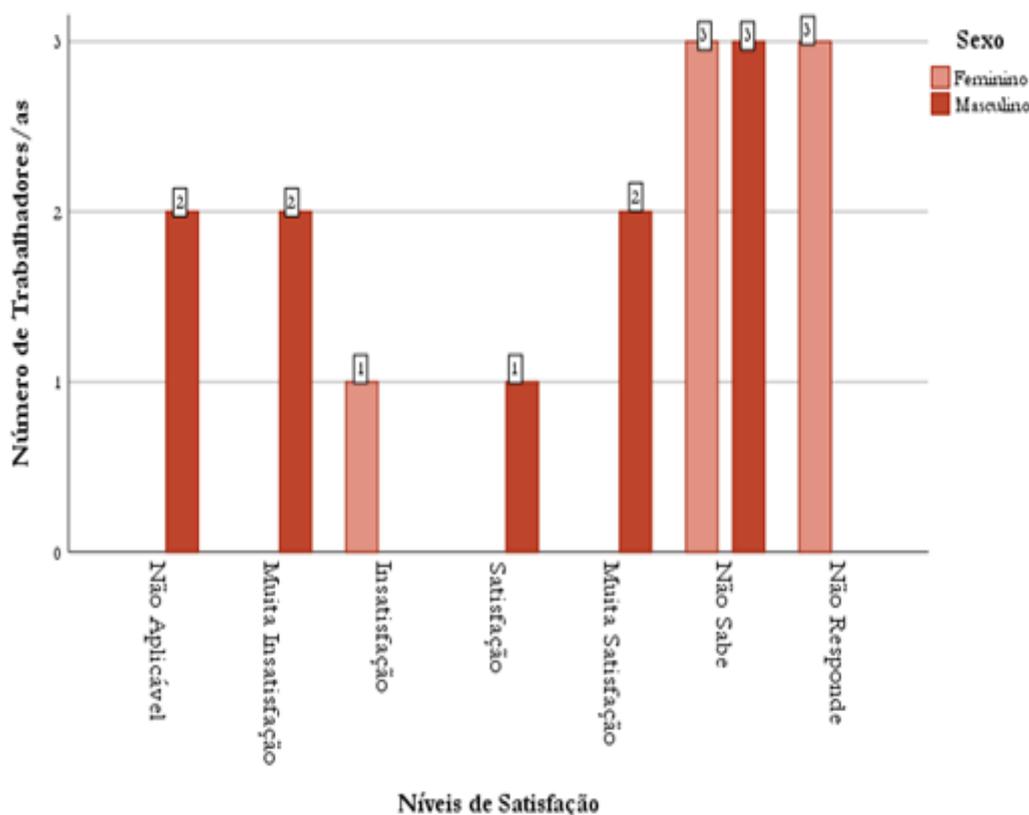
**Figura XLII – II.4.2.17. [11] – Satisfação com a resolução de casos de assédio entre eleitos e trabalhadores/as autárquicos/as**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Por último, alterando o domínio para o grau de satisfação quanto à resolução de outros casos de assédio que se tenham passado na CME (nos últimos 5 anos), a maioria dos/as trabalhadores/as desconhece quaisquer formas de resolução desses casos, sendo esta percentagem representada por 35,3% (6), com uma distribuição proporcional entre sexos. De entre as mulheres, 14,3% (1) encontram-se insatisfeitas face ao domínio em análise, enquanto de entre os homens, 10,0% (1) encontram-se satisfeitos. É ainda de referir que, duas das trabalhadoras inquiridas definiram um tipo de assédio, nomeadamente o assédio entre colegas, revelando-se uma das trabalhadoras muito satisfeita face à resolução desse caso, e a outra não manifestando a sua resposta.

Figura XLIII – II.4.2.17. [12] – Resolução de outros casos de assédio



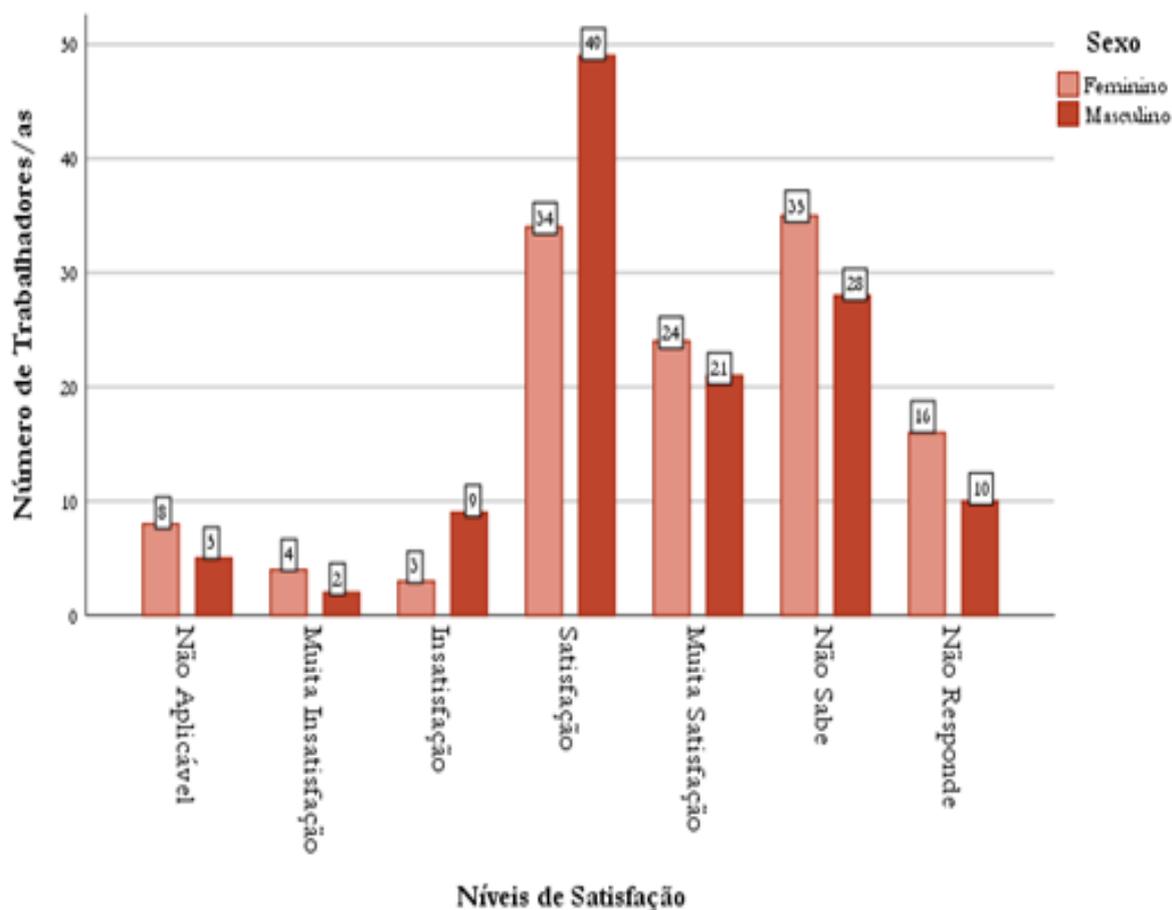
Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

#### 4.2.18. Linguagem inclusiva

A interação entre pessoas é processada através da comunicação. Por sua vez, **é essa interação que propaga as práticas de discriminação e desigualdades, onde a comunicação é utilizada como ferramenta.** Nesse sentido, é promovida a utilização de linguagem inclusiva para que não haja qualquer difusão dessas práticas a extinguir, podendo essa linguagem dividir-se nos seguintes domínios a serem analisados seguidamente.

O primeiro domínio definido para esta análise foi o da **comunicação oficial**. Do total de trabalhadores/as inquiridos/as, 33,5% (83) encontram-se satisfeitos/as quanto à utilização desse tipo de comunicação, sendo este total composto por 13,7% (34) de mulheres e 19,8% (49) de homens. Desta forma, analisando-se as maiorias mais pormenorizadamente, de entre as trabalhadoras, 27,4% (34) revelou satisfação quanto à utilização da linguagem inclusiva na comunicação oficial. No mesmo sentido de análise, de entre os trabalhadores, 39,5% (49) revelou a mesma opinião que a maioria das mulheres. No que toca às minorias, as trabalhadoras, 2,4% (3) manifestaram insatisfação quanto à utilização da linguagem inclusiva na comunicação oficial, enquanto os trabalhadores, 1,6% (2) expressou muita insatisfação quanto a este domínio.

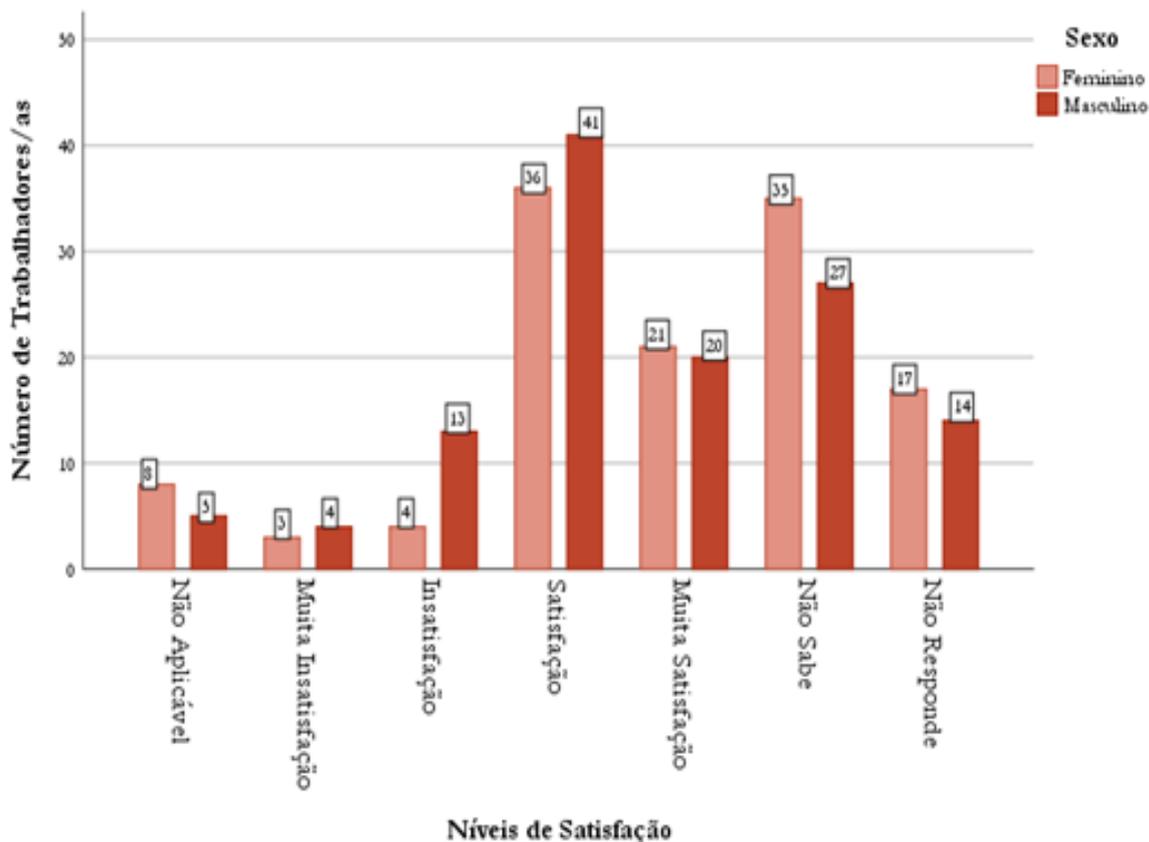
**Figura XLIV – II.4.2.18. [1] – Satisfação com a utilização de linguagem inclusiva na comunicação oficial**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

O segundo domínio de análise da linguagem inclusiva é a **comunicação informal**. Neste particular, 31,0% (77) dos trabalhadores/as, perfazendo a sua maioria, expressou a satisfação, sendo deste total de 31,0% (77), 14,5% (36) de mulheres, e 16,5% (41) de homens. De entre as trabalhadoras, a percentagem das que sentem satisfação quanto ao domínio em análise é de 29,0% (36), enquanto de entre os trabalhadores, a percentagem dos que expressaram a mesma opinião é de 33,1% (41). Observando as minorias, entre as trabalhadoras foram 2,4% (3) as que revelaram muita insatisfação, enquanto entre os trabalhadores, 3,2% (4) expressou a mesma opinião sobre a utilização da linguagem inclusiva aquando da comunicação informal.

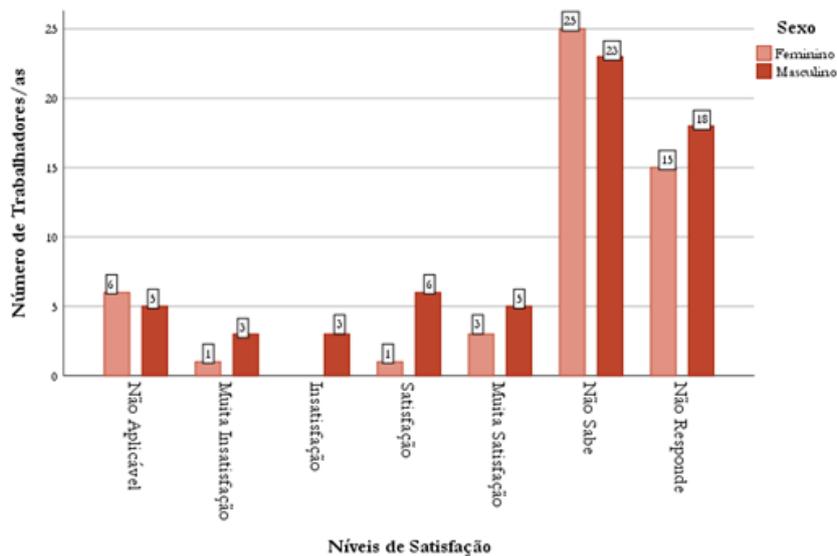
Figura XLV – II.4.2.18. [2] – Satisfação com a utilização de linguagem inclusiva na comunicação informal



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Por fim, acerca de **outros tipos de comunicação que prossigam com a linguagem inclusiva, a maioria dos trabalhadores/as, composta por 42,1% (48) dos/as inquiridos/as, não tem uma opinião acerca deste domínio**, não existindo grandes diferenças entre os dois sexos respondentes (mulheres - 21,9% [25]; homens - 20,2% [23]). Outra opinião, que se revelou significativa, foi a que não oferece qualquer resposta, tendo tido uma afluência de 28,9% (33) dos/as trabalhadores/as, em que a distribuição se assemelha à descrita anteriormente (mulheres - 13,2% [15]; homens - 15,8% [18]). Analisando pormenorizadamente as maiorias, de entre as trabalhadoras, 5,9% (3) expressou muita satisfação acerca do domínio em análise, enquanto de entre os trabalhadores, 9,5% (6) revelou-se satisfeito quanto à utilização de outras comunicações, no que toca à linguagem inclusiva. É ainda importante referir que dois inquiridos definiram outros tipos de comunicação, expressando as seguintes opiniões: um trabalhador revelou-se insatisfeito quanto à comunicação entre colegas, e uma trabalhadora revelou-se muito insatisfeita quanto à utilização de linguagem gestual.

**Figura XLVI – II.4.2.18. [3] – Satisfação com a utilização de linguagem inclusiva noutras comunicações**

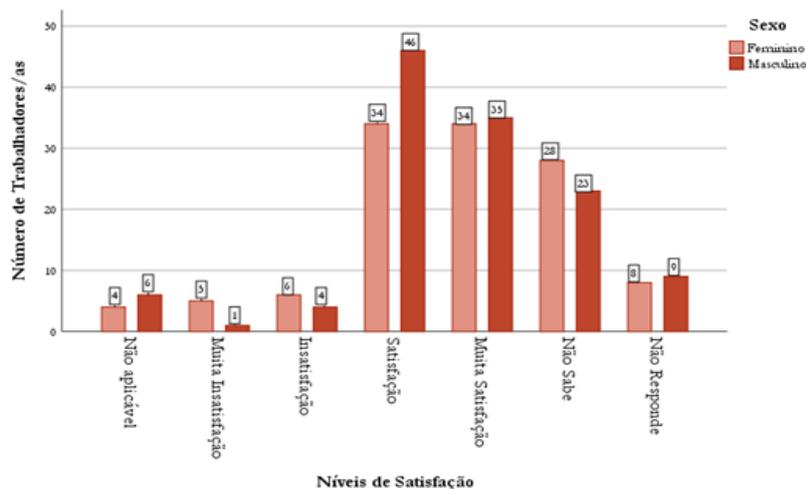


Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

#### 4.2.19. Formação para a igualdade e não discriminação (Formação de Chefias)

Os resultados do inquérito revelam que a **maioria dos/as trabalhadores/as (61,3%) estão satisfeitos/as (80; 32,9%) ou mesmo muito satisfeitos/as (69; 28,4%) com a formação de chefias no domínio da igualdade entre mulheres e homens**. Há ainda uma proporção significativa de trabalhadores/as (68; 28,0%) que não tem opinião sobre a matéria.

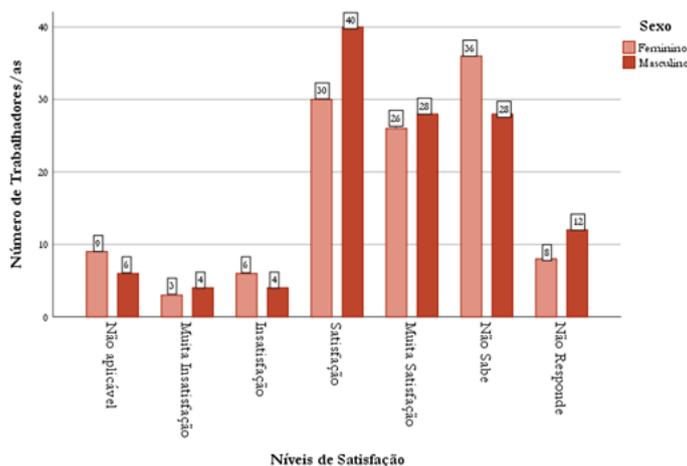
**Figura XLVII – II.4.2.19. [1] – Satisfação com a formação de chefias sobre igualdade entre mulheres e homens**



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

No que diz respeito à formação das chefias no domínio da violência contra as mulheres e doméstica, o grau de satisfação é semelhante (satisfeitos/as e muito satisfeitos/as), ainda que o número de respostas não sabe seja superior.

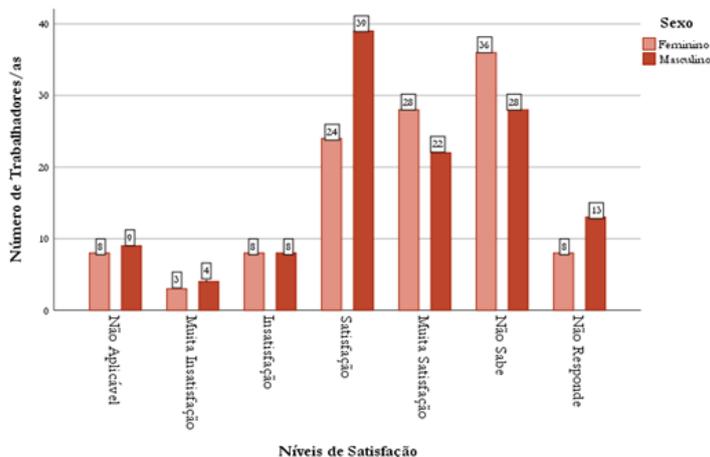
Figura XLVIII – II.4.2.19. [2] – Satisfação com a formação de chefias sobre a violência doméstica e violência contra as mulheres



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

Sobre a formação das chefias na área da discriminação em função da orientação sexual, identidade e expressão de género regista-se um nível de satisfação semelhante, com as categorias satisfeito/a (63; 26,5%) e muito satisfeito/a (50; 21,0%) a liderar as respostas dos/as inquiridos/as. À semelhança das situações anteriores o número de respondentes que declaram não ter conhecimento é igualmente expressiva (64; 26,9%).

Figura XLIX – II.4.2.19. [3] – Satisfação com a formação de chefias sobre discriminação em função da orientação sexual, identidade e expressão de género



Fonte: Questionário aplicado a uma amostra de trabalhadoras/es da CME, 2021

## Conclusão Parcelar

Em síntese: trabalham 987 pessoas na CME, sendo o número de homens ligeiramente superior ao de mulheres. Trata-se de uma população com uma estrutura etária média relativamente jovem (46,29 anos), em que as mulheres são, em média, mais novas 1 ano do que os homens.

A análise da antiguidade sugere que a organização segue uma política de emprego estável, considerando que a maioria dos/as trabalhadores/as têm uma antiguidade superior a 15 anos de serviço (59,3%) e também ao facto de o CTFP por tempo indeterminado ser dominante (81,7%).

Um quarto dos/as trabalhadores/as possui escolaridade de nível superior. As mulheres são maioritárias na categoria técnica superior, ainda assim estão em inferioridade numérica nos cargos de chefia.

As mulheres são mais absentistas ao trabalho do que os homens, sendo a doença e a assistência à família as principais causas das faltas ao trabalho. São também elas que mais optam por horários de trabalho flexíveis, precisamente porque assumem mais responsabilidades parentais/assistência à família. Pelo mesmo motivo, não assumem tantas horas de trabalho extraordinário quanto os homens e, tratando-se de trabalho extraordinário noturno, o número de mulheres aderentes é ainda menor.

Os acidentes de trabalho são mais frequentes nos homens, precisamente porque as carreiras operacionais têm mais homens do que mulheres. O mesmo se passa com a taxa de sindicalização, que é superior nos homens e na categoria de assistentes operacionais.

A análise dos ganhos médios mensais revela que as mulheres dirigentes ganham em média mais do que os seus colegas do sexo masculino, mas, nas restantes categorias passa-se exatamente o oposto.

O estudo da satisfação dos/as trabalhadores/as foi realizado através de inquérito por questionário, para as seguintes dimensões de análise, nomeadamente: progressão e desenvolvimento de carreiras, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção na parentalidade e assistência à família, proteção, prevenção e combate da discriminação e do assédio (moral e sexual) no trabalho, linguagem inclusiva e formação para a igualdade e não discriminação (formação de chefias).

De um modo geral, foi registado para todas as dimensões a predominância de sentimentos de satisfação com as situações vivenciadas na CME, bem como com a capacidade de resolução dos problemas que surgem no âmbito dos temas referidos.

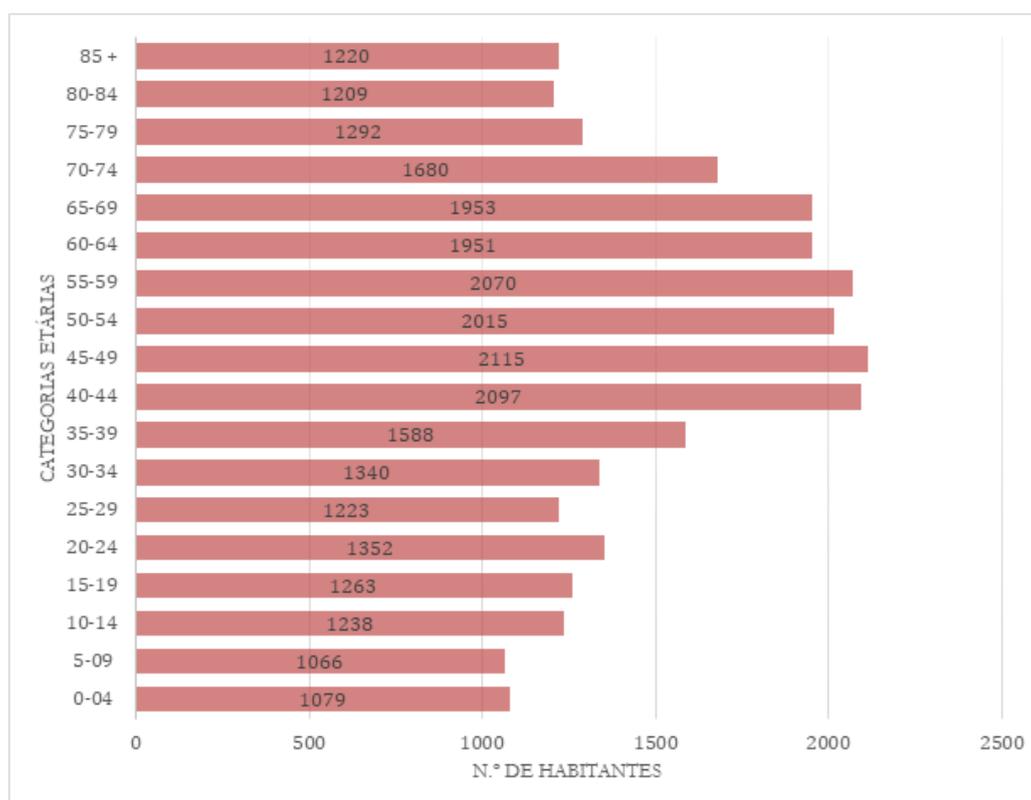
## 5. Dimensão Municipal

### 5.1. Caracterização Sociodemográfica em razão do género

No município de Évora, a população em 2021 é de 53568 habitantes, menos 5,8% da população existente em 2011 (resultados preliminares dos Censos 2021)<sup>6</sup>, sendo que a totalidade de habitantes do sexo feminino residente no concelho é, atualmente, de 28139, contra 25429 do sexo masculino.

Ainda que não existam dados definitivos dos Censos 2021, crê-se que continua a existir uma estrutura populacional idêntica à existente em 2020: uma **maior concentração populacional nos grupos etários de idades adultas**, particularmente dos quarenta e cinco aos quarenta e nove anos, com um total de 2115 mulheres em 2020, seguidos dos grupos com idades entre os quarenta e quatro anos, com 2097, representando um valor percentual de 7,6% do total dos indivíduos do sexo feminino, aos dados estimados de 2020. A estes seguem-se os grupos de idade de 54-59, com 2070 indivíduos e 50-54, com 2015, respetivamente, 7,5% e 7,2% do total.

**Figura L – II.5.1. [1] – População do sexo feminino residente no município de Évora, por grupo etário, em 2020**

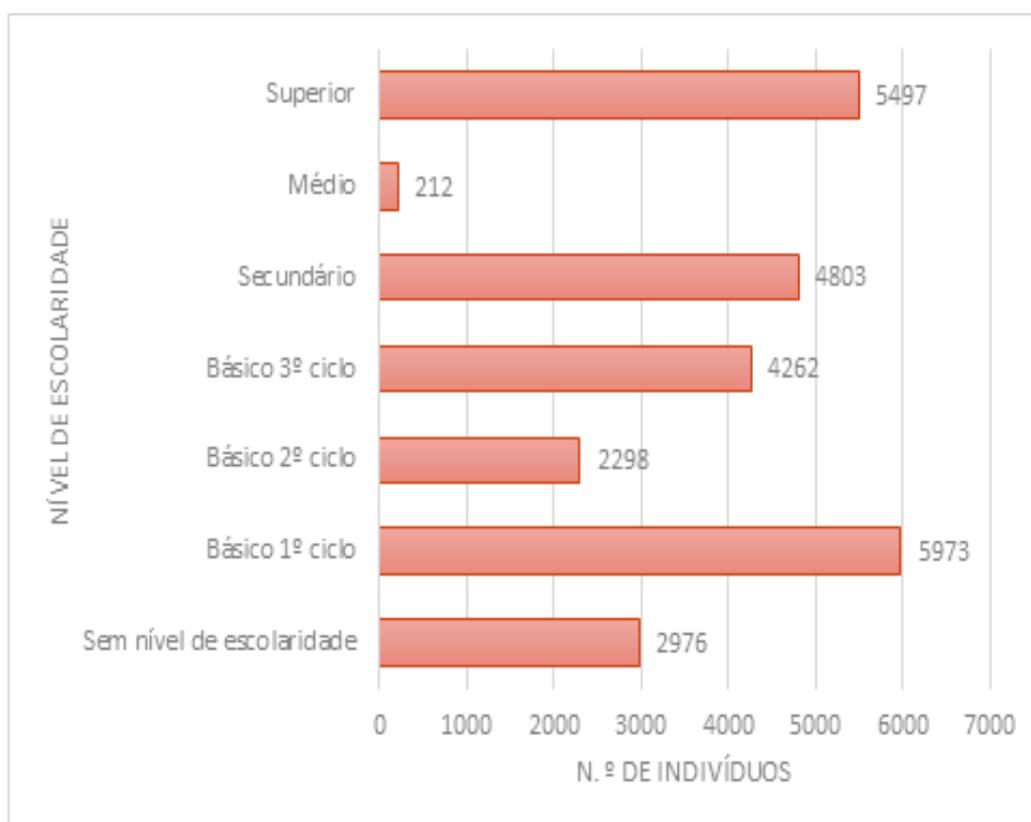


Fonte: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

<sup>6</sup> Os primeiros resultados dos Censos de 2021 (divulgados em 28 de julho de 2021) ainda não contemplam estes dados.

No que respeita às habilitações literárias, podemos constatar que, de acordo com os dados recolhidos no recenseamento geral da população, em 2011, a população feminina residente no concelho de Évora, com quinze ou mais anos, apresenta dois grandes grupos distintos. Por um lado, a **principal incidência está na população com escolaridade ao nível do 1º ciclo do ensino básico**, representado por um valor percentual de 22,4%, **seguido de uma elevada concentração numa categoria oposta, às que possuem como habilitações máximas o ensino superior**, com 21,3%. Segue-se a população residente, do sexo feminino, cujo nível de escolaridade mais elevado é o ensino secundário, com um valor percentual de 18,8 %.

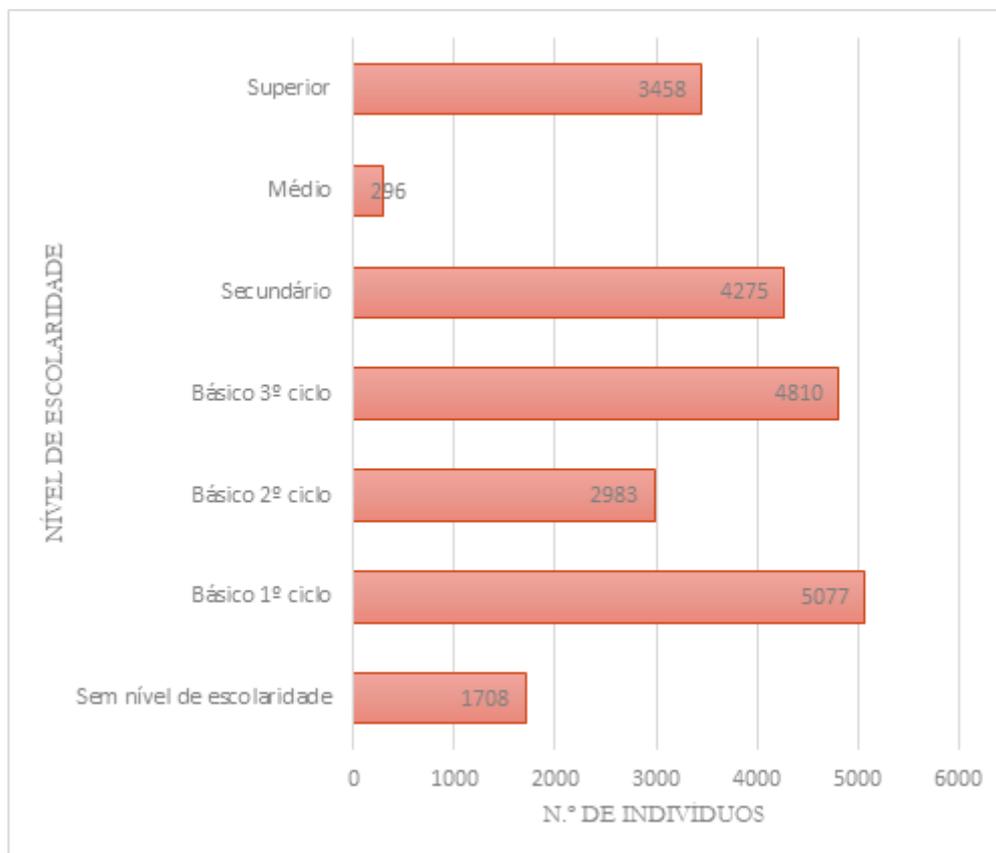
**Figura LI – II.5.1. [2] – População residente do sexo feminino, com 15 ou mais anos, por nível de escolaridade completo mais elevado, segundo os Censos (2011)**



Fonte: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

Se compararmos com a população residente do sexo masculino, observamos que a maior incidência, em 2011, recaía igualmente numa população com maior percentagem de indivíduos cujo nível de escolaridade mais completa era o 1º ciclo do ensino básico, com 22,5%. Porém, seguem-se aqueles cuja escolaridade completa é o 3º ciclo do ensino básico, representados por um valor percentual de 21,3%, seguidos do ensino secundário, com 18,9%, enquanto com escolaridade ao nível do ensino superior estão 15,3% das pessoas.

Figura LII – II.5.1. [3] – População residente do sexo masculino, com 15 ou mais anos, por nível de escolaridade completo mais elevado, segundo os Censos (2011)

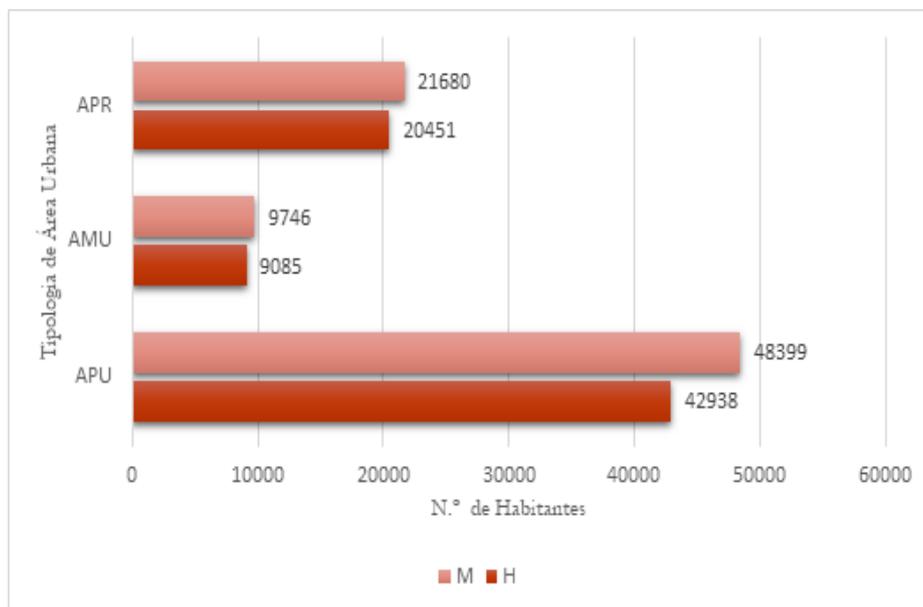


Fonte: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

Relativamente à residência no concelho, podemos constatar que, de acordo com os dados disponíveis nos censos de 2011[1], **a grande concentração populacional ocorre nos lugares com 10.000 ou mais habitantes, num valor percentual de 74%**. Apenas 21, 8% da população residente no concelho habita em lugares populacionais com dimensão até 1999 habitantes e 4, 2% reside em lugares com o número de habitantes compreendidos entre 2000 e 4999.

Se a estes dados juntarmos os valores representativos da realidade da NUT III, Alentejo Central, em 2019, podemos avançar que a população se concentra em áreas predominantemente urbanas, sendo essa realidade comum quer a indivíduos do sexo feminino quer do sexo masculino, com valores percentuais respetivamente de 60,6 % e 59,2%. Igualmente se evidencia que a estes valores se seguem os dados relativos à residência em áreas predominantemente rurais, nas quais vivem 27, 2% da população do sexo feminino, a mesma realidade para 28, 2% dos indivíduos do sexo masculino. Uma vez mais, o valor residual reporta-se à residência em lugares residenciais designados por áreas medianamente urbanas, o que está associado ao **tipo de povoamento da região**.

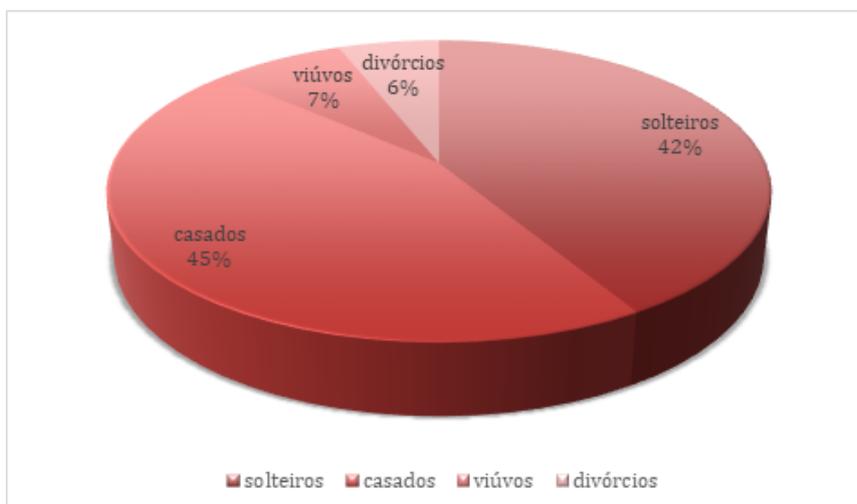
**Figura LIII – II.5.1. [4] – População residente, segundo o sexo, de acordo com a tipologia de áreas urbanas, por NUT III, 2019**



Fonte: INE, 2021

Segundo os dados dos censos 2011, a população residente do município era **maioritariamente casada**, (45%), seguida de 42% de indivíduos solteiros/as, a par de 7% de residentes viúvos/as e 6% de divorciados/as. Estes valores não contemplam, porém, mulheres e homens que vivem em uniões de facto, em relacionamentos heterossexuais ou homossexuais, nem dados desagregados por sexo, não nos permitindo retirar ilações relativamente a discrepâncias em termos de género.

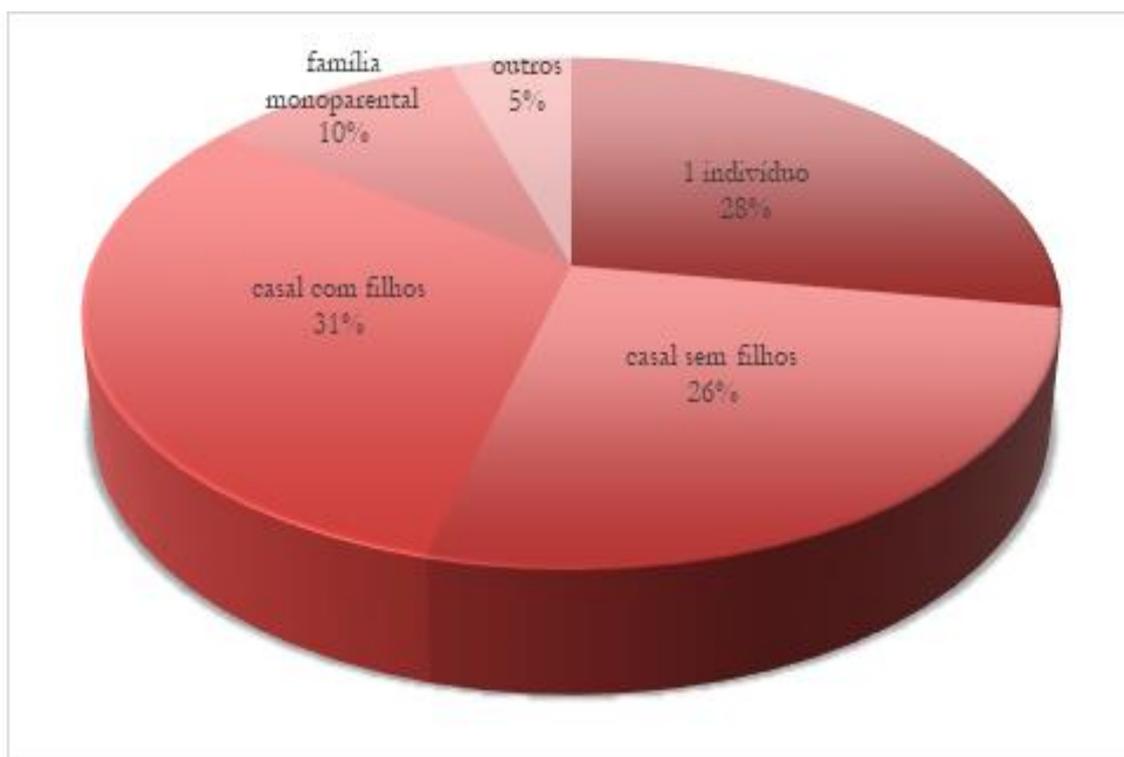
**Figura LIV – II.5.1. [5] – População residente segundo os Censos, por estado civil (município de Évora)**



Fonte: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

A informação relativa aos tipos de agregados familiares, no Alentejo, em 2019, aponta para a **predominância de agregados formados por casais com filhos**, com um valor percentual de 31%, seguidos de agregados constituídos por um só indivíduo, 28%. Os casais sem filhos constituem 26% do total de agregados domésticos privados e as famílias monoparentais têm um valor inferior a 10% do total dos agregados da região (Cf. Figura LV - II.5.1. [6]). Importa referir que dos trinta milhares de agregados monoparentais da região, 88,2% é constituído por mulheres, sendo apenas 11,8% dos progenitores do sexo masculino que ficam com os filhos a cargo.

**Figura LV – II.5.1. [6] – Agregados domésticos privados, por tipo de composição, Alentejo (2019)**



Fonte: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

### 5.2. Educação/Formação/Capacitação

A população estudantil do concelho de Évora, matriculada nos diversos níveis e modalidades de ensino não superior, segundo os últimos dados disponíveis (ano letivo de 2018/19), apresenta um **maior número de alunos/as matriculados/as no ensino secundário**, com um valor percentual 29,6% da totalidade de alunos/as a frequentar o ensino no concelho, seguindo-se uma maior concentração no 3.º ciclo do ensino básico, com 20,9% dos/as estudantes.

Ao observar os dados atendendo a uma repartição por sexo, constatamos que a população estudantil do **sexo feminino tem, em todos nos níveis de ensino não superior, um número inferior ao dos alunos do sexo masculino** (Cf. Tabela III - II.5.2.).

**Tabela III – II.5.2. – Alunos e alunas matriculados/as por nível de ensino (2019)**

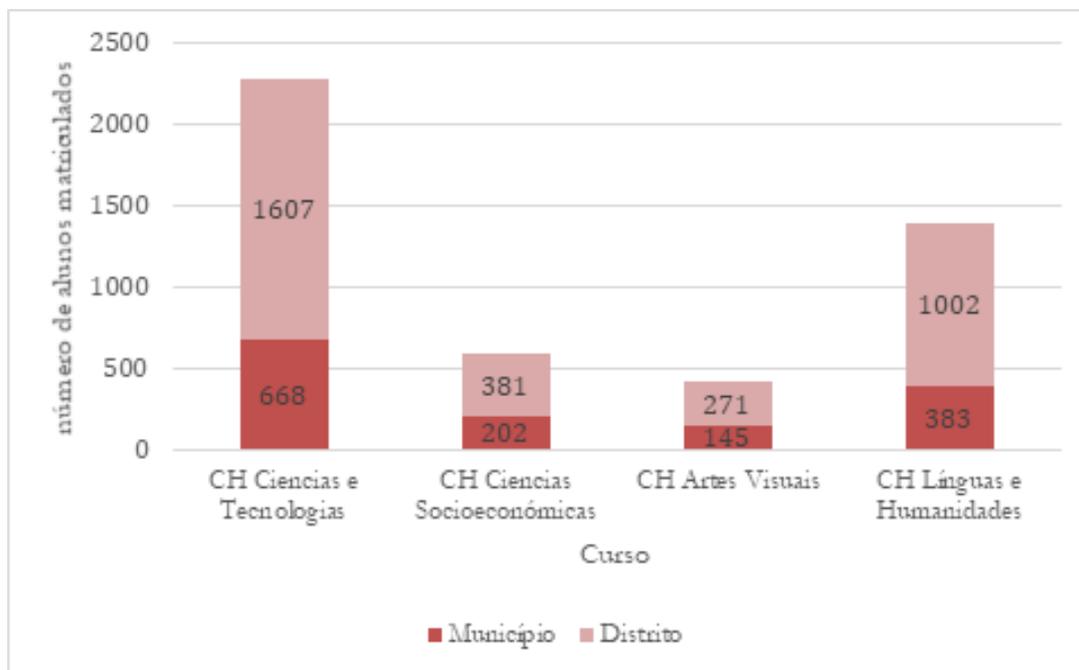
Nível de Escolaridade	Total	Homens	Mulheres
Educação Pré-Escolar	1364	724	640
Ensino Básico - 1º Ciclo	2215	1206	1009
Ensino Básico - 2º Ciclo	1204	626	578
Ensino Básico - 3º Ciclo	2058	1076	982
Ensino Secundário	2913	1500	1413
CET	90	73	17
Ensino Superior	6358	2968	3390

Fonte: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

Pelo contrário, na população do **ensino superior, a representação do sexo feminino é nitidamente superior**, representando um valor percentual de 53,3%. Este dado, aliado ao facto de a população adulta do concelho, do sexo feminino, ter habilitações literárias mais elevadas, poderá ser corroborado com os valores referentes às **taxas de retenção e desistência nos diversos níveis de ensino**, por sexo, na região Alentejo (NUTS II), ser **superior quando reporta ao sexo masculino** (5,7% no ensino básico e 14,3% no ensino secundário, a par de 4,2% e 11,9% respetivamente, para o sexo feminino) (DGEEC, 2020).

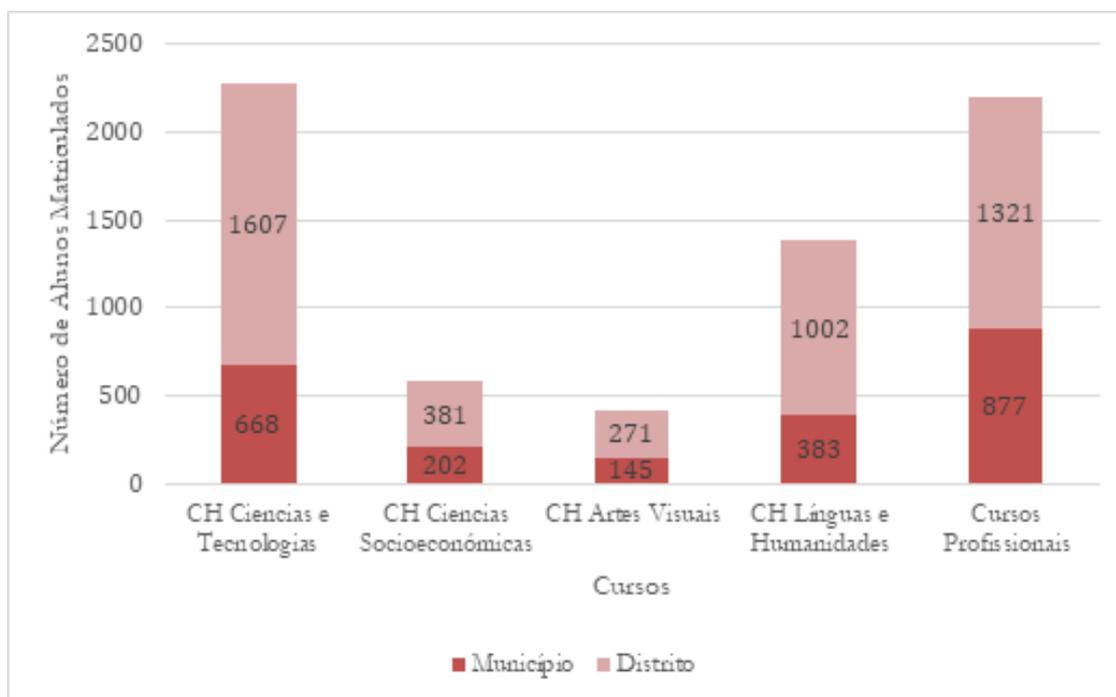
Quando observamos os valores referentes aos alunos matriculados, no ano letivo de 2018/19, no ensino secundário, nos diferentes cursos científico-humanísticos, constatamos que no município de Évora a **maior concentração de estudantes está nos cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias** (47,8%), seguidos dos/as estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades, com 27,4% do total dos/as estudantes, tendência esta que segue a realidade do distrito. Se observarmos a realidade dos dados à escala geográfica distrital podemos constatar que o valor percentual representativo é de 45,5% para os/as alunos a frequentar os cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias e 28,4%, estudantes matriculados/as nos cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.

Figura LVI – II.5.2. [1] – Número de alunos/as do ensino secundário matriculados em Cursos Científico-Humanísticos (CH) no ano letivo 2018/19, por curso



Fonte: Infoescolas

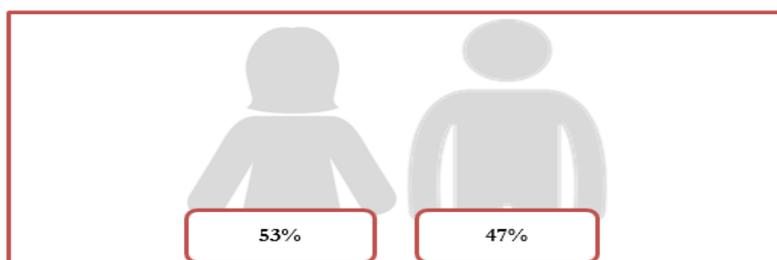
Figura LVII – II.5.2. [2] – Número de alunos do ensino secundário matriculados em Cursos Científico-Humanísticos (CH) e em Cursos Profissionais no ano letivo 2018/19, por curso



Fonte: Infoescolas

Por seu turno, se tivermos presente a distribuição dos/as **alunos/as matriculados/as em cursos Científico-Humanísticos no ano letivo 2018/19, por sexo, vemos que o valor percentual de estudantes do sexo feminino é superior ao que representa o sexo masculino**, respetivamente 53% e 47%. Esta relação é mais equilibrada do que o que ocorre no distrito e no país, ambos com 55% de estudantes do sexo feminino no ensino secundário, em cursos Científico-Humanísticos e 45% alunos do sexo masculino.

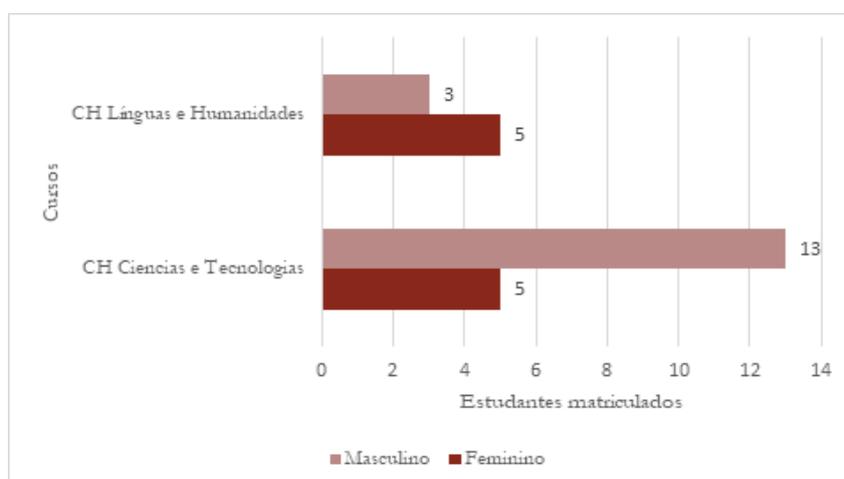
**Figura LVIII – II.5.2. [3] – Distribuição percentual dos alunos matriculados em cursos Científico-Humanísticos no ano letivo 2018/19, por sexo**



Fonte: Infoescolas

Quanto aos/as alunos/as matriculados/as no ensino secundário na modalidade de ensino recorrente, podemos constatar, de acordo com as informações disponíveis no Centro Qualifica da Escola Gabriel Pereira, Évora, que no ano letivo de 2018/19, eram um total de 26 estudantes, distribuídos/as pelos cursos de científico humanístico de Ciências e Tecnologias e científico humanístico de Línguas e Humanidades. Quando observamos a **distribuição de alunos/as de ambos os cursos, consoante o sexo, constatamos que o sexo feminino tem maior número de alunos nos cursos de Línguas e Humanidades (62,5% e 37,5%, respetivamente) e o masculino nos cursos de Ciências e Tecnologias (representados por um valor percentual 72,2% e de 27,8%, respetivamente).**

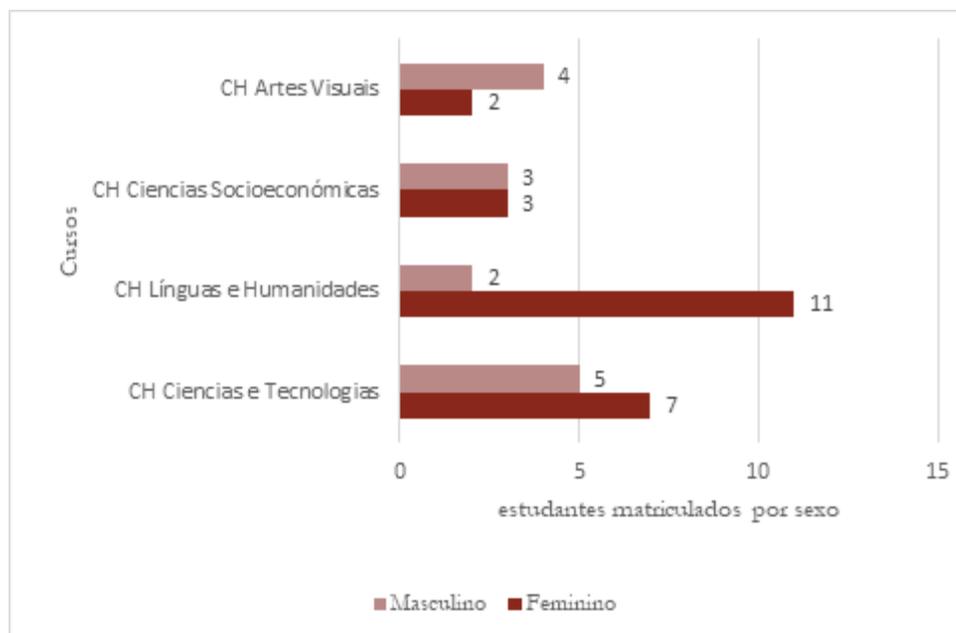
**Figura LIX – II.5.2. [4] – Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico humanístico na modalidade de ensino recorrente (ano letivo 2018/19)**



Fonte: Centro Qualifica da Escola Gabriel Pereira, Évora

É de salientar que a mesma distribuição por sexo se mantém no ano letivo seguinte (2019/20), embora haja mais alunos/as matriculados/as noutros cursos, como podemos constatar no gráfico que se segue.

**Figura LX – II.5.2. [5] – Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico humanístico na modalidade de ensino recorrente (ano letivo 2019/20)**



Fonte: Centro Qualifica da Escola Gabriel Pereira, Évora

Assumindo as atividades de educação, formação e capacitação da população, uma importância capital para a efetivação da igualdade de género, importaria conhecer as ações de formação certificada em Igualdade de Género frequentadas por docentes das escolas do concelho de Évora.

Há que referir que a **Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania** é, no contexto nacional, um instrumento de transmissão de valores de igualdade, respeito pela diferença e cidadania plena, junto de crianças e jovens. Com implementação no ano letivo 2017 -2018 e seguintes, nas escolas, públicas e privadas, que fazem parte do Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular, a ENEC prevê um conjunto de competências sociais a desenvolver pela população infantil e juvenil portuguesa, assente no respeito pelos Direitos Humanos e cidadania democrática.

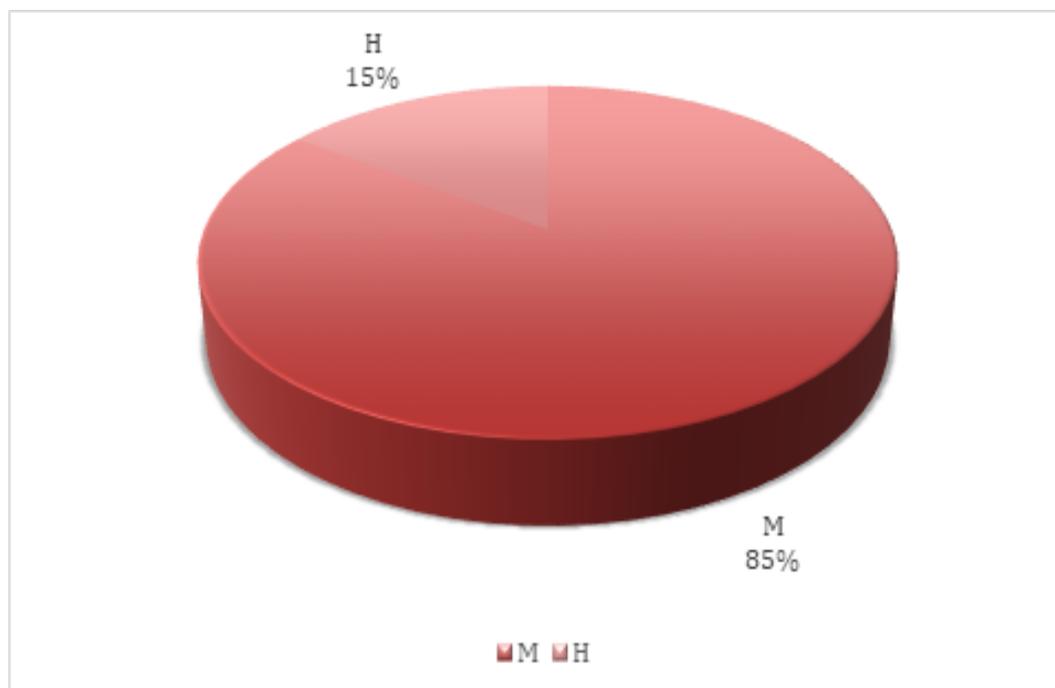
Todas as escolas, ao fazer a análise da Estratégia Nacional, a operacionalizam de forma livre e autónoma na determinação da sua própria abordagem, definindo as temáticas mais adequadas à sua realidade como organização escolar, ao contexto e tipologia de alunos. Sendo um documento aberto e dinâmico, partindo dos interesses dos alunos, cada escola parte da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, em que os diferentes domínios estão organizados em três grupos com implicações diferenciadas: o primeiro, obrigatório para todos os níveis e ciclos de escolaridade (porque se trata de áreas transversais e longitudinais), o segundo, pelo menos em dois ciclos do ensino básico, o terceiro com aplicação opcional em qualquer ano de escolaridade. Todas elas visam fomentar a presença da cidadania nos diversos atos educativos, entendendo-os como:

um conjunto de direitos e deveres que devem ser veiculados na formação das crianças e jovens portugueses de modo que no futuro sejam adultos e adultas com uma conduta cívica que privilegie a igualdade nas relações interpessoais, a integração da diferença, o respeito pelos Direitos Humanos e a valorização de valores e conceitos de cidadania nacional (cf. Preâmbulo do Despacho n.º 6173/2016, de 10 de maio).

Para formar e capacitar os/as docentes com ações sobre a operacionalização da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, particularmente sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, existem ofertas de formação. Porém, há que referir que não existe um instrumento de sistematização dessas informações por parte dos Agrupamentos de Escolas do concelho, nem da Direção-geral dos Estabelecimentos Escolares. As ações, a serem frequentadas, acontecem por iniciativa individual dos docentes.

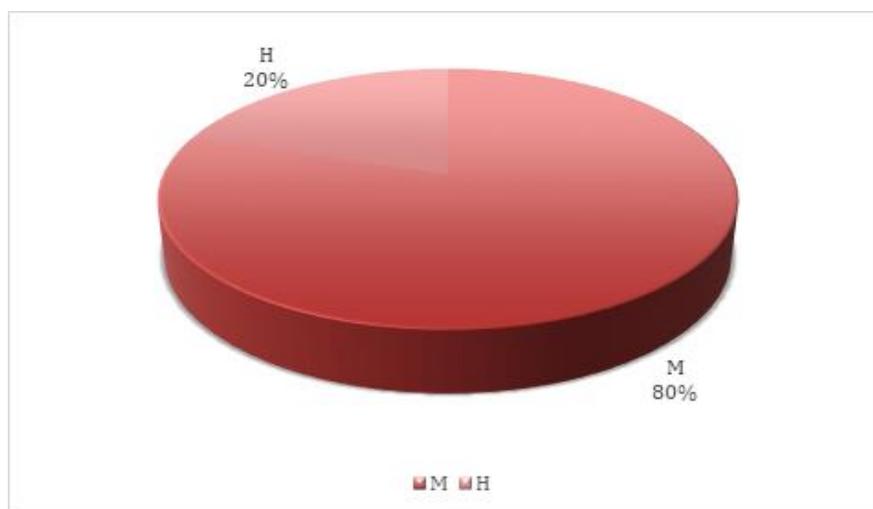
No que respeita a entidades formadoras para docentes a operar no concelho de Évora, podemos referir que o Centro de Formação de Professores Beatriz Serpa Branco não desenvolveu ações de formação nesta área temática. Na oferta formativa do Sindicato Democrático dos Professores do Sul, houve nos dois últimos anos letivos a oferta de uma ação de formação de 4 h, subordinada ao tema “Formação Cidadania e Desenvolvimento: contributos para uma formação humanística para crianças e jovens”, que contemplou uma abordagem a conteúdos de igualdade de género. Estas **ações foram frequentadas maioritariamente por docentes do sexo feminino**, como pode ser observado nos gráficos que se seguem.

**Figura LXI – II.5.2. [6] – Docentes que frequentaram a ação “Formação Cidadania e Desenvolvimento: contributos para uma formação humanística para crianças e jovens”, no ano letivo 2019/20**



Fonte: Dados cedidos por SDPSul

Figura LXII – II.5.2. [7] – Docentes que frequentaram a ação “Formação Cidadania e Desenvolvimento: contributos para uma formação humanística para crianças e jovens”, no ano letivo 2020/21



Fonte: Dados cedidos por SDPSul

Em termos genéricos, no que respeita a ações de formação e capacitação da população, nomeadamente ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND (Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação), incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF) e da componente de apoio à família (CAF), não foram desenvolvidas quaisquer ações no município de Évora. Relativamente a iniciativas formativas sobre a mesma temática, de promoção da igualdade e não discriminação, no âmbito das **atividades de enriquecimento curricular** (AEC) implementadas pela Autarquia, teve lugar a atividade “*Todos podemos fazer tudo*”, uma atividade pedagógica que, a partir de recursos lúdicos, procura desconstruir estereótipos e preconceitos associados ao género, bem como despertar as crianças para a reflexão sobre a igualdade de oportunidades, escolhas e direitos, sensibilizando-as para a promoção de comportamentos justos e iguais. Esta ação trabalhou a temática da Igualdade de Género junto de quatro escolas 1.º Ciclo do Ensino Básico do concelho, envolvendo 58 crianças e 13 adultos.

Em relação ao número de **ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC**, destinadas a **mulheres idosas**, tendo como referência os anos de 2019 e 2020, a Câmara Municipal de Évora disponibilizou ao longo do ano, através do seu Centro de Convívio (Centro de Convívio da Câmara Municipal de Évora)<sup>7</sup> e em parceria com a Fundação Eugénio de Almeida, aulas de informática dirigidas aos seus utentes e não especificamente para mulheres. Participaram 18 utentes, sendo 6 homens e 12 mulheres. Outras entidades no concelho desenvolvem oficinas ou aulas de TIC, não exclusivamente dirigidas a mulheres idosas. Do que foi possível apurar, das ações promovidas pela Universidade Sénior de Évora, a Associação de Solidariedade Social de Professores - Delegação de Évora, a participação é maioritariamente de mulheres, na ordem dos 60%.

<sup>7</sup> O centro de Convívio da Câmara Municipal de Évora é uma resposta social, desenvolvida em equipamento, de apoio a atividades informativas, sócio recreativas e culturais, organizadas e dinamizadas com a participação dos seus utentes, do concelho de Évora.

### 5.3. Emprego

Importa também analisar a situação da (des)igualdade de género no setor do emprego.

Tal como na generalidade da situação em Portugal (NUT I), no Alentejo (NUT II) e no Alentejo Central (NUT III), no município de Évora, **o número de pessoas do sexo feminino ao serviço nas empresas, bem como o número de mulheres empregadoras é inferior ao número de homens**. Os dados relativos aos anos de 2016 a 2018 mostram que o número total de mulheres ao serviço nas empresas tem vindo a aumentar sistematicamente, sendo que, no concelho de Évora, passou de 8294 em 2016 para 9132 dois anos depois (Cf. Tabela IV - II.5.3.). Porém, essa tendência é inversa no que respeita ao número de mulheres empregadoras. De facto, se em 2016 existiam 319 mulheres na situação de empregadoras, esse número decresceu nos 2 anos seguintes, para, respetivamente, 314 e 287 mulheres.

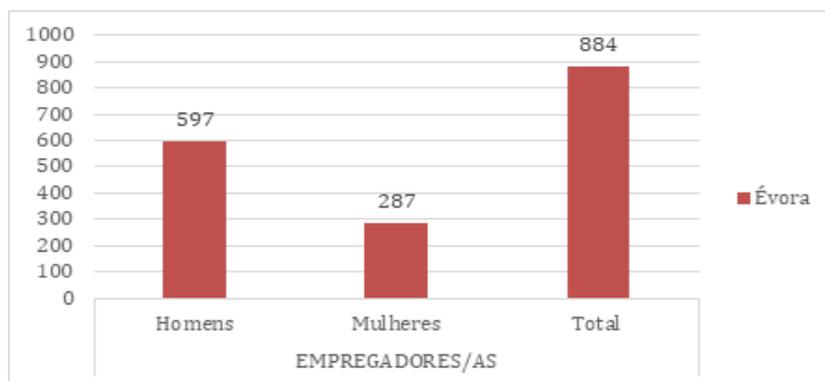
**Tabela IV – II.5.3. – Número de mulheres ao serviço nas empresas e de mulheres empregadoras, em diversas NUT (anos 2016 a 2018)**

NUT	Total de Mulheres ao Serviço nas Empresas			Total de Mulheres Empregadoras		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>Portugal</b>	1379363	1437188	1488530	53142	53490	54291
<b>Alentejo</b>	76818	79667	81800	3187	3188	3164
<b>Alentejo Central</b>	18328	18659	19463	803	787	764
<b>Évora</b>	8294	8716	9132	319	314	287

Fonte: MTSS - Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

Dados das mesmas fontes mostram que, no último ano aqui considerado (2018), **do total de 884 pessoas que empregavam outras, no município de Évora, 597 eram empregadores homens, valor que é superior ao dobro do referido número de mulheres empregadoras** (Cf. Figura LXIII - II.5.3. [1]).

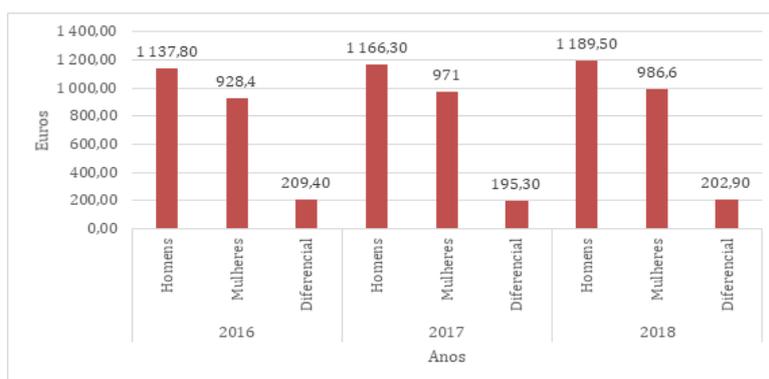
Figura LXIII – II.5.3. [1] – Número de Empregadores/as no Município de Évora, em 2018



Fonte: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

A desigualdade de remuneração entre mulheres e homens é, como se sabe, uma realidade que persiste ao longo dos tempos. Não é de estranhar pois, que essa situação, típica nas diversas regiões portuguesas e do Alentejo, se verifique também no município de Évora. Dados dos últimos 3 anos relativos aos trabalhadores por conta de outrem mostram bem essa realidade: **ainda que se tenha registado um aumento para ambos os sexos, os homens têm sempre um ganho médio mensal superior ao das mulheres** (Cf. Figura LXIV - II.5.3. [2]). Os cálculos efetuados a partir dos mesmos dados explicitam o **diferencial entre o rendimento médio mensal entre os dois sexos, que não apresenta uma tendência clara**. De facto, o diferencial baixou de 209,4 euros em 2016 para 195,3 euros em 2017, no ano seguinte essa diferença de ganhos entre homens e mulheres voltou a aumentar para 202,9 euros.

Figura LXIV – II.5.3. [2] – Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sexo, município de Évora, 2016 a 2018



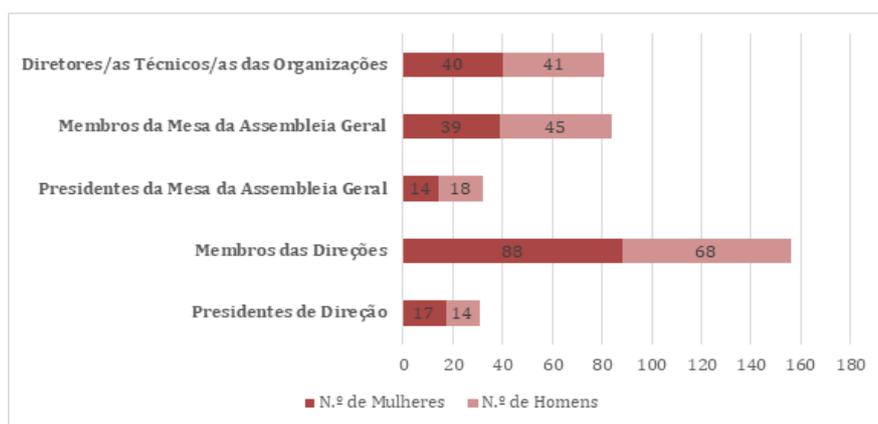
Fonte: MTSS - Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

Nas organizações do chamado “terceiro setor”<sup>8</sup>, não raras vezes encontramos uma participação feminina em contraciclo como que sucede na maior parte das organizações, nomeadamente as de natureza empresarial de fins lucrativos, ou seja, maior número de mulheres do que de homens. Mas,

<sup>8</sup> Considera-se uma organização do “terceiro setor” uma entidade da sociedade civil com fins públicos e não lucrativos, normalmente com participação de pessoas voluntárias.

significa isso que as mulheres também ocupam maioritariamente posições dirigentes? Os dados que foi possível recolher relativos ao município eborense revelam que, em geral, **a composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor aqui sediadas é efetivamente, maioritariamente feminina**<sup>9</sup>. Esta realidade está refletida, novamente, no ponto 5.14.

**Figura LXV – II.5.3. [3] – Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções**



Fonte: CME, 2021

#### 5.4. Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

A vida familiar e a vida profissional são mutuamente dependentes, na medida em que, por um lado, homens e mulheres devem partilhar papéis, e por outro, o Estado e as organizações empregadoras devem garantir condições de articulação entre estas duas esferas da vida quotidiana (Dias, 2013). São diversos os mecanismos/modalidades que visam fomentar a conciliação trabalho-família. Para Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006: 42), essas modalidades respeitam à promoção de ‘serviços de acolhimento de crianças’, a ‘prestação de cuidados a idosos’, assim como às ‘licenças para os pais e mães trabalhadores’, ou o ‘incentivo à maior participação do pai na vida familiar’ e a ‘flexibilização da organização do trabalho’. Poelmans, Odle-Dusseau e Beham (2008) consideram que as políticas de trabalho e família facilitadoras da conciliação podem estruturar-se em cinco categorias: a) Políticas de flexibilidade de participação do trabalhador na organização, incluindo as relacionadas com o fator tempo e espaço físico de trabalho; b) Licenças, que concretizem ausências justificadas ao trabalho durante determinado período; c) Cuidados, ou seja, medidas que permitem o apoio familiar dentro do horário de trabalho, (ex.: infantários); d) Acordos de suporte, que consistem em medidas que, ainda que indiretamente têm um impacto positivo na vida familiar, contribuindo para a conciliação entre o trabalho e a vida familiar; e) Medidas convencionais e benefícios/compensações, isto é, medidas relacionadas com planos de desenvolvimento de carreiras, seguros de saúde e outras compensações oferecidas aos trabalhadores.

<sup>9</sup> Nota: incluem-se, aqui, organizações/associações das várias áreas (social, educação, desporto, profissionais, economia, cultura, ambiente...) que não detenham o estatuto de IPSS, IPSS, Misericórdias, cooperativas, associações empresariais, etc. Fonte: CME, considerando respostas de 33 organizações. De acordo com a especificidade das organizações, nem todas dispõem de diretor técnico, pelo que foram considerados todos os responsáveis das diversas áreas de atuação.

Ainda que algumas medidas deste tipo sejam atualmente concretizadas em organizações e outras empresas do município de Évora, inclusive no seio da própria Câmara Municipal de Évora<sup>10</sup>, **não foi possível determinar a existência de dados quantitativos relativos a essas práticas de conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar de outras organizações e empresas nem às “boas práticas” de conciliação vida familiar, vida profissional em empresas e entidades públicas.**

### 5.5. Proteção Social

Bons sistemas e infraestruturas de proteção social são fundamentais para minimizar a desigualdade de género e para facilitarem a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Na verdade, num quadro de desenvolvimento societal em que ainda subsistem estereótipos de género que propagam a ideia de que o cuidar e o apoio aos mais desfavorecidos são da responsabilidade maioritária das mulheres, a existência de boas estruturas de proteção social podem contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens no exercício destas e de outras atividades e para uma melhor relação trabalho-compromissos familiares. Os dados relativos às taxas de cobertura da cooperação *standardizada* (TCCS)<sup>11</sup> no concelho de Évora em 2020 são os seguintes:

**Tabela V – II.5.5. – Taxas de cobertura da cooperação *standardizada* (TCCS) no concelho de Évora em 2020**

Resposta Social	Taxa de Cobertura
Creche Familiar e Creche <sup>12</sup>	173,1
Centros de Dia <sup>13</sup>	130,3
Apoio domiciliário (SAD) <sup>14</sup>	169,5
Estruturas Residenciais para Idosos (ERPI) <sup>15</sup>	123,4

Fonte: ISS, IP / Gabinete de Planeamento e Estratégia

<sup>10</sup> A este propósito, pode obter-se mais informação em Zita (2018).

<sup>11</sup> A taxa de cobertura da cooperação estandardizada pela cobertura do continente (TCCSC) é calculada através da seguinte fórmula:  $(TCC \text{ Concelho} / TCC \text{ Continente}) \times 100$  – em que a TCC, ou seja, a taxa de cobertura da cooperação na área geográfica do município de Évora é medida por:  $(\text{Utentes em acordo} / \text{População alvo}) \times 100$ . Cf. informação disponível em <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+2018/b3a358ae-fbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c>

<sup>12</sup> Grupo-alvo: População residente com idade inferior a 3 anos.

<sup>13</sup> Grupo-alvo: População residente com idade igual ou superior a 65 anos e inferior a 75 anos.

<sup>14</sup> Grupo-alvo: População residente com idade igual ou superior a 65 anos.

<sup>15</sup> Grupo-alvo: População residente com idade igual ou superior a 75 anos.

Neste município, segundo a própria CME<sup>16</sup>, a **taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública**, em 2019 era de 45,18<sup>17</sup> e em 2020 de 43,54<sup>18</sup>.

Relativamente a **equipamentos sociais de apoio às crianças**, a Carta Social do Concelho de Évora de 2018, atualizada em 2020, detalha a oferta da “rede solidária” e da “rede lucrativa” existente nas freguesias do município. A conclusão aí apresentada é que

*A União das Freguesias da Malagueira e Horta das Figueiras é a única unidade administrativa que apresenta todas as tipologias de respostas<sup>19</sup> para estes destinatários. A resposta de creche, ao nível das freguesias rurais, está presente unicamente, na União de Freguesias de São Manços e São Vicente do Pigeiro, mais concretamente, no aglomerado urbano de São Manços. Relativamente ao ano de 2018, assiste-se à manutenção do número de equipamentos e ao aumento total de vagas (5)<sup>20</sup>. Em comparação com os dados para o Concelho inclusos na Carta Social Nacional do Gabinete de Estratégia e Planeamento verifica-se que este documento identifica mais um equipamento e mais 11 vagas ao nível da capacidade total. Constata-se que a resposta Estabelecimento de Educação Pré-Escolar é a que apresenta a maior cobertura territorial, relativamente às respostas sociais para os destinatários Crianças e Jovens, estando ausente apenas na Freguesia de Torre de Coelheiros.*

*Aqui também se verifica que 16 estabelecimentos são da rede solidária, 15 da rede pública e 3 da rede privada. Em relação ao total de 1756 vagas agora identificadas, 933 pertencem à rede solidária, 590 à rede pública e 233 à rede lucrativa. Constata-se que 53% das vagas são da rede solidária e que esta rede, por sua vez, representa 47% do total dos estabelecimentos, 34% das vagas são garantidas pela rede pública, distribuídas por 44% dos estabelecimentos e, finalmente, verifica-se que a rede lucrativa comporta 13% de vagas registadas em 9% do total de estabelecimentos. A rede lucrativa apresenta um maior número de vagas por estabelecimento (100,75,58), sendo a rede pública, a que apresenta, em média (39 vagas por estabelecimento) menos vagas. Esta questão está relacionada com o facto de os estabelecimentos de educação pré-escolar nas freguesias rurais, à exceção da antiga freguesia de S. Manços, serem da rede pública com apenas uma sala de atividades. Uma*

<sup>16</sup> Cálculo a partir de dados do INE e relativos à capacidade máxima dos estabelecimentos da educação pré-escolar da rede pública que constam da Carta Social do Concelho de Évora (Câmara Municipal de Évora, 2020).

<sup>17</sup> Relação entre a capacidade máxima instalada (590) e a população em idade normal de frequência do pré-escolar (3 a 5 anos) em n.º de 1306 (estimativas provisórias da população residente 2019 – informação fornecida pelo INE).

<sup>18</sup> Relação entre a capacidade máxima instalada (590) e a população em idade normal de frequência do pré-escolar (3 a 5 anos) em n.º de 1355 (estimativas provisórias da população residente 2020 – informação fornecida pelo INE).

<sup>19</sup> Adota-se aqui o conceito de “resposta social” plasmado na referida Carta Social, ou seja, “a atividade desenvolvida no âmbito da ação social, destinada a prestar serviços ou a desenvolver ações dirigidas aos diversos grupos de população – infância e juventude; população adulta; família e comunidade, enquadrada na rede de serviços e equipamentos sociais. Poderá ser desenvolvida em equipamento ou através da prestação de um serviço.” (CME, 2020, p. 7).

<sup>20</sup> As comparações são relativas aos anos 2018 e 2020, respetivamente data desta Carta Social e da sua atualização.

*leitura mais completa desta resposta pode ser encontrada na Carta Educativa do concelho de Évora. Relativamente a 2018, a resposta de Centro de Atividades de Tempos Livres, regista um aumento de 1 equipamento no concelho que, conforme se verifica, se situa numa freguesia rural. Comparativamente a 2018, a ADBES continua a ser a única instituição do concelho com resposta de atividades para jovens.*

De acordo com a Carta Social, o município não tem, atualmente, respostas de Lar de Infância e Juventude no concelho. Porém, dispõe de um **Centro de Acolhimento Temporário para Crianças e Jovens** e de um **Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental**.

Relativamente às respostas para a **população adulta idosa**, a Carta Social conclui que:

*Relativamente aos dados de 2018, a manutenção de uma cobertura territorial no concelho de 100% nas respostas sociais de Centro de Dia e serviço de Apoio Domiciliário, registando-se uma diminuição da capacidade instalada em Centro de Dia em 11 vagas e um aumento de capacidade de serviço domiciliário em 92 vagas. Quanto aos equipamentos de Centro de Convívio, mantém-se uma maior cobertura na zona urbana, existindo apenas uma resposta desta tipologia na zona rural, a saber, na freguesia de N<sup>a</sup> S<sup>a</sup> de Machede. Tal como em 2018, esta é a única tipologia de respostas para estes destinatários que apresenta um equipamento de rede pública, assegurado pela autarquia local. Relativamente a 2018 verifica-se um aumento de capacidade total instalada de mais 40 vagas. Em relação às ERPI, identificaram-se 28 equipamentos com a capacidade de 703 vagas e uma redução de 29 vagas, em comparação com os dados da Carta Social Nacional. Não há alterações significativas, relativamente a 2018. Assim, verifica-se a existência de 14 estruturas da rede solidária com 468 vagas e 14 estruturas da rede lucrativa com 235 vagas, ou seja, 67% das vagas pertencem à rede solidária com 50% dos equipamentos. A rede lucrativa apresenta um menor número de vagas por estabelecimento -16 - em contrapartida, a rede solidária apresenta em média 33 vagas por estabelecimento. Quanto ao serviço de apoio domiciliário é de salientar o aumento de vagas na capacidade instalada, relativamente a 2018, registando um total de 984, apesar de se ter mantido o mesmo número de equipamentos-20. A Carta Social Nacional regista o mesmo número de equipamentos e menos 93 vagas da capacidade total.*

A Carta Social de Évora, com preocupações relativas à inclusão social de todos/as, sem exceção, caracteriza a **rede de parcerias e rentabilização de equipamentos e respostas entre as instituições de apoio às pessoas com deficiência** e os estabelecimentos de educação e ensino atuando numa perspetiva de complementaridade, nas diversas freguesias do município. Aqui se conclui que a “União de Freguesias de Malagueira e Horta das Figueiras apresenta todas as tipologias de respostas e equipamentos sociais” para estes destinatários, referidas na Carta Social Nacional, tendo-se **verificado entre 2018 e 2020 um aumento da capacidade destas respostas em 25 vagas**. Refere o mesmo documento que “**existem no concelho de Évora 4 Centros de Atividades Ocupacionais, 3 respostas de Formação Profissional, 4 Lares Residenciais e 1 Residência Autónoma**” e que no âmbito da resposta de

Formação Profissional para estas pessoas verificou-se, relativamente a 2018, a existência de mais uma resposta no concelho”.

## 5.6. Saúde

No quadro da realidade nacional, aos dados dos dois últimos anos civis, 2019 e 2020, quando observamos a distribuição da população residente, com dezasseis ou mais anos, segundo a autoapreciação que faz do seu do estado de saúde, desagregando os dados por sexo e grupo etário, por nível de escolaridade e por condição perante o trabalho, constatamos **uma realidade distinta** (INE, 2021).

Aqueles que **percecionam** o seu **estado de saúde como muito bom são maioritariamente indivíduos do sexo masculino**, com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos, representados por valores percentuais de 55,5% em 2019 e 55,7% em 2020. Por seu turno, na população da mesma faixa etária, do sexo feminino, apenas 45,4% em 2019 e 47,4% em 2020 o fazem. Também na população com mais de 65 anos, as mulheres que consideram o seu estado de saúde com muito bom são em menor número, 12,2% no ano de 2019 e 13% em 2020, a par de 14,8% e 15,6% dos homens em 2019 e em 2020, respetivamente (INE, 2021).

Se conjugarmos esta perceção com a escolaridade da população, constatamos serem os **indivíduos com escolaridade a nível do ensino superior**, 75,2% em 2019 e 75,5% em 2020, que enquadram o seu estado de saúde na categoria de muito bom. Também são os indivíduos **empregados** que melhor classificam o seu estado de saúde (65,4% da população, 2019 e 67,3% o designa como muito bom) (INE, 2021).

Por seu turno, a perceção do seu estado de saúde como **mau ou muito mau**, entre os indivíduos do sexo masculino com idades entre os 16 e os 64, é de 5,9% e 5,1%, respetivamente nos anos de 2019 e 2020, enquanto a **população do sexo feminino** que assim perceciona a sua condição de saúde é **superior**, de 8,7% e 7,2% para os mesmos anos. Também na categoria etária dos 65 e mais anos, **são as mulheres que têm maior perceção do seu estado de saúde como mau**, 42,3% do total de mulheres em 2019 e 37,7% em 2020, a par de 37,6% e 33,6% dos homens para os anos de 2019 e 2020 (INE, 2021).

Cruzando a realidade com o nível de escolaridade dos indivíduos, são os detentores de baixos níveis de escolaridade, particularmente os que **não têm nenhum nível de escolaridade** completo que consideram o seu **estado de saúde como mau ou muito mau**, 54,3% dos indivíduos em 2019 e 47,5% em 2020, assim como os desempregados, 36,3% e 32,4% nos anos de 2019 e 2020, respetivamente (INE, 2021).

Embora estes valores não estejam desagregados à realidade regional e concelhia, podemos considerar que para a construção dessas perceções contribuem as ofertas de equipamentos e cuidados prestados aos indivíduos. A título ilustrativo, podemos referir que, à data do Recenseamento Geral da População de 2011, **o concelho de Évora dispunha de 11 extensões dos centros de saúde**, com uma média de consultas médicas por habitante de 3,7 e que passou para 3,5 consultas por habitantes em 2012 e um Hospital Central, com cerca de 250 camas (em 2019).

## Diagnóstico de Necessidades

Alterada a organização dos centros de saúde e o surgimento das Unidades de Saúde Familiares, observamos, nos dados disponíveis no ano de 2019, que o número de utentes inscritos nas unidades disponíveis representa 66,66% dos utentes inscritos no Registo Nacional de Utentes (Cf. Tabela VI - II.5.6.).

**Tabela VI – II.5.6. – N.º de Utentes Inscritos na área do cidadão e respetiva percentagem no RNU, por Unidade de Saúde da ARS, no município de Évora, em outubro de 2019**

Unidade de Saúde	Nº Utentes inscritos	% Utentes inscritos VS Inscritos no RNU
USF Salus	2893	20,04
USF Planície	1978	13,92
USF Eborae	1796	12,13
USF Sol	1046	11,94
USF Lusitânia	999	10,63

Fonte: Serviço Nacional de Saúde

No que respeita aos óbitos no concelho de Évora, a causa de morte em 2019 era **maioritariamente por doenças do aparelho circulatório**, com 27,2% de óbitos, **seguido de mortes provocadas por tumores malignos**, com 25,7% dos óbitos. Do total de óbitos neste ano, 674, foram nas faixas etárias mais avançadas, particularmente entre os 80 e 89 anos, que ocorreram mais mortes (262) óbitos. Ao atendermos à repartição dos óbitos do concelho por sexo, em 2019 foram mais os óbitos em mulheres (345 e 329 indivíduos do sexo feminino e no ano seguinte a distribuição por sexo foi inversa (343 homens e 318 mulheres) (Fundação Francisco Manuel dos Santos [PORDATA], 2020).

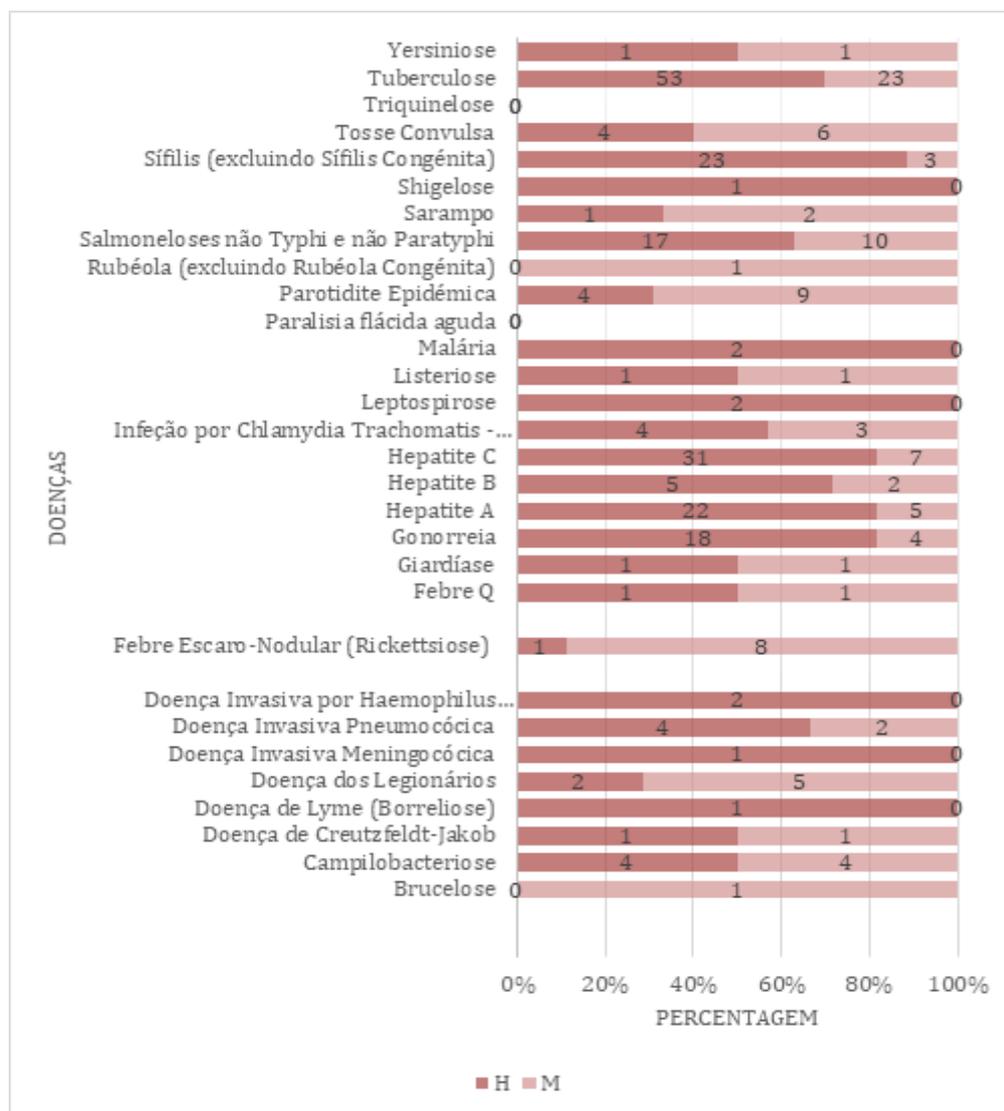
A maior incidência de mortes nestas faixas etárias está claramente associada ao aumento da esperança média de vida. Na região Alentejo, ao ano de 2018, a **esperança de vida à nascença era de 80,4 anos**, próxima da média nacional, 80,9 anos, sendo de **76,5 anos para homens e de 83,2 para as mulheres** (ambos valores inferiores à média nacional, 78 anos para os indivíduos do sexo masculino e de 83,5 para o sexo feminino).

Outro indicador pertinente na realidade do concelho, em termos de saúde, o número de nascimentos, podemos dizer que nos últimos dois anos, 2019 e 2020, nasceram 484 e 437 **crianças respetivamente, sendo maioritariamente do sexo masculino**, 251 em 2019 e 247 em 2020, a par de 233 e 189 crianças do sexo feminino, num concelho com uma taxa bruta de natalidade de 9,2 ‰ e 8,4‰, aos anos de 2019 e 2020 e a taxa de mortalidade infantil foi de 2,1‰ no ano de 2019 e de 4,6‰ no ano de 2020.

Quando observamos os **dados relativos a morbilidades**, nomeadamente no que concerne a doenças de declaração obrigatória, para residentes na região Alentejo (NUT II), e considerando os últimos dados disponíveis, reportados ao ano de 2017, podemos constatar que, **das doenças declaradas, são os indivíduos do sexo masculino que apresentam maior incidência**. Observando os valores relativos

a doenças Invasivas (meningocócica, pneumocócica ou por *haemophilus influenzae*), sexuais (gonorreia, infeção por *chlamydia trachomatis*, sífilis excluindo sífilis congénita), Hepatite (A, B, C) e Tuberculose, todas apresentam maior número de doentes do sexo masculino. Refira-se que não estão disponíveis dados relativos à infeção por VIH e SIDA.

**Figura LXVI – II.5.6. – Doenças de declaração obrigatória, por sexo, na região Alentejo (2017)**



Fonte: INE

### 5.7. Mobilidade

A maioria da população portuguesa vive em cidades. O concelho de Évora reflete, igualmente, esta realidade. Também é evidente que a arquitetura, a infraestrutura e a governança das cidades têm implicações importantes para a segurança e proteção das sociedades locais respetivas. Constatamos, da mesma maneira, que a violência, a criminalidade, o sentimento de insegurança e a perceção de segurança

## Diagnóstico de Necessidades

são fenômenos sociais transversais à vida quotidiana urbana e que não acontecem exclusivamente em espaços públicos, como nos serve de exemplo a violência contra as mulheres e a violência doméstica.

A gênese multifacetada dos sobreditos fenômenos não se esgota no desenho, na arquitetura de espaços públicos seguros. Pensar os espaços públicos como fenômenos interseccionais e numa forma socialmente inclusiva, afigura-se-nos uma prática com resultados potencialmente profícuos para a qualidade de vida urbana, desde logo para enriquecer a percepção de segurança e o sentimento de pertença das populações e apontar ao desenvolvimento urbano sustentável, ou seja,

... as soluções para garantir o direito à mobilidade e permitir às mulheres o usufruto do tempo de forma mais equitativa, passará pela promoção de um desenho urbano inclusivo, com planeamento coordenado entre mobilidade e uso e ocupação do solo, adequado para os grupos mais vulneráveis — mulheres, crianças, idosos, pessoas com deficiência e mobilidade reduzida (ITDP, 2018, p. 126).

A realidade tem confirmado que as mulheres são particularmente vulneráveis nos espaços públicos, seja pela normalização dos estereótipos de género, seja pelas agressões sexuais ou pelo feminicídio, entre outros aspetos, dito de outra forma,

As mulheres têm uma mobilidade mais condicionada, o que limita as suas oportunidades de usufruir dos bens e espaços públicos. Isso limita as suas possibilidades de participação no mercado de trabalho e na vida pública em geral (cultura, associativismo, lazer, educação e formação, etc.) (Lopes, Ferreira, Monteiro, Saleiro, S. & Múrias, 2016, p. 7).

Estas mesmas circunstâncias talvez tenham desenvolvido nas mulheres uma necessidade de defesa e vigilância aquando da utilização dos espaços públicos para as próprias e para a descendência e/ou os dependentes respetivamente. Compreendemos esta situação e nessa medida entendemos que no planeamento urbano as mulheres devem concorrer em igualdade com os homens para as decisões referentes à arquitetura e utilização dos espaços, designadamente, os espaços urbanos. Aliás, a contribuição do conhecimento das mulheres nas tomadas de decisão no âmbito do urbanismo (arquitetura, utilização, transportes, mobilidade), é sinónimo de benefício, igualmente, para os grupos sociais mais vulneráveis e mais expostos às práticas resultantes dos diversos estereótipos. Referimo-nos às crianças, especialmente às raparigas, mas também aos idosos, pessoas portadoras de deficiência e população LGBTI+. Os espaços públicos seguros e a mobilidade segura para as mulheres convergem com uma realidade dos espaços públicos mais seguros para a sociedade, especialmente para a sociedade local.

Abordar a mobilidade urbana numa perspetiva de género favorece e revela a experiência quotidiana das mulheres cuja gênese radica nas deslocações diversificadas no capítulo profissional, do trabalho doméstico e como cuidadoras, dizemos trabalho imprescindível ao bem-estar humano, ou seja

... es importante reconocer a las mujeres como expertas cuando hablan de las relaciones entre la vida cotidiana y la ciudad. Ellas continúan siendo en su mayoría las responsables del trabajo doméstico, el cuidado del hogar y las demás personas, lo que las convierte en grandes conocedoras del territorio y las necesidades de éstas en diferentes etapas de la vida (infancia, juventud y vejez) (Escalante, 2017, p. 7-8).

Ainda segundo a autora, a participação das mulheres nas decisões sobre o urbanismo nas suas múltiplas facetas pode acontecer em quatro momentos: empoderamento, que revela e releva o direito das mulheres à cidadania; diagnóstico do ambiente quotidiano, que se traduz em produzir recomendações; propostas de transformação, que através da perspectiva de género podem conduzir à alteração de espaços e introduzir melhorias diversas adequadas à generalidade da população; e, avaliação, de carácter constante e abrangente incluindo tanto os projetos a realizar como as modificações urbanas levadas a cabo. No entanto, para que a perspectiva de género seja uma realidade no referente ao urbanismo e à mobilidade urbana é condição inultrapassável que cada autarquia assuma politicamente a igualdade de género, da mesma forma que considere a formação de quadros técnicos nesta área com habilitação na perspectiva de género, isto é,

As questões de género não podem ser simplesmente “incorporadas” aos processos e estruturas de planeamentos existentes. Elas exigem que o poder público produza dados qualificados desagregados por género, raça e classe, e garanta a elaboração — incluindo a adoção de metas e indicadores, implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas que atendam aos interesses/necessidades práticos e estratégicos específicos de determinados grupos, com a participação da sociedade” (ITDP, 2018, p. 126).

Aliás, as autarquias locais e as comunidades intermunicipais passaram a ter responsabilidades no domínio dos transportes e mobilidade, de acordo com a Lei 52/2015, de 9 de julho o que pode permitir a adequação do uso dos transportes públicos respetivos e da mobilidade à perspectiva de género, dado que,

Não existe mobilidade neutra, porque as necessidades, usos, experiências e perceções são diferentes entre homens e mulheres, e porque as estruturas, soluções e serviços existentes condicionam de forma diferenciada os indivíduos de ambos os sexos. (Lopes, Ferreira, Monteiro, Saleiro, S. & Múrias, 2016, p. 15).

Atendendo à importância e atualidade da temática da igualdade de género e não discriminação aplicada, no caso em apreço, à mobilidade urbana, o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES) elaborou um Guia, aqui adotado e adaptado neste particular, em que salienta a relevância da utilização de alguns instrumentos para a melhoria da mobilidade e transportes, na perspectiva de género a nível local, destacando uma *Checklist* (lista de controlo) para auditoria de género no sistema de transportes com questões divididas por vários temas e, indicadores para uma mobilidade inclusiva e igualitária, com uma multiplicidade de questões, igualmente abrangentes. Outros instrumentos passíveis de utilização são os inquéritos de mobilidade, os quais devem produzir dados sobre:

- Perceção de segurança nos transportes públicos, incluindo incidência de assédio, assaltos, etc.
- Custos por nível de rendimento e disponibilidade para pagar os serviços;
- Relação entre transporte e fontes de rendimento;
- Dados administrativos locais específicos relativos aos transportes, como propriedade de veículos, licenças de condução, acidentes de trânsito;
- Modelos de origem-destino de quem utiliza os transportes;
- Tempos gastos;

## Diagnóstico de Necessidades

- Necessidades de formação sobre género das organizações;
- Fornecedores de serviços e empreiteiros de obras.

As metodologias recomendadas são as seguintes:

- Inquérito *online* (limitado, especialmente em contextos mais rurais);
- Por telefone, amostra ampla, identificação do último dia (abranger todos os dias da semana);
- No caso de um Inquérito à Mobilidade, cada pessoa inquirida responde não só acerca de todas as viagens que realizou num período de 24 horas, como ainda acerca do seu enquadramento familiar e facilidade de acesso a meios próprios de transporte.

A contextualização apresentada referente à mobilidade é coeva com a contribuição pública para o **Plano de Mobilidade Urbana Sustentável de Évora (PMUSE)**, o qual é estratégico “... para responder, de forma integrada, às necessidades de mobilidade das cidades, com opções para todos, não concorrenciais e potenciadoras de melhor qualidade de vida”. (Site CME, 2021, adaptação nossa).

A necessidade do PMUSE faz emergir a dificuldade colocada no **desafio do estudo da mobilidade na modalidade urbana**, designadamente, no conhecimento dos movimentos pendulares da população residente, empregada ou estudante segundo o local de trabalho ou estudo, por sexo. Por outro lado, o Plano de Mobilidade pode ser uma oportunidade para debelar a dificuldade apontada ou outras.

### 5.8. Segurança

O espaço urbano abarca um fenómeno criativo que contempla a interação entre o edificado e o vivenciado conduzindo a uma realidade de apropriação espacial por quem nela vive de forma diversa (habitação, trabalho, divertimento, turismo, p. ex.), ou seja,

A singularidade da cidade de Évora coloca diferentes desafios, desde logo pela notável expressão da cultura urbana e arquitetónica, enriquecida por diversas camadas de história, cujo núcleo antigo, classificado Património Mundial da Humanidade, emerge como polo aglutinador e potenciador de procura generalizada, para residentes, mas também para visitantes e turistas (<https://www.cm-evora.pt/>).

A heterogeneidade das vivências e respetivas experiências questiona o uso dos espaços, mas,

O urbanismo e o planeamento territorial ainda não incorporaram suficientemente a diversidade dos sujeitos que habitam as cidades e, entre eles, as vivências diferenciadas de homens e mulheres, pressupondo um “urbanismo neutro” (Monteiro, Ferreira, Saleiro, Lopes, & Múrias, 2016, p. 8).

Ao propormos a **leitura do espaço urbano na perspetiva da igualdade de género e da não discriminação**, perfilamos a análise para a expressão e reprodução das diferenças nos modos como

mulheres, homens, migrantes, população idosa, portadores de deficiência e LGBTI+ convivem quotidianamente no espaço comum, dado que,

Há pouca consciência e atenção, por parte de decisores/as políticos/as e do pessoal técnico do planeamento, acerca da especificidade da segurança das mulheres, crianças, pessoas idosas, pessoas com deficiência, jovens, minorias étnicas e outros grupos sociais vulneráveis no espaço público e no urbanismo (Monteiro, Ferreira, Saleiro, Lopes, & Múrias, 2016, p. 8).

A urbanidade vivida reflete uma dinâmica de poder e dá prioridades e visibilidade a uns elementos sobre os outros. Com este pressuposto, uma perspetiva interseccional, i.e., no contexto da igualdade de género e da não discriminação, fornece uma visão ampla desta realidade ao afirmar que homens e mulheres vivem e experimentam o espaço de maneiras diferentes. É neste sentido que a perceção da segurança e mobilidade permite a compreensão do género feminino e das populações minoritárias e/ou mais fragilizadas socialmente num contexto cidadão estruturado/construído numa perspetiva masculina. Uma vivência não discriminatória difere da experiência masculina numa realidade espacial em que a segurança diga-se, a perceção da segurança e mobilidade, não é monocromática. A Perceção da Segurança e Mobilidade e por extensão a Violência encontram no reconhecimento e necessidade de alteração da realidade a sua justificação, aliás, plasmada em diversa documentação e organismos internacionais e nacionais.

Localmente, as respetivas autarquias ao dedicarem atenção a esta realidade e no desenvolvimento do respetivo planeamento devem utilizar metodologias participativas com vista à recolha de informação fiável, compreensiva e específica, consoante os espaços experienciados quotidianamente pelos múltiplos utilizadores da cidade, desde logo, as mulheres. Consequentemente, o planeamento urbano deve respeitar a seguinte matriz fundamental para a segurança urbana e envolver todas/os as/os representantes da diversidade existente na comunidade com destaque para as mulheres (Monteiro, Ferreira, Saleiro, Lopes, & Múrias, 2016):

- Saber onde está e onde vai (Sinalização);
- Ver e ser visto/a (Visibilidade);
- Ouvir e ser ouvido/a (Presença de pessoas);
- Poder escapar e obter auxílio (Vigilância formal e acesso a assistência);
- Viver num ambiente limpo e acolhedor (Planeamento e manutenção dos lugares);
- Atuar em conjunto (Participação da comunidade).

Cada indicador é desenvolvido em diversos itens. Por outro lado, os instrumentos a utilizar são os seguintes, de acordo com o Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público que estamos a referenciar, devidamente desenvolvidos originariamente:

## Diagnóstico de Necessidades

- Diagnóstico;
- Técnicas ou recursos:
  - *Focus Group*;
  - Inquéritos de rua a mulheres;
  - Auditorias de Segurança das Mulheres.

Um planeamento respeitador dos princípios e práticas enunciadas constitui-se como uma mais-valia para as decisões autárquicas enquanto geradoras de políticas sociais locais sustentáveis.

Finalmente, concordamos em que,

Uma cidade segura é uma cidade que promove, simultaneamente, a eliminação da violência de género e a igualdade de oportunidades para homens e mulheres em todas as esferas da vida social, económica, cultural e política (acesso a emprego, educação, participação política, recursos e lazer, etc.) (Monteiro, Ferreira, Saleiro, Lopes, & Múrias, 2016, p. 7).

## 5.9. Juventude

A União Europeia e os representantes dos Estados-Membros assumem o compromisso para articular em rede o desenvolvimento da estratégia para a Juventude, tendo como perspetiva o quadro temporal 2019-2027. Por sua vez, é reconhecido que os/as jovens desempenham um papel social distinto, o qual os conduz para desafios de âmbito coletivo e individual. Acresce ainda, positivamente, o facto de a atual geração ser a mais qualificada de sempre, cenário que se reflete de forma particular através das literacias e competências para a utilização das novas tecnologias e no desenvolvimento de ambientes diferenciados de comunicação (European Union, 2018).

A visão e os valores estratégicos para a juventude, em intersecção com uma sociedade inclusiva e sustentável, pretendem garantir que a cultura dos direitos humanos se congregue para a não discriminação e para a igualdade em todas as áreas da vida dos/as jovens, por forma a combater a disparidade de oportunidades e erradicar todas as formas de violência (European Union, 2018).

Em Portugal, o primeiro Plano Nacional para a Juventude (cf. Resolução do Conselho de Ministros n.º 114-A/2018), em alinhamento com os valores do 70.º artigo da Constituição da República Portuguesa, integra e reforça a visão europeia para a construção de uma sociedade sustentável, onde todos e todas reclamem a erradicação do preconceito sobre os papéis do homem e da mulher na sociedade.

Ao nível da responsabilidade do poder local, no concelho de Évora são encontradas distintas iniciativas que integram os valores internacionais e nacionais, com base em estratégias de desenvolvimento em favor de toda a pessoa jovem, cuja discriminação positiva enfoca nos segmentos sociais economicamente e socialmente desfavorecidos e que se revelam sensíveis para as questões da igualdade de género.

Neste cenário, altamente complexo e mutante, a Câmara Municipal de Évora, em rede com diferentes *stakeholders*, realizou o diagnóstico para aferimento de informação técnico-científica sobre os/as jovens a residirem no concelho de Évora, conhecimento imperativo para que o Município projete no **Plano Municipal de Juventude de Évora** (cf. Infante et al., 2018a, 2018b, 2019) ações que vão, sobretudo, impactar nas áreas que apresentam maior desigualdade de participação e disparidade de literacias, tendo como meta as medidas de combate à exclusão social, onde se inclui também a violência estrutural em razão do género.

Os indicadores de género encontram-se perfilados com os papéis sociais dos homens e das mulheres, os quais são construídos a partir da infância e da adolescência. As representações sociais que reproduzem desigualdade de género afetam de forma desproporcional as mulheres, facto pelo qual é fundamental proporcionar experiências complementares ao pensamento crítico, que desconstruam os conceitos e as condutas sexistas. Da mesma forma, permitirão também que o urbanismo se desenvolva perante os valores de liberdade de género.

No pressuposto de equidade de género e de justiça entre pessoas, tentar-se-á enquadrar as respostas que o município tem vindo a dar, tendo em perspetiva diferentes domínios e áreas de participação social. O mapeamento aos eventos destinados a jovens, que produzam uma análise sobre a temática de género, devolveu informação que permite atestar que o Município de Évora se encontra comprometido em disponibilizar aos/às jovens um campo de conhecimento e de vivências, que funcionem como facilitadores dos mecanismos para atenuar as discrepâncias entre homens e mulheres. Os eventos e as iniciativas têm vindo a ser promovidos por diversas entidades e instituições dedicadas ao associativismo, tendo como público-alvo os/as estudantes do ensino básico, secundário, universitário e os/as adultos/as jovens.

## 5.10. Desporto

O Livro Branco Sobre o Desporto, apresentado pela Comissão das Comunidades Europeias, em 2007, reforça o papel insubstituível do desporto na sociedade. O documento surge da importância que o desporto gera no bem-estar e sustentabilidade das sociedades, facto que é reconhecido ao nível das políticas europeias e que se encontra plasmado em diferentes documentos supranacionais, como por exemplo, as Declarações de Amesterdão, de 1997, e de Nice, de 2000.

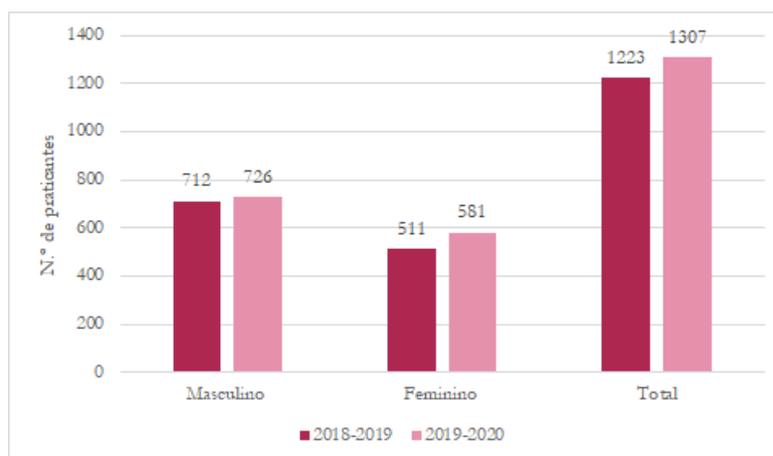
Em matéria de desporto, com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, em dezembro de 2009, a União Europeia enquadra o desenvolvimento das políticas promotoras do desenvolvimento desportivo, na sociedade europeia, como um tema de elevada importância e de carácter permanente (cf. Assembleia da República, 2008).

Recentemente, os representantes do Conselho Europeu para a educação, juventude, cultura e desporto, e os Governos dos Estados-Membros, reiteraram a importância do desporto, convidando todas as partes interessadas a partilharem os seus conhecimentos em diferentes ações de formação, a divulgarem os resultados alcançados e a incluírem nas suas ações o Plano de Trabalho da União Europeia para o Desporto, 2021 - 2024 (cf. Resolução/2020/C 419/01).

O documento reconhece a importância que o desporto assume na igualdade de género e desafia os países a aumentar o número de mulheres nos cargos de liderança das organizações desportivas e nos quadros de agentes desportivos, exortando ainda para a efetividade de condições equitativas no que se refere a remunerações de atletas, treinadores e funcionários, de ambos os sexos. Reconhece ainda o papel dos meios de comunicação, na cobertura e divulgação dos eventos desportivos e na erradicação de estereótipos aquando das representações sociais sobre os papéis dos homens e das mulheres no desporto e na sociedade.

**A Câmara Municipal de Évora reconhece a relevância do papel dos atores desportivos** e a necessidade de serem definidos princípios de transparência e imparcialidade, relativamente à concessão de apoios ao associativismo desportivo no concelho de Évora (Regulamento n.º 368/2011), visão que se enquadra nos valores e desígnios da Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto, de 2007, que contempla o reconhecimento da participação desportiva em função do género, como um dos fatores determinantes para o conhecimento do desenvolvimento desportivo (cf. Lei n.º 5/2007).

**Figura LXVII – II.5.10. [1] – Praticantes de desporto escolar por sexo e ano letivo**



Fonte: CME

Na análise realizada aos números do **desporto escolar, entre os anos de 2018 a 2020**, é possível constatar que **as pessoas jovens do sexo masculino participam em maior número nas atividades desportivas (1438; 56,8%), por comparação às do sexo feminino (1092; 43,2%),** contudo com valores mais próximos, relativamente à análise à prática de modalidades desportivas.

Do resultado, infere-se que as jovens em idade escolar respondem positivamente ao ambiente equitativo que a Escola lhes proporciona, desafiando as responsabilidades individuais e coletivas, externas à dimensão escolar, para desenvolverem condições semelhantes para todas as mulheres, independentemente da idade, segmento social ou condição.

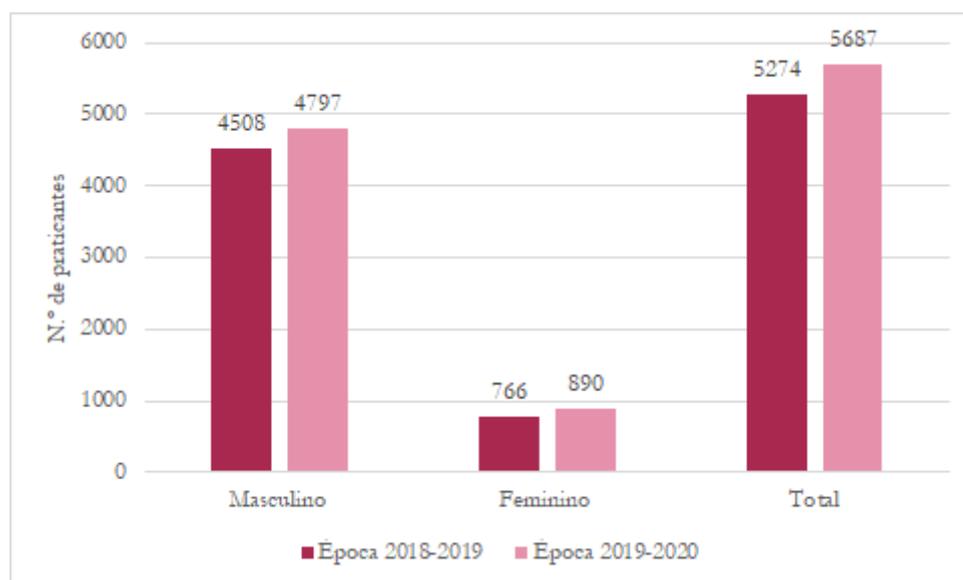
**Tabela VII – II.5.10. – Praticantes de desporto escolar por sexo e ano letivo**

Escalões	Masculino	Feminino	Total 2018-2019	Masculino	Feminino	Total 2019- 2020
Infantis A (Sub 11)	26	3	29			
Infantis B (Sub 13)	22		22	53		53
Iniciados (Sub 15)	100	125	225	46	88	134
Juvenis (Sub 18)	141	88	229	127	75	202
Vários	423	265	688	500	348	848

Fonte: CME

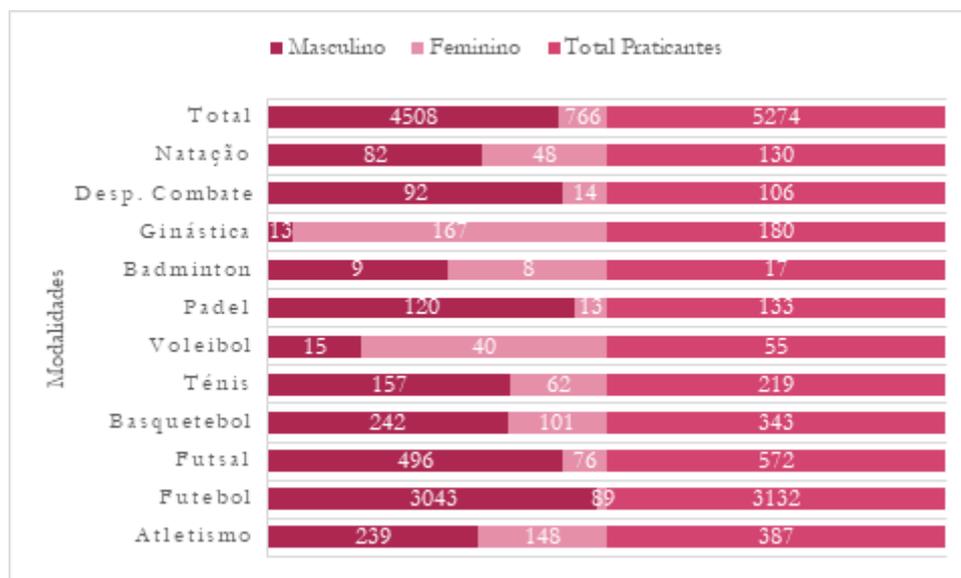
A leitura da Tabela revela que a prática do desporto escolar aumenta com o avançar da idade dos jovens, em ambos os sexos. A análise realizada aos dois anos escolares é reveladora da existência de desenvolvimento desportivo, todavia, o aumento é proporcional entre rapazes e raparigas, inferindo-se que a desigualdade de participação no desporto assume um padrão de continuidade.

**Figura LXVIII – II.5.10. [2] – Praticantes de modalidades desportivas por sexo e épocas desportivas**



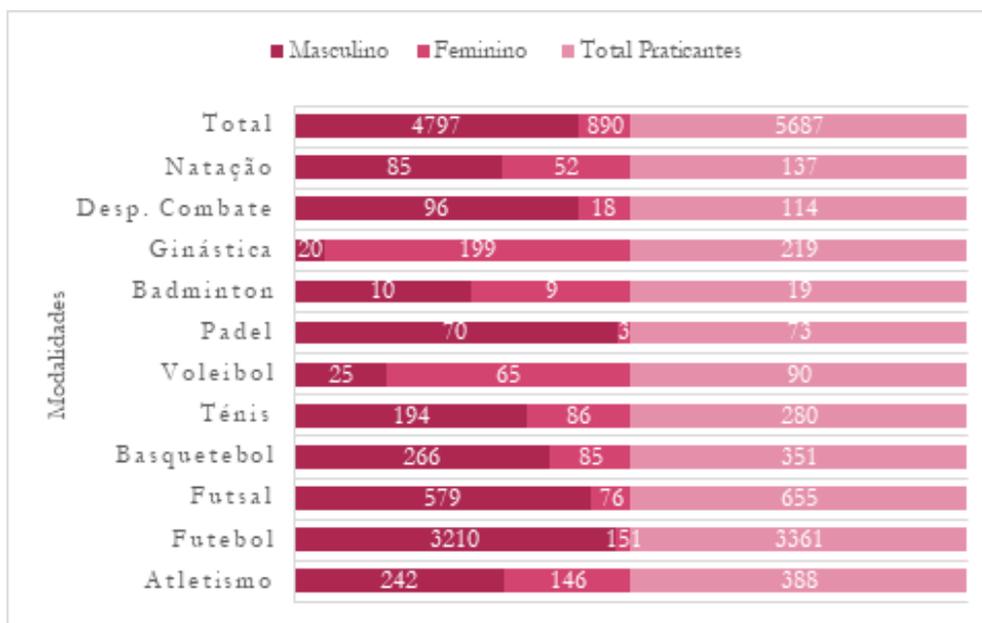
Fonte: CME

Figura LXIX – II.5.10. [3] – Praticantes por tipo de modalidades desportivas e sexo, em 2018-2019



Fonte: CME

Figura LXX – II.5.10. [4] – Praticantes por tipo de modalidades desportivas e sexo, em 2019-2020



Fonte: CME

Relativamente ao número de praticantes de desportos federados, entre 2018 e 2020, verifica-se que **85% (9305) dos praticantes de modalidades desportivas são do sexo masculino e 15% (1656) do sexo feminino**. No mesmo período, relativamente ao número de praticantes por sexo e modalidade desportiva, observa-se um padrão de supremacia dos homens, que lideram em termos numéricos a

participação em dez das doze modalidades em análise, enquanto as **mulheres praticam em número superior as modalidades de voleibol e ginástica.**

Aferiu-se ainda que as diferenças entre sexos assumem particular dimensão nos desportos de combate, onde se verifica que a participação das mulheres é residual (42), comparativamente com os homens (118) e na modalidade de ginástica, em que os homens detêm uma representatividade muito baixa (33), relativamente à das mulheres (366). As estatísticas do concelho projetam uma tendência de desenvolvimento desportivo em ambos os sexos, contudo, observa-se que o aumento do número de praticantes mantém um padrão de desigualdade de participação entre homens e mulheres.

### **5.11. Cultura**

De acordo com a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, no Artigo 20 – Cultura, desporto e lazeres, há, por parte dos países signatários, um reconhecimento de que o espaço cultural e desportivo das comunidades locais é vivenciado de forma diferente por homens e mulheres. Tal como consta do art.º 20 – 3 “3. Reconhece que as mulheres e os homens têm uma experiência e centros de interesse diferentes em matéria de cultura, de desporto e de lazer, que podem resultar de atitudes estereotipadas e de ações sexuadas.”

Para além disso, as práticas culturais, o seu acesso e forma de delas usufruir divergem, de acordo com as características socioeconómicas dos indivíduos e do meio onde estes se encontram, mas no caso das mulheres, além destas características e das condições laborais condicionantes, juntam-se a sobrecarga de tarefas no espaço doméstico e familiar, dada a ainda desigual repartição das tarefas. Estes factos são corroborados pelo menor benefício por parte das mulheres em atividades culturais e criativas, assim como através do menor gasto do rendimento em distração, lazer e cultura (Lopes, Ferreira, Monteiro, Saleiro, S. & Múrias, 2016).

Relativamente ao emprego no setor cultural, quando se tem em conta a distribuição por sexo da população empregada nas atividades culturais e criativas, os dados apontam para um equilíbrio, porém existem aspetos distintos. Por um lado, em termos de trabalho no setor público, desde a administração central às autarquias, a presença feminina é superior, particularmente na composição de equipas dos departamentos/núcleos da cultura e de equipamento culturais (cerca de dois terços), enquanto no setor privado ou terceiro setor, a repartição por sexo é mais equilibrada (Gomes, Lourenço e Martinho, citados por Lopes, Ferreira, Monteiro, Saleiro, S. & Múrias, 2016).

Acresce ainda que a presença feminina em outras áreas da cultura é muito reduzida, nomeadamente nas posições hierarquicamente superiores nas áreas da direção de cinema à gestão cultural ou em setores criativos

a feminização e masculinização das profissões culturais de acordo com os setores: as mulheres estão fortemente representadas nas instituições culturais públicas (...) e nas grandes indústrias – “indústrias de serviços de conhecimento intensivo”, como a edição de livros (...), enquanto a produção musical,

## Diagnóstico de Necessidades

audiovisual, os novos media e as indústrias digitais tendem a ser dominadas por homens (Lopes, Ferreira, Monteiro, Saleiro, S. & Múrias, 2016, p. 9).

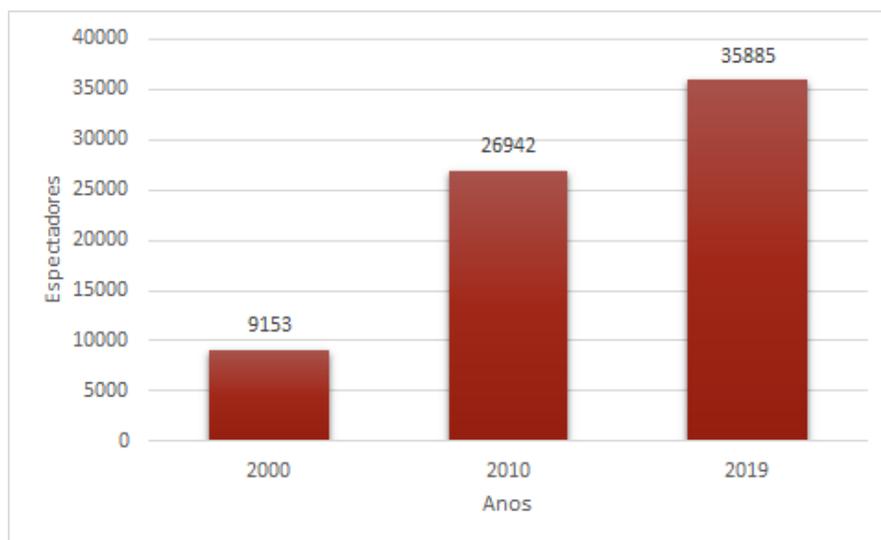
Face a esta realidade nacional, podemos inferir alguns pressupostos orientadores, o primeiro é de que o emprego no setor cultural em administração pública, particularmente local, é maioritariamente feminino, o segundo o de que o setor criativo e os cargos de gestão cultural estão predominantemente compostos por indivíduos do sexo masculino e, um terceiro, o de que existe desigual usufruto cultural, com défice no género feminino. Assim, proceder ao diagnóstico da situação de género na cultura deve contemplar duas dimensões, a dimensão do emprego/oferta cultural e a dimensão do consumo/procura cultural (Lopes, Ferreira, Monteiro, Saleiro, S. & Múrias, 2016).

No contexto local, particularmente no que respeita à realidade do concelho de Évora, constatamos a presença feminina na administração local, tal como na realidade nacional e internacional, fazendo parte de equipas de trabalho no departamento e divisões culturais, fazendo cumprir o pressuposto do emprego no setor cultural em administração pública, particularmente local, ser maioritariamente feminino.

Ao proceder ao diagnóstico da situação de género na cultura em torno de uma dimensão do emprego/oferta cultural e a dimensão do consumo/procura cultural, identificamos desde logo uma lacuna, que se prende com o facto de que os dados disponíveis na realidade do município não nos permitem caracterizar a oferta e o consumo cultural local em função do género.

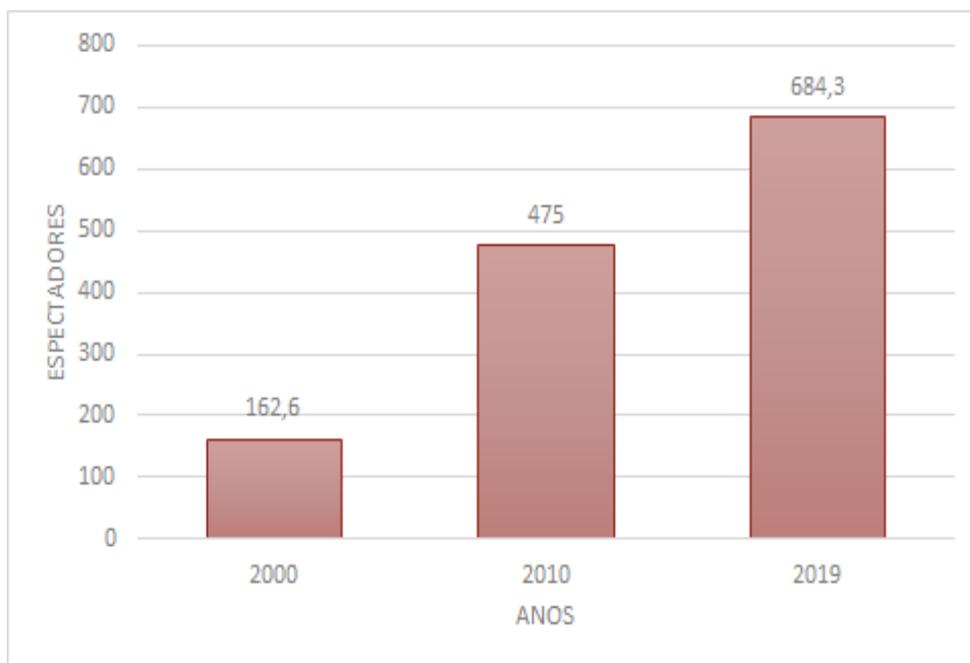
Podemos observar, a título ilustrativo, a evolução do número de ofertas culturais existentes no concelho nos últimos anos assim como a crescente presença de espetadores (a assistir a teatro, concertos e a outros eventos artísticos ao vivo). A abordagem, para melhor ilustrar, engloba uma referência ao último ano de dados disponíveis, 2019, em comparação com os anos de 2000 e 2010.

**Figura LXXI – II.5.11. [1] – Espetáculos ao vivo: Número de Espetadores**



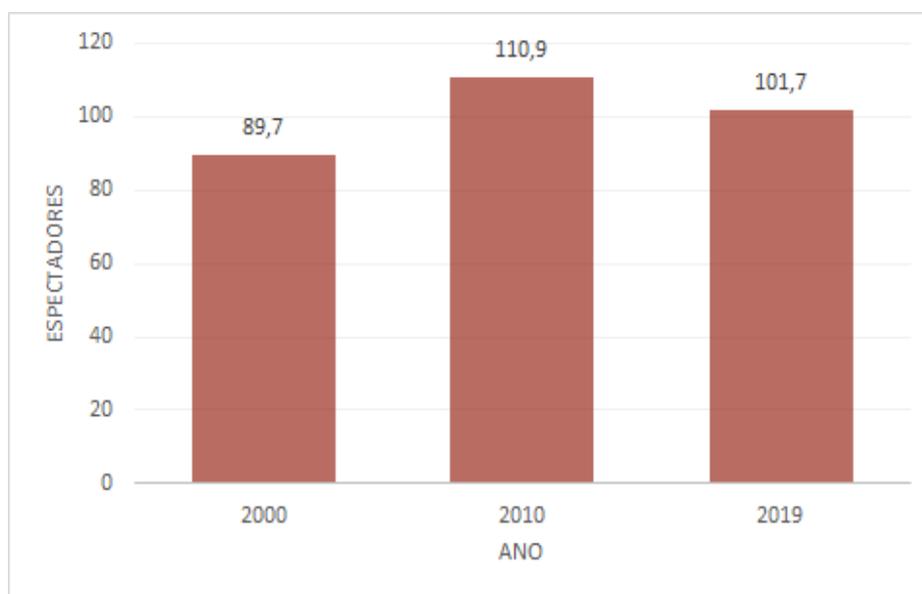
Fonte: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

**Figura LXXII – II.5.11. [2] – Espetáculos ao vivo: espetadores por mil habitantes**



Fonte: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

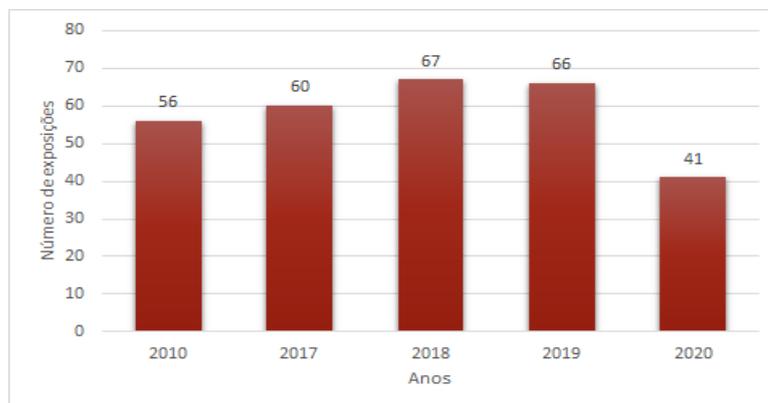
**Figura LXXIII – II.5.11. [3] – Espetáculos ao vivo: número médio de espetadores por sessão**



Fonte: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

No que respeita aos **equipamentos culturais disponíveis no concelho**, Évora possui galerias de arte e outros espaços de exposição temporária num total de treze espaços, em 2020, em que decorrem diversas exposições de pinturas, fotografias, esculturas ou outras artes plásticas, em número crescente nos últimos anos (à exceção de 2020, dada a situação pandémica vivenciada).

Figura LXXIV – II.5.11. [4] – Número de exposições em galerias de arte e outros espaços de exposição temporária (Município de Évora)



Fonte: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2021

No que respeita a espaços museológicos, o concelho de Évora dispõe de cinco espaços, visitados, em 2019, por um total de 467.288 indivíduos, sendo que 41.194 são visitantes escolares e 269.757 são visitantes estrangeiros/as.

De outros equipamentos culturais disponíveis, como ecrãs de cinema, o concelho de Évora possui 6, com uma lotação total de 805 lugares. Em 2019, o número de espectadores/as destas diversas salas atingiu um total de 166.717 indivíduos, valor que no ano de 2020, dadas as condições pandémica vivenciadas, passou para 38.156.

Se a realidade em termos de equipamentos e ofertas culturais, é passível de ser aferida, no concelho de Évora, à luz do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer, produzido pelo CES (Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra) desocultar a realidade de género e contribuir para uma maior igualdade passa pelo:

desenho e implementação das políticas culturais e recreativas locais devem considerar as especificidades da situação das mulheres e dos homens e os planos de ação municipais devem ser integrados e multidimensionais, apostando-se em políticas de *mainstreaming*. Além da ação transversal para a igualdade de género é importante promover medidas de ação positiva para a criação e produção artística e intelectual das mulheres, no sentido de promover a presença equilibrada de mulheres e homens na oferta artística e cultural pública (Lopes, Ferreira, Monteiro, Saleiro, S. & Múrias, 2016, p. 10).

Como tal, algumas propostas de sugestões de trabalho e implementação destas iniciativas podem ser apresentadas, desde logo a recolha desagregada por sexo de indicadores referentes à intervenção da autarquia como:

1. Número de passes culturais, por sexo;
2. Número de prémios no concelho direcionados exclusivamente para o público feminino por tipo de prémio;

3. Número de prémios existentes no concelho com evocação de uma personalidade feminina, segundo o tipo de prémio;
4. Número de funcionários/as de bibliotecas e ludotecas e demais equipamentos culturais municipais abrangidos/as por ações de formação em IG, segundo o sexo;
5. Número e iniciativas de valorização da produção artística e artesanal das mulheres do concelho, segundo o tipo de iniciativa;
6. Número de iniciativas municipais de visibilização do papel das mulheres na cultura (exposições, *workshops* debates cinema por tipo de iniciativa);
7. Número de Iniciativas de promoção do conhecimento do património histórico artístico criado por mulheres, que reflete a vida e o papel das mulheres no concelho;
8. Nomes masculinos e femininos de ruas ou outros espaços públicos do concelho (total);
9. Nomes masculinos a femininos de ruas ou outros espaços públicos do último ano;
10. Sexo dos/as artistas com exposições no concelho no último ano.

## 5.12. Pobreza e Exclusão Social

A pobreza e a exclusão social constituem problemas complexos e pluridimensionais cujos determinantes são plurais e em diferentes escalas geográficas. Em 2019, 16,2% dos/as portugueses/as estavam em risco de pobreza. Sendo, aparentemente, um número positivo comparativamente aos anos antecedentes, estes dados refletem as transferências sociais (pensões e prestações sociais), porque sem estas almofadas a realidade é substancialmente diversa, subindo para 42,4% o risco de pobreza dos/as portugueses/as, segundo o INE, Fundação Francisco Manuel dos Santos (PORDATA, 2021). No entanto, estes números subestimam, porque não consideram, a pobreza das mulheres e das crianças (Diogo, 2021).

A globalização da economia e a interdependência dos países concentram um misto de vantagens e incertezas quanto ao futuro das economias respetivas e expõe à volatilidade da realidade económica e financeira os países, como Portugal, que dependem fortemente das contingências inerentes às políticas dos países e organizações financeiras de referência internacional.

Associado a este cenário está a fragilidade resultante da reestruturação das contas nacionais, designadamente, a dívida externa e o cumprimento dos programas de ajustamento económico,

De uma forma geral, Évora tem acompanhado as tendências sociais nacionais, apesar de algumas especificidades relativas à população vulnerável. Os dados disponíveis a nível nacional indicam uma vulnerabilidade na população jovem superior à da população idosa, o que de alguma forma é contrariado no Referencial Estratégico para o Desenvolvimento Social do Alentejo Central - (REDS2015\_AC), que dedica uma grande atenção à vulnerabilidade da população idosa e pouca relativa à população jovem. Também o facto de Évora se inserir num território com forte componente rural, em risco de despovoamento, é um fator identitário importante a ter em conta nas políticas sociais a desenvolver (Núcleo Executivo do CLASE, 2019, p. 10).

Os reflexos internos na vida das populações tem tomado a expressão do empobrecimento e da exclusão social mesmo para parte da população que apesar de trabalhar empobrece, visto que,

## Diagnóstico de Necessidades

Independentemente das qualificações escolares, a reduzida oferta de empregos, os baixos salários praticados, o trabalho informal e mal remunerado e o baixo nível de rendimento disponível dos agregados familiares, constituem fatores que limitam as oportunidades e geram processos cumulativos de desvantagens sociais (Diogo, 2021, p. 142).

Na interseção de vários indicadores a realidade permite observar que a pobreza e a exclusão social geram disparidades a que não estão alheios o género, a migração, a estrutura familiar, a deficiência, porém, “As políticas económicas e sociais e os sistemas fiscais e de proteção social não devem perpetuar as desigualdades estruturais de género baseadas nos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens nos domínios do trabalho e da vida privada.” (Comissão Europeia, 2020, p. 9).

A título exemplar, a estrutura familiar pode ser uma sobrecarga para as mulheres empregadas particularmente para as que integram as famílias monoparentais maternocêntricas o que evidencia a presença da

(...) disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças, assistência social e serviços domésticos, em particular para as famílias monoparentais. O acesso insuficiente a serviços de cuidados formais de qualidade e a preços acessíveis é um dos principais motores da desigualdade de género no mercado de trabalho. (Comissão Europeia, 2020, p. 13).

### **Nesta realidade transparece o que podemos identificar como a feminização da pobreza.**

A pobreza toma múltiplas expressões, desde logo, pela escassez de réditos que permitam um nível de vida com qualidade e satisfação das necessidades básicas o que potencia ou contribui para a fome e/ou desnutrição, saúde afetada e eventual mortalidade suscitada por doenças, barreiras no acesso à educação e abandono escolar antecipado, habitação degradada ou sem-abrigo, discriminação e exclusão social, o que requer intervenção das autarquias, dos governos e das principais instâncias internacionais, “Mas a compreensão da diversidade das situações de pobreza é também importante para a gestão da *res publica*, isto é, para a condução dos destinos políticos do país com vista à promoção do desenvolvimento” (Diogo, 2021, p. 216).

Assim, é proposto um, entre outros objetivos, na Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável

Criar enquadramentos políticos sólidos ao nível nacional, regional e internacional, com base em estratégias de desenvolvimento a favor dos mais pobres e que sejam sensíveis [à] questão da igualdade do género, para apoiar investimentos acelerados nas ações de erradicação da pobreza (ONU, 2015, p. 3).

Parece-nos que a descentralização dos processos de formulação e implementação de políticas e/ou planos nacionais nos territórios cujas decisões assentem nos contributos das organizações locais provenientes do trabalho em rede consegue responder e corresponder às particularidades e exigências específicas das populações no âmbito da saúde, segurança, mobilidade, habitação, violência de género e discriminação, entre outras, apontando para a erradicação da pobreza e da exclusão social e fomentando a participação da sociedade civil.

### 5.13. Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica

O combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica tem assumido elevada importância a nível supranacional, exortando os Estados-Membros a reforçarem e melhorarem as respostas contra todas as formas de violência. Neste domínio, a Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim, de 1995, assume-se como leitura fundamental para o reconhecimento universal deste problema, onde se incita para a eliminação das barreiras da violência estrutural, que impedem a participação das mulheres em todos os eixos da vida pública e privada, e se identifica o feminicídio como resultado de comportamentos extremamente violentos sobre as mulheres. Acrescenta ainda “(...) que a violência contra as mulheres é acompanhada da violência contra as crianças, influenciando o seu estado psíquico e a sua própria existência” (Resolução do Parlamento Europeu C 285 E/07, 2010, p. 55).

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica, adotada a 11 de maio de 2011, em Istambul, e aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, assume-se como um tratado de direitos para eliminar e combater os estereótipos e a discriminação de género, prevenir todas as formas de violência sobre as mulheres e de violência doméstica, proteger as vítimas e desenvolver quadros legais que, inequivocamente, protejam e restaurem os direitos da pessoa vítima (Conselho da Europa, 2014).

A nível nacional, numa análise diacrónica, destacam-se: a Lei n.º 7/2000, que veio consagrar à violência doméstica o carácter de crime público, o que significa que a apresentação de queixa não depende da autodeterminação da vítima, passando a ser da responsabilidade de toda a pessoa denunciar esta tipologia de crime; a Lei n.º 129/2015, de 3 de setembro (terceira alteração à Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro), que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas; a Lei n.º 130/2015, de 4 de setembro (vigésima terceira alteração ao Código do Processo Penal), que aprova o Estatuto da Vítima (e vítima especialmente vulnerável), transpondo a Diretiva 2012/29/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012; a Lei n.º 50/2018, que transfere competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, impondo ao poder local a participação em ações ou projetos no âmbito da violência doméstica; a Lei n.º 55/2020, que define os objetivos, prioridades e orientações de política criminal para o biênio de 2020 -2022, impondo que o crime da violência doméstica seja tratado como prioritário.

No âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual» - ENIND (cf. Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio), Portugal compromete-se a com o garante de territorializar nas políticas nacionais os valores dos direitos humanos, através de três matrizes de ação que decorrem no horizonte temporal 2018-2030: 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) e Plano de Ação para o Combate à Não Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAIOEC).

No domínio do PAVMVD, os municípios comprometem-se a transversalizar a temática da prevenção e combate à violência doméstica, criando um campo de literacias, de apoio e proteção que se alinhem com os eixos e os objetivos estratégicos da ENIND. Nesta dimensão o município de Évora tem vindo a

dinamizar, individualmente ou em parceria, ações que se perfilam como boas-práticas para a erradicação deste fenómeno, das quais se destacam: Campanhas e ações de sensibilização/informação na área da violência doméstica e de género com impacto no espaço público e na comunidade escolar privilegiando a arte como estratégia de intervenção; Protocolo celebrado entre a Câmara Municipal de Évora e a Associação Ser Mulher para apoio a vítimas de Violência Doméstica. Neste âmbito, acresce ainda a importância dos municípios (re)conhecerem a realidade dos números do território, informação que deve ser estrategicamente considerada como suporte à decisão das políticas a nível local.

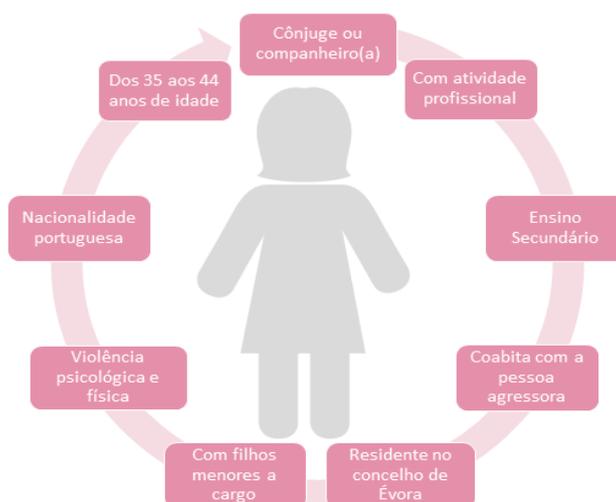
**Figura LXXV – II.5.13. [1] – Total de atendimentos a vítimas de violência doméstica, desagregados por pessoas vítimas e agressoras**



Fonte: Comando Distrital da PSP de Évora - 2018.

Da análise realizada aos números do concelho de Évora, identificaram-se, em 2018, um total de 137 participações por violência doméstica, das quais 90,5% têm como vítimas pessoas do sexo feminino e 9,5% pessoas do sexo masculino.

**Figura LXXVI – II.5.13. [2] – Perfil da vítima do sexo feminino**



Fonte: Comando Distrital da PSP de Évora - 2018

A vítima feminina, encontra-se entre os 35 e os 44 anos de idade, detém o ensino secundário, é profissionalmente ativa, coabita com a pessoa agressora, tem filhos(as) menores a cargo, é de

nacionalidade portuguesa e reside no concelho de Évora. Os crimes são maioritariamente cometidos pelo cônjuge ou companheiro(a), sob a forma de violência psicológica acompanhada pela violência física.

**Figura LXXVII – II.5.13. [3] – Perfil da vítima do sexo masculino**



Fonte: Comando Distrital da PSP de Évora - 2018

A vítima do sexo masculino, encontra-se entre os 45 e os 54 anos de idade, detém o 2.º Ciclo do Ensino Básico, é profissionalmente ativa, coabita com a pessoa agressora, tem filhos(as) menores a cargo, é de nacionalidade portuguesa e reside no concelho de Évora. As agressões são maioritariamente cometidas pelo cônjuge ou companheiro(a) e apresentam, em simultâneo, as tipologias de violência psicológica e violência física.

**Figura LXXVIII – II.5.13. [4] – Perfil da vítima criança**



Fonte: GNR - Comando Territorial de Évora - 2019/2020

A vítima criança é, sobretudo, do sexo masculino, encontra-se na faixa etária dos 8 aos 14 anos de idade, tem nacionalidade portuguesa e, na maioria dos casos, é vítima de violência psicológica e física, por parte dos progenitores.

Figura LXXIX – II.5.13. [5] – Perfil da mulher perpetradora



Fonte: Comando Distrital da PSP de Évora – 2018

Figura LXXX – II.5.13. [6] – Perfil do homem perpetrador



Fonte: Comando Distrital da PSP de Évora -2018

As pessoas perpetradoras apresentam um perfil muito similar em ambos os sexos. Em comum, têm o facto de serem profissionalmente ativas, coabitarem com a pessoa vítima, terem filhos(as) menores a cargo, serem de nacionalidade portuguesa, residirem no concelho de Évora e praticarem violência psicológica e física contra os seus cônjuges ou parceiros(as). Diferem na idade e no nível de escolaridade - os perpetradores situam-se na faixa etária dos 45 aos 54 anos de idade e detêm o 2.º Ciclo do Ensino Básico; as perpetradoras, encontram-se entre os 35 e os 54 anos de idade e possuem o 3.º Ciclo do Ensino Básico.

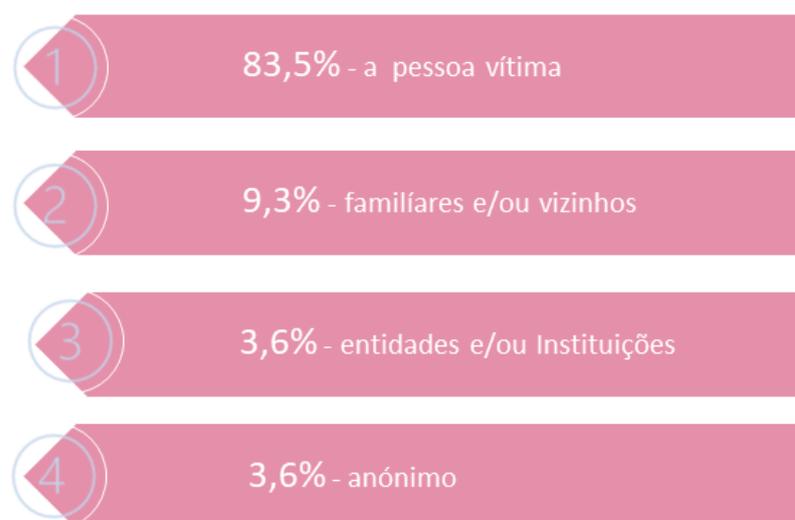
**Figura LXXXI – II.5.13. [7] – Dados quantitativos sobre as áreas geográficas de residência das vítimas de violência doméstica**



Fonte: Comando Distrital da PSP de Évora -2018

A prevalência do crime de violência doméstica, na zona urbana, incide na União de Freguesias de Malagueira e Horta das Figueiras (51,4%), na União das Freguesias de Évora (4,3%) e na União de Freguesias de Bacelo e Senhora da Saúde (3,6%).

**Figura LXXXII – II.5.13. [8] – Denunciantes de violência doméstica**



Fonte: Comando Distrital da PSP de Évora -2018

Relativamente à notícia de violência doméstica, é comunicada, sobretudo, pela própria vítima, havendo ainda registos de denúncias realizadas por familiares e/ou vizinhos, entidades e/ou instituições e por pessoas anónimas.

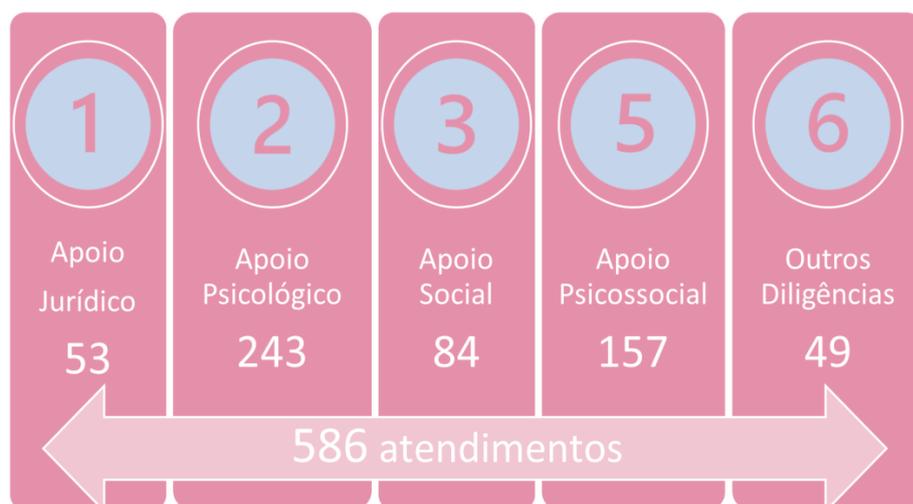
**Figura LXXXIII – II.5.13. [9] – Referenciação das vítimas de violência doméstica ao Núcleo de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica no Distrito de Évora - Cáritas Arquidiocesana de Évora (NAVVD / CAE)**



Fonte: NAVVD / CAE – 2020

No que se refere à referenciação das vítimas para o NAVVD / CAE, os contactos surgem por iniciativa da própria vítima, dos Órgãos de Polícia Criminal, da Linha Nacional de Emergência Social, do Sistema Judicial e da Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Considera-se que o cenário existente no concelho de Évora, comparativamente com a realidade a nível nacional, reproduz resultados análogos aos aferidos a nível autárquico, relativamente aos perfis de vítima e perpetradores, assim como à tipologia de respostas de apoio à vítima. (cf. Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, 2019, 2020).

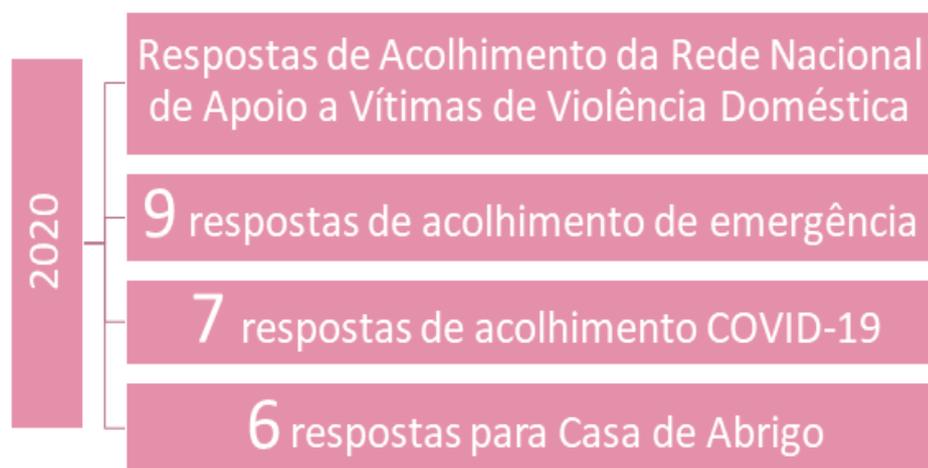
**Figura LXXXIV – II.5.13. [10] – atendimentos (informação e encaminhamento) por área especializada**



Fonte: NAVVD / CAE – 2020

Relativamente às vítimas de violência doméstica que recorrem aos serviços do NAVVD / CAE, solicitam apoios de âmbito psicológico (41,47%), psicossocial (26,79%), social (14,33%), jurídico (9%) e outras diligências (8.36%). E foram feitos os encaminhamentos, como se indica de seguida.

**Figura LXXXV – II.5.13. [11] – Respostas de acolhimento da RNAVVD**



Fonte: NAVVD / CAE – 2020

Os pedidos de acolhimento à Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD), em 2020, foram disponibilizados através de 9 respostas de acolhimento de emergência, 7 de acolhimento COVID-19 e 6 para casa abrigo.

Figura LXXXVI – II.5.13. [12] – Rede Nacional de Apoio à Vítima de violência Doméstica (respostas obrigatórias a nível concelhio)



Fonte: Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, alterada pela Lei n.º 129/2015, de 3 de setembro

Aferiu-se a existência de oito recursos de respostas à Violência Doméstica no concelho de Évora.

Relativamente aos dados disponibilizados pela Guarda Nacional Republicana e pelo NAVVD / CAE, referentes aos anos de 2019 e 2020, verificou-se que apresentam similaridade com a informação reportada pela PSP, no domínio do perfil das vítimas. Perceciona-se ainda que o NAVVD / CAE, pela dimensão numérica dos atendimentos, se assume como o principal elemento de ligação entre as entidades e instituições que constituem a RNAVVD.

Considera-se que o cenário existente no concelho de Évora, comparativamente com a realidade a nível nacional, reproduz resultados análogos aos aferidos a nível autárquico, relativamente aos perfis de vítima e perpetradores, assim como à tipologia de respostas de apoio à vítima. (Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, 2019, 2020).

#### 5.14. Cidadania, Participação Cívica e Política

Uma sociedade local valoriza-se, entre outros aspetos, nos projetos que desenvolve, nas diversas formas em que se organiza e associa com a finalidade do bem-estar comum. A participação cidadã para as

tomadas de decisão próprias e coletivas além de cumprir um direito constitucional revela-se, igualmente, um dever para com a sociedade de que faz parte.

A cidadania acontece em espaços e contextos diferenciados e toma forma diversa em termos de participação, salientando-se, neste caso, a sociedade local como um referencial para estas práticas de proximidade e aproximação entre mulheres e homens aos seus representantes democráticos, seja de âmbito associativo ou autárquico. Aliás, a prática da cidadania enquadrada legalmente em organizações associativas é uma forma eficaz de participação na governação local, estando devidamente delimitados os respetivos campos de intervenção e atuação. Por outro lado, este exercício democrático pode ser fiduciário das relações entre cidadãos e cidadãs e gerador de estabilidade e bem-estar social. No fundo, trata-se de uma ação colaborativa e inclusiva entre instituições diversas com um fim comum, que é o alcance do bem-estar entre mulheres, homens e crianças, apesar da independência funcional institucional.

A participação das populações e o reconhecimento dessa participação requer que os órgãos de decisão criem oportunidades de participação e auscultação inclusivos, isto é, que contemplem sem discriminação de género ou outra os intervenientes, potenciando o envolvimento da sociedade local nos processos de decisão respetivos.

As autarquias locais, pela relação de proximidade legal, processual e física com as cidadãs e cidadãos assumem de forma privilegiada e democrática um papel de representação interna ao município e externa que pode ser reforçado pelo favorecimento participativo dos agentes da sociedade local respetiva, designadamente, no concernente à não discriminação de género. A consideração atribuída às assimetrias de poder e representação entre mulheres e homens, presente na realidade autárquica, como adiante se constata, apesar do compromisso municipal com a igualdade de género, necessita de ser prestigiada com a consciencialização de todas e todos para debelar a discriminação que atinge especialmente as mulheres, concordando com as posições políticas das instâncias internacionais, nacionais e autárquicas (como salientado ao longo do presente Diagnóstico).

Será eventualmente de ter em conta, futuramente, sem rejeitar outras alternativas, uma abordagem interseccional desta realidade, prosseguindo no que está a ser bem feito e apontando (ou continuando a apontar) à inovação de processos na promoção da participação associativa e política das mulheres, com vista à reflexão e sensibilização para a importância da igualdade de género e não discriminação em razão da orientação sexual, a nível concelhio.

A nossa proposta é que haja uma participação informada dos/as cidadãos/ãs no sentido do bem comum e da não discriminação de género. Viver a cidadania e a participação cívica plenamente, embora provavelmente seja um desígnio dificilmente alcançável, coloca ao Poder Local um desafio atual e atualizável, que permite a sua aferição numa política sustentada e sustentável da qualidade de vida da sociedade próxima e envolvente. Adiante, damos conta da realidade concelhia, no tocante à razão em epígrafe, segundo os dados disponíveis.

**Tabela VIII – II.5.14. [1] – Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros), julho 2021**

		Sexo feminino/sexo masculino	Número
<b>Representação por sexo nas Organizações</b>	Presidentes de Direção	F	17
		M	14
	Membros das Direções	F	88
		M	68
	Presidentes da Mesa da Assembleia-Geral	F	14
		M	18
	Membros da Mesa da Assembleia-Geral	F	39
		M	45
	Diretores/as Técnicos/as das Organizações	F	40
		M	41

Fonte: CME, 2021

Nas organizações do terceiro setor, com os dados disponíveis, verificamos que as mulheres ocupam maioritariamente o cargo de presidente de direção e de membros das direções. Em contraste, os homens são maioritários na presidência das assembleias gerais e na composição destes órgãos. Nas funções de diretoras/es técnicas/os das respetivas organizações constatamos algum equilíbrio, embora a tendência seja de favorecimento ao sexo masculino.

**Tabela IX – II.5.14. [2] – Freguesias do Concelho de Évora (Presidência de Juntas e de Uniões de Freguesias)**

<b>DESIGNAÇÃO</b>	<b>SEXO</b>
União das Freguesias de Évora (São Mamede, Sé, São Pedro e Santo Antão)	Masculino
Freguesia de Canaviais	Masculino
Freguesia de Nossa Senhora da Graça do Divor	Masculino
Freguesia de Nossa Senhora de Machede	Masculino
Freguesia de São Bento do Mato	Masculino
Freguesia de São Miguel de Machede	Masculino
Freguesia de Torre de Coelheiros	Masculino
União das Freguesias de Bacelo e Senhora da Saúde	Feminino
União das Freguesias de Malagueira e Horta das Figueiras	Masculino
União das Freguesias de Nossa Senhora da Tourega e Nossa Senhora de Guadalupe	Masculino
União das Freguesias de São Manços e São Vicente Do Pigeiro	Feminino
União das Freguesias de São Sebastião da Giesteira e Nossa Senhora da Boa-Fé	Masculino
<b>TOTAL F/M</b>	<b>2/10</b>

Fonte: <https://www.cm-evora.pt/munice/freguesias-junta-e-assembleia/unioes-e-juntas-de-freguesias/>

A presidência das juntas de freguesia é desempenhada, maioritariamente, por homens (83,3%), porém, verificamos que as mulheres, embora não exerçam a presidência em nenhuma freguesia, fazem-no em duas uniões de freguesias.

Tabela X – II.5.14. [3] – Membros da Assembleia Municipal (Membros Com Eleição Direta)

DESIGNAÇÃO	SEXO
Presidente	Masculino
1ª Secretária	Feminino
2º Secretário	Masculino
Deputado Municipal	Masculino
Deputado Municipal	Masculino
Deputado Municipal	Masculino
Deputada Municipal	Feminino
Deputada Municipal	Feminino
Deputado Municipal	Masculino
Deputado Municipal	Masculino
Deputado Municipal	Masculino
Deputada Municipal	Feminino
Deputado Municipal	Masculino
Deputado Municipal	Masculino
Deputado Municipal	Masculino
Deputada Municipal	Feminino
Deputada Municipal	Feminino
Deputado Municipal	Masculino
Deputado Municipal	Masculino
Deputado Municipal	Masculino
Deputada Municipal	Feminino
<b>TOTAL F/M</b>	<b>7/14</b>

Fonte: <https://www.cm-evora.pt/municepe/assembleia-municipal/>

**Tabela XI – II.5.14. [4] – Membros da Assembleia (Por Inerência do Cargo de Presidente de Junta e de Uniões de Freguesias)**

<b>DESIGNAÇÃO</b>	<b>SEXO</b>
União das Freguesias de Évora (São Mamede, Sé, São Pedro e Santo Antão)	Masculino
Freguesia de Canaviais	Masculino
Freguesia de Nossa Senhora da Graça do Divor	Masculino
Freguesia de Nossa Senhora de Machede	Masculino
Freguesia de São Bento do Mato	Masculino
Freguesia de São Miguel de Machede	Masculino
Freguesia de Torre de Coelheiros	Masculino
União das Freguesias de Bacelo e Senhora da Saúde	Feminino
União das Freguesias de Malagueira e Horta das Figueiras	Masculino
União das Freguesias de Nossa Senhora da Tourega e Nossa Senhora de Guadalupe	Masculino
União das Freguesias de São Manços e São Vicente Do Pigeiro	Feminino
União das Freguesias de São Sebastião da Giesteira e Nossa Senhora da Boa-Fé	Masculino
<b>TOTAL F/M</b>	<b>2/10</b>
<b>TOTAL GERAL F/M</b>	<b>9/24</b>

Fonte: <https://www.cm-evora.pt/municipe/assembleia-municipal/>

Na composição da Assembleia Municipal, considerando os membros com eleição direta, constatamos que os homens representam 66,6% desses/as eleitos/as, sendo por essa via inferior a representação feminina. No entanto, este desequilíbrio acentua-se quando consideramos a composição da Assembleia Municipal incluindo os membros por inerência (presidentes das juntas de freguesia) em que o diferencial é de 72,8% (homens) para 27,2% (mulheres).

**Tabela XII – II.5.14. [5] – Executivo da Câmara Municipal**

<b>DESIGNAÇÃO</b>	<b>SEXO</b>
Presidente	Masculino
Vice-Presidente	Feminino
Vereador	Masculino
Vereador	Masculino
Vereadora	Feminino
Vereador	Masculino
Vereador	Masculino
<b>TOTAL F/M</b>	<b>2/5</b>

Fonte: <https://www.cm-evora.pt/municepe/camara-municipal/executivo/>

**Tabela XIII – II.5.14. [6] – Composição das Assembleias de Freguesia - União Das Freguesias De Évora (São Mamede, Sé, São Pedro e Santo Antão)**

<b>DESIGNAÇÃO</b>	<b>SEXO</b>
Presidente	Masculino
1.º Secretário	Masculino
2.º Secretário	Feminino
Membro	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Masculino
Membro	Feminino

Fonte: <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas> <https://www.anafre-evora.pt/>

**Tabela XIV – II.5.14. [7] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de Canaviais**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Presidente	Masculino
1º Secretária	Feminino
2º Secretária	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Masculino
Membro	Feminino

Fonte: <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas>; <https://www.anafre-evora.pt/>; <https://jfcnaviais.pt/>

**Tabela XV – II.5.14. [8] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de Nossa Senhora da Graça do Divor**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Presidente	Masculino
1.º Secretário	Feminino
2.º Secretário	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Masculino
Membro	Masculino
Membro	Feminino

Fonte: <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas> <https://www.anafre-evora.pt/>

**Tabela XVI – II.5.14. [9] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de Nossa Senhora de Machede**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Presidente	Masculino
1ª - Secretária	Feminino
2º - Secretário	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Masculino

Fonte: <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas> <https://www.anafre-evora.pt/>; <https://jfsmachede.com/>

**Tabela XVII – II.5.14. [10] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de São Bento do Mato**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Presidente	Masculino
1ª Secretária	Feminino
2ª Secretária	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Masculino
Membro	Masculino
Membro	Feminino

Fonte: <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas> <https://www.anafre-evora.pt/>

**Tabela XVIII – II.5.14. [11] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de São Miguel de Machede**

<b>DESIGNAÇÃO</b>	<b>SEXO</b>
Presidente	Masculino
1ª Secretária	Feminino
2ª Secretária	Feminino
Membro	Feminino
Membro	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Masculino

Fonte: <http://www.portautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas> <https://www.anafre-evora.pt/>

**Tabela XIX – II.5.14. [12] – Composição das Assembleias de Freguesia - Freguesia de Torre de Coelheiros**

<b>DESIGNAÇÃO</b>	<b>SEXO</b>
Presidente	Masculino
1º Secretário	Masculino
2º Secretário	Masculino
Membro	Masculino
Membro	Feminino

Fonte: <http://www.portautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas> <https://www.anafre-evora.pt/>

**Tabela XX – II.5.14. [13] – Composição das Assembleias de Freguesia - União das Freguesias de Bacelo e Senhora da Saúde**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Presidente	Masculino
1ª Secretária	Feminino
2ª Secretária	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Masculino

Fonte: <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas>; [https://www.anafre-  
evora.pt/](https://www.anafre-<br/>evora.pt/); <https://uniaof-bacelosaude.pt/>

**Tabela XXI – II.5.14. [14] – Composição das Assembleias de Freguesia - União das Freguesias de Malagueira e Horta das Figueiras**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Presidente	Masculino
1ª Secretária	Feminino
2º Secretário	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Masculino

Fonte: <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas>; <https://www.anafre-evora.pt/>; <https://uniaof-malagueirahfigueiras.pt/>

**Tabela XXII – II.5.14. [15] – Composição das Assembleias de Freguesia - União das Freguesias de Nossa Senhora da Tourega e Nossa Senhora de Guadalupe**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Presidente	Masculino
1º Secretária	Feminino
2º Secretário	Masculino
Membro	Masculino
Membro	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Masculino

Fonte: <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas>; <https://www.anafre- evora.pt/>

**Tabela XXIII – II.5.14. [16] – Composição das Assembleias de Freguesia - União das Freguesias de São Sebastião da Giesteira e Nossa Senhora da Boa-Fé**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Presidente	Masculino
1.ª Secretária	Feminino
2.ª Secretária	Feminino
Membro	Masculino
Membro	Feminino
Membro	Feminino
Membro	Masculino
<b>TOTAL F/M</b>	<b>39/52</b>

Fonte: <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/administracao-local/entidades-autarquicas>; <https://www.anafre- evora.pt/>; <https://giesteiraeboafe.pt/>

A presidência das assembleias de freguesia<sup>21</sup> é totalmente preenchida por homens e da mesma forma é o sexo masculino que está maioritariamente representado nas assembleias de freguesia (57,1%). No entanto, na função de secretariado (1º e 2º secretária/o) é o sexo feminino que assume a primazia (72,7%) mas verificamos que este valor aumenta quando consideramos, exclusivamente, o cargo de 1ª secretária (81,8%).

**Tabela XXIV – II.5.14. [17] – Constituição dos Órgãos de Gestão dos Agrupamentos de Escolas, do concelho de Évora - Direção do Agrupamento de Escola Gabriel Pereira**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Diretor	Masculino
Subdiretora	Feminino
Adjuntos(as)	Masculino
	Feminino
	Feminino

Fonte: <https://aegp.edu.pt/web/pt-pt>

**Tabela XXV – II.5.14. [18] – Constituição dos Órgãos de Gestão dos Agrupamentos de Escolas, do concelho de Évora - Direção do Agrupamento de Escolas André de Gouveia**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Diretor	Feminino
Subdiretor	Masculino
Adjuntos(as)	Feminino
	Feminino
	Masculino

Fonte: <https://site.ag4evora.edu.pt/>

<sup>21</sup> União das Freguesias de São Manços e São Vicente do Pigeiro (Sem Informação Disponível).

**Tabela XXVI – II.5.14. [19] – Constituição dos Órgãos de Gestão dos Agrupamentos de Escolas, do concelho de Évora - CAP do Agrupamento de Escola Severim de Faria**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Presidente	Feminino
Vice-Presidente	Masculino
Vogais	Masculino
	Feminino
	Feminino

Fonte: <http://www.ac3evora.edu.pt/>

**Tabela XXVII – II.5.14. [20] – Constituição dos Órgãos de Gestão dos Agrupamentos de Escolas, do concelho de Évora - Direção do Agrupamento de Escolas Manuel Ferreira Patrício**

DESIGNAÇÃO	SEXO
Diretor	Masculino
Subdiretor	Feminino
Adjuntos(as)	Masculino
	Feminino

Fonte: <https://aemfp.pt/>

Da análise realizada à constituição dos Órgãos de Gestão dos Agrupamentos de Escolas, do concelho de Évora, aferiu-se que existe uma distribuição equitativa entre homens e mulheres, relativamente aos cargos de Diretor(a) e de Subdiretor(a). No que concerne aos membros Adjuntos de Direção, as mulheres detêm mais representatividade (67%), comparativamente com os homens (33%).

## Conclusão Parcelar

Com uma estrutura populacional globalmente envelhecida (na base e no topo), típica dos territórios de baixa densidade, o município de Évora é habitado por mais mulheres do que homens.

São, também, em maior número as estudantes (sexo feminino), nomeadamente nos cursos Científico-Humanísticos, verificando-se uma (tradicional) desigualdade na preferência pelo tipo de estudos em função do que género – por exemplo, no ensino recorrente, o sexo feminino tem maior número de alunos nos cursos de Línguas e Humanidades e o masculino nos cursos de Ciências e Tecnologias. Tal como em muitas outras regiões do país, no ensino superior, a representação do sexo feminino é nitidamente superior à do sexo masculino e as taxas de retenção e desistência são superiores entre os alunos deste sexo.

Nas escolas, estudantes e pessoal docente têm vindo a envolver-se em iniciativas educativas/formativas no âmbito da temática geral da igualdade de género e a não discriminação, mostrando os dados disponíveis que são mais as professoras do que os professores que procuraram formação específica na área.

Em termos de emprego – uma das áreas em que, em geral, mais se manifestam as desigualdades de género –, tal como em outras regiões, Évora tem menos pessoas do sexo feminino ao serviço nas empresas e apresenta também um número de mulheres empregadoras inferior ao número de homens que empregam pessoas. Essa situação de diferenciação no emprego é evidenciada também num dos principais indicadores da desigualdade de género no mundo: o ganho médio mensal das mulheres trabalhadoras por conta de outrem é inferior ao salário auferido pelos homens, sendo que não é evidente que o diferencial salarial entre ambos os sexos esteja a ser invertido. Porém, as mulheres participam muito ativamente nas organizações, nomeadamente do terceiro setor, e, com posições dirigentes de destaque, sendo em maior número do que os homens. O seu trabalho é, ainda assim, muitas vezes dificultado pela escassez de medidas, mecanismos e modalidades que facilitem a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, as quais não são suficientemente conhecidas por parte da sociedade civil, entidades públicas e comunidade científica (um domínio que deve, pois, merecer a atenção coletiva). Essas medidas, juntamente com a implementação de bons sistemas e infraestruturas de proteção social são fundamentais para minimizar a desigualdade de género e para facilitarem a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. A conciliação entre a vida profissional e pessoal enfrenta a dificuldade acrescida para as mulheres em famílias monoparentais, já que são estas que constituem mais de 80% das famílias monoparentais.

Em matéria de proteção social, outra área em que não existem dados públicos desagregados por sexo à escala municipal, o município dispõe de um conjunto de respostas sociais (estruturas residenciais para idosos, serviços de apoio domiciliário, centros de dia, equipamentos de apoio às crianças, como creches, creches familiares e jardins infantis) que poderão melhorar em quantidade e qualidade para corresponder a todas as necessidades, pese embora o progresso que nesse sentido se tem registado nos últimos anos, como de resto, fica evidenciado pelos levantamentos feitos em sede de Carta Social do Concelho de Évora. O mesmo pode dizer-se acerca das infraestruturas do setor da saúde, ainda que, neste particular, mulheres e homens percecionam diferentemente o seu estado de saúde: os homens fazem uma apreciação

## Diagnóstico de Necessidades

mais favorável sobre a sua saúde do que as mulheres, situação que é transversal nas várias categorias etárias e que varia consoante o nível de habilitações escolares (quanto mais baixa a escolaridade, mais desfavorável é a perceção sobre a sua saúde). Isto num contexto em que, como na generalidade dos outros territórios, a mulher vive mais tempo (são maiores os níveis de “esperança” de vida à nascença”) e que, segundo os dados relativos às morbilidades, nomeadamente no que respeita a doenças de declaração obrigatória, os homens apresentam globalmente maiores níveis de incidência (maior número de doentes), sendo que as doenças afetam homens e mulheres de modos distintos.

Os níveis de incidência das diversas doenças que afetam os/as eborenses são, naturalmente, reflexo da qualidade de vida que o concelho oferece e para o qual contribuem, entre outros, fatores relativos à mobilidade e à segurança das pessoas no território, à forma como a juventude vivencia e interage com pessoas e territórios, por exemplo na área do desporto, e promove e usufrui das manifestações culturais.

O município de Évora enquadra a Mobilidade do concelho no Plano de Mobilidade Urbana Sustentável, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida da população, no entanto, não apresenta os padrões de mobilidade, por sexo. É fundamental que se tenha em consideração as necessidades de deslocação e a tipologia de utilização dos transportes públicos, dando respostas específicas e comuns a mulheres e homens.

No campo da segurança não foi possível obter dados que permitissem analisar os níveis de (in)segurança real e percecionada, pela população local. A promoção de um ambiente seguro, em qualquer cidade, depende de vários fatores, como, por exemplo, as características físicas do espaço (iluminação, sinalética, manutenção...) e as formas de utilização do mesmo, tendo sempre como referência a população mais vulnerável.

A comunidade juvenil dispõe de um conjunto de serviços e estruturas de apoio, dos quais se destacam o Plano Integrado de Apoio Social da Câmara Municipal de Évora, que se expressa nas respostas dadas aos problemas dos/as munícipes, permitindo que os/as jovens do concelho de Évora beneficiem de apoios a programas e projetos municipais e apoio a diversas iniciativas que promovem através do associativismo juvenil; e o projeto do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P., denominado Programa de Apoio, que, por sua vez, se desagrega nos programas de apoio juvenil, estudantil e estrutural e visa responder às necessidades individuais e coletivas dos/as jovens a residir no município de Évora.

No concelho, as modalidades desportivas são praticadas em maior número por homens. O Desporto Escolar segue a mesma tendência, todavia com uma aproximação entre o número de praticantes femininos e masculinos. Comparativamente com a realidade nacional, o cenário do concelho de Évora apresenta um padrão semelhante de participação desportiva entre homens e mulheres. Os números expressam também uma supremacia dos homens ao nível de participação no desporto amador, no desporto profissional e em todas as áreas profissionais ligadas ao desporto, colocando em especial evidência a necessidade de serem desenvolvidas estratégias para transversalizar a prática desportiva por pessoas de ambos os sexos.

No campo da cultura, o concelho de Évora dispõe de um conjunto de equipamentos culturais, públicos e privados, que promovem o acesso a diferentes tipos de eventos e iniciativas. Todavia, no que respeita ao conhecimento da realidade sobre a diversidade de ofertas culturais e a procura das mesmas numa perspetiva de género não existem dados que permitam comprovar a realidade concelhia. Propõe-se aqui um conjunto de elementos de recolha que o permita fazer, identificando elementos-chave para o conhecimento da realidade de género no acesso, procura e usufruto de bens culturais.

No combate à pobreza e conseqüente exclusão social, realça-se a necessidade de reforço dos recursos do Terceiro Setor, em termos humanos, no âmbito da formação, informação e materiais. No que toca aos meios necessários para enfrentamento dos problemas urgentes e quotidianamente emergentes há que contribuir para a melhoria das respostas sociais em termos das condições de bem-estar das populações mais expostas à pobreza e ao risco de empobrecimento, por via do desemprego, do divórcio e da doença, principais fatores que contribuem para a pobreza, em Portugal.

A violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho de Évora, afeta de forma desproporcional as pessoas do sexo feminino, matriz que também se observa a nível internacional e nacional. O combate a este grave fenómeno requer uma intervenção em rede de diversos atores sociais, a qual, no município de Évora, é assegurada por diferentes entidades e instituições de segurança e proteção, acolhimento, apoio social, psicológico e jurídico às vítimas, e de justiça restaurativa, respostas que se enquadram nas políticas nacionais para a área da violência doméstica.

O município de Évora apresenta um padrão de participação cívica e política maioritariamente masculino, todavia as mulheres, apesar de em menor número, também desempenham cargos de liderança de topo, principalmente nas áreas da educação e da administração local. A promoção de condições favoráveis à igualdade de oportunidades para o exercício de uma cidadania participativa pelas mulheres, é essencial num quadro de medidas a serem implementadas territorialmente.

## PARTE III – VISÃO DOS ATORES

Nesta parte dá-se a conhecer a informação provocada para a vertente interna (no ponto 6) e para a vertente externa (no ponto 7) do diagnóstico, sendo esclarecido, em cada um destes pontos, os pormenores sobre as fontes dessa informação.

### 6. Dimensão Autárquica (Vertente Interna)

Este ponto tem como principal objetivo expor a informação recolhida junto de quatro atores chave da Câmara Municipal de Évora (três chefes de Departamento e a Chefe da Divisão de Gestão de Pessoal), que responderam a uma entrevista centrada nos seguintes tópicos:

- Importância das 3 temáticas para o dia-a-dia do funcionamento da CME, em geral, e da sua unidade em particular;
- Procedimentos, instrumentos e práticas que existem para combate à desigualdade de género e de combate à discriminação em razão da identidade e expressão de género e da orientação sexual;
- Preocupações com a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar na CME;
- Medidas relativas à progressão e desenvolvimento de carreiras;
- Medidas relativas à capacitação/formação nas áreas do género e combate à discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais;
- Perspetivas para os domínios do diagnóstico até 2025.

Estes contributos constituem um imprescindível complemento da informação predominantemente quantitativa e descritiva apresentada na Parte II e encontra-se sistematizada nas tabelas seguintes.

**Tabela XXVIII [a] – III.6. [1] – Síntese das respostas de quatro atores chave da CME - Dimensões analíticas das Questões 1, 2 e 3**

Dimensões Analíticas	Necessidades / Vulnerabilidades	Êxitos / Boas práticas
<p><b>Q1</b></p> <p>Importância das três temáticas para o quotidiano do funcionamento da CME e da sua Divisão/Departamento em particular</p>	<p>Necessidade de realização de um trabalho mais estruturado.</p>	<p>Ações de formação e ações de sensibilização interna estão identificadas.</p> <p>Existe um Grupo de trabalho para a igualdade de género na CME que tem vindo a identificar projetos dos vários serviços que promovem respostas municipais nestes domínios.</p> <p>Reconhecimento da importância das temáticas.</p> <p>A Divisão RH está mais próxima dessas questões quotidianas.</p> <p>Há colaboração interdepartamental no desenvolvimento de várias iniciativas.</p> <p>Reconhecimento da importância das temáticas.</p> <p>Não há conhecimento de situações/práticas discriminatórias em qualquer uma das temáticas.</p> <p>A atribuição de cargos de coordenação/chefia dos serviços tem em conta o mérito/competências do/a colaborador/a e nunca a discriminação de género, independentemente da especificidade do serviço/tarefas.</p>
<p><b>Q2</b></p> <p>Procedimentos, instrumentos e práticas existentes para combate à desigualdade de género e de combate à discriminação em razão da identidade e expressão de género e da orientação sexual</p>	<p>Insuficiência de mecanismos formais de combate à discriminação (de Género/ orientação sexual/ou outra similar).</p> <p>Inexistência de uma orientação sistematizada sobre a utilização da linguagem inclusiva.</p>	<p>Existência de um código de conduta no que se prende com a prevenção do assédio.</p> <p>Disponibilidade por parte de várias chefias para adequar horários de trabalho que permitam a conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional.</p> <p>Inexistência de casos de discriminação.</p>
<p><b>Q3</b></p> <p>Preocupações com a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar na CME</p>	<p>Necessidade de reforçar e estruturar os procedimentos informais que, para algumas pessoas, são percebidos como excesso de discricionariedade.</p>	<p>Flexibilidade de horários implementada como principal medida adotada (à exceção do pessoal operário pela especificidade das tarefas a executar).</p>

Fonte: Entrevistas realizadas aos Diretores de Departamento e Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal da CME

**Tabela XXIX [b] – III.6. [2] – Síntese das respostas de quatro atores chave da CME - Dimensões analíticas das Questões 4, 5 e 6**

<b>Dimensões analíticas</b>	<b>Necessidades / Vulnerabilidades</b>	<b>Êxitos / Boas práticas</b>
<p><b>Q4</b></p> <p>Medidas relativas à progressão e desenvolvimento de carreiras</p>	<p>Desequilíbrio de género entre dirigentes intermédios (não existindo, de momento, medidas legalmente enquadráveis para atuar sobre a situação, ex.: quotas para mulheres em determinadas áreas).</p>	<p>---</p>
<p><b>Q5</b></p> <p>Medidas relativas à capacitação/formação nas áreas do género e combate à discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais</p>	<p>Necessidade de reforçar os procedimentos informais</p> <p>Necessidade de se ultrapassar a apreciação do assédio e da violência de género como temas-tabu, tanto interna como externamente.</p> <p>Necessidade de reforço de divulgação do código de conduta (“protocolo de comportamento”).</p>	<p>Todas as chefias têm formação que contempla abordagens na área do género e do combate à discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.</p>
<p><b>Q6</b></p> <p>Perspetivas (futuro) - até 2025</p>	<p>Necessidade de uma intervenção mais consistente que possibilite alcançar melhores resultados, para o que poderá contribuir o PMIND.</p>	<p>---</p>

Fonte: Entrevistas realizadas aos Diretores de Departamento e Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal da CME

Por se considerar que os recursos para apoio à implementação das atividades que vierem a ser aprovadas, são, na generalidade, comuns às seis questões, procede-se à sua especificação na tabela seguinte.

**Tabela XXX – III.6. [3] – Recursos mobilizáveis para implementação de atividades**

<b>Endógenos</b>	Suportes documentais disponíveis com instruções específicas.
	Chefias, nomeadamente responsáveis pelos Departamentos e Divisões.
	Boas práticas e práticas promissoras, com efeito multiplicador.
<b>Exógenos</b>	Organizações vocacionadas para problemáticas específicas que disponibilizam informação e apoio pontual sobre as temáticas em causa.
	Boas práticas e práticas promissoras identificadas nas envolventes, com potencial de replicação a nível local.
	Fontes de financiamento que possam disponibilizar verbas para apoio a iniciativas que envolvam custos significativos.

Fonte: Elaboração própria.

A conjugação das Necessidades com os Êxitos, com os Recursos (endógenos e exógenos), possibilita a elaboração de uma análise que espelha o essencial do quadro em que decorre a dinâmica da vertente interna, mensagem transmitida através da denominada Análise DEOP.

Esta modalidade de análise pragmática (ainda não divulgada publicamente), é adaptada da análise SWOT - *strengths, weaknesses, opportunities and threats* -, é consubstanciada numa matriz quadripartida caracterizando-se na sua versão original por atender a duas dimensões cronológicas:

- o presente, que inclui Êxitos e Dificuldades, mais internos;
- e, o futuro, que inclui Obstáculos e Potencialidades (mais relacionados com o exterior).

Possibilita também uma interpretação mais flexível, em que as fronteiras entre interior e exterior podem ser esbatidas com a finalidade de incentivar o raciocínio criativo.

Tabela XXXI – III.6. [4] – Análise DEOP inerente à vertente interna

<b>ÊXITOS</b>	<b>DIFICULDADES</b>	<b>OBSTÁCULOS</b>
<p>boas práticas / práticas promissoras (o que tem corrido bem)</p> <p>Promoção de uma cultura da Igualdade e da Não Discriminação.</p> <p>Práticas informais de apoio à conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional.</p> <p>Existência de um Grupo de trabalho para a Igualdade de Género na CME.</p> <p>Existência de casos residuais de discriminação.</p> <p>Formação já ministrada sobre Igualdade de Género.</p> <p>Colaboração interdepartamental no desenvolvimento de iniciativas várias.</p>	<p>(o que tem sido feito e não tem corrido bem)</p> <p>Reduzida sensibilidade, transversal a vários estratos profissionais, para as questões da Igualdade e da Não Discriminação.</p> <p>Insuficiente divulgação e aplicação de orientações formais respeitantes à Igualdade de Género e Não Discriminação.</p> <p><b>PMIND</b> Vertente Interna</p> <p><b>POTENCIALIDADES / OPORTUNIDADES</b></p> <p>(o que poderá contribuir para que os objetivos sejam alcançados)</p> <p>Identificação adequada de atividades a desenvolver.</p> <p>Boas práticas e práticas promissoras recolhidas no exterior, passíveis de replicação na CME.</p> <p>Fontes de financiamento disponibilizáveis a curto prazo para apoio a atividades dispendiosas.</p> <p>Organizações colaborantes, detentoras de conhecimentos especializados sobre as temáticas em causa.</p> <p>Sinergias conseguidas mediante articulação com outras iniciativas internas e externas.</p>	<p>(o que tem de ser melhorado no futuro)</p> <p>Persistência da insuficiente adesão às questões da Igualdade e da Não Discriminação, por parte de uma considerável faixa de trabalhadores(as).</p> <p>Insuficiências na articulação entre serviços para promoção da cultura da Igualdade e Não Discriminação.</p>

Fonte: Elaboração própria

## 7. Dimensão Municipal (Vertente Externa)

Nesta dimensão concretiza-se o objetivo de apresentar a informação conseguida através da realização de sete *Focus Groups*, adiante discriminados, e nos quais participaram 51 representantes de 50 entidades locais.

Os resultados obtidos, tratados com recurso a uma análise categorial simples, são apresentados por cada uma das três temáticas que vão integrar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

Também esta informação, que constitui igualmente um imprescindível complemento da informação disponível apresentada na Parte II, encontra-se sistematizada (ainda que parcialmente) nas tabelas seguintes.

**Tabela XXXII [a] – III.7. [1] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) – Necessidades/Vulnerabilidades**

Objetivos estratégicos adaptados da ENIND	Necessidades/Vulnerabilidades
1- Assegurar uma governança (e articulação interinstitucional) que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis do poder local do município.	Insuficiente articulação entre entidades intervenientes.
	Insuficiente conhecimento de quais são os/as principais interlocutores/as, nas diversas organizações, por parte de técnicos(as) responsáveis pela concretização de respostas a situações de pobreza, exclusão e deficiência.
	Sobreposição de algumas intervenções no âmbito da pobreza, da exclusão e da igualdade de oportunidades.
	Fragilidade do trabalho em rede.
2- Contribuir na vertente externa para a criação de condições que favoreçam uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.	Falta de sensibilização dos/as jovens para a temática da “Igualdade entre Mulheres e Homens no mercado de trabalho”.
	Situações de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho por parte das famílias monoparentais femininas, imigrantes e desempregados/as de longa duração (com destaque para as mulheres), devido, em parte, à recusa de empresários/as em contratar essas pessoas.
	Reduzido número de empresárias devido, em parte, à subsistência de alguns estereótipos de género.
	Reduzido número de mulheres como promotoras de empresas tecnológicas e também como profissionais de empresas nessas áreas tecnológicas.
	Insuficiente conhecimento sobre o caso das associadas da UDIPSS (União Distrital das Instituições Particulares de Solidariedade Social) captarem mais mulheres do que homens nas tarefas menos qualificadas, e de, nas funções dirigentes e tarefas intermédias, captarem mais homens do que mulheres.
	Inexistência do reconhecimento de boas práticas na promoção de igualdade de género em Instituições de Solidariedade Social e outras similares.
	Falta de ações de formação e de outras iniciativas que contribuam para alteração de mentalidades no que se refere à desigualdade por parte de homens e mulheres na ocupação de algumas funções em Instituições de Solidariedade Social e outras similares.
	Dificuldade na integração de jovens com deficiência no mercado de trabalho, principalmente quando têm filhos, com destaque para o caso das mulheres.
	Inexistência de medidas de sensibilização para a temática das desigualdades no mercado de trabalho, logo na educação pré-escolar.

**Tabela XXXIII [b] – III.7. [2] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) – Necessidades/Vulnerabilidades (Cont.)**

Objetivos estratégicos adaptados da ENIND	Necessidades/Vulnerabilidades
3-Apoiar e concretizar medidas que no município promovam uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	Bloqueios decorrentes da posição de vários segmentos intervenientes (encarregados/as de educação, docentes e alunos/as).
4-Colaborar para a intensificação da IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres	Reduzida participação em rastreios não obrigatórios, efetuados periodicamente.
	Insuficiente participação em atividades e, significativa inobservância, a partir da adolescência, de comportamentos que propiciem estilos de vida saudáveis.
5-Defender a incorporação da IMH no combate à pobreza e exclusão social.	Discriminação de género, em particular entre a comunidade cigana.
6-Reforçar na vertente externa a intensificação da IMH em outras áreas que vierem a ser consideradas prioritárias (Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Proteção Social; Mobilidade; Juventude; Desporto; Cultura, e, Cidadania, Participação Cívica e Política).	Reduzida visibilidade da questão da igualdade aquando da maternidade, nomeadamente em alguns subsectores, nos quais as microempresárias não se podem afastar por muito tempo do seu posto de trabalho.
	Situações de exclusão em que se encontram algumas pessoas refugiadas, particularmente as mulheres.
	Existência de situações que requerem acompanhamento específico (caso das famílias monoparentais, nomeadamente mulheres, com problemas de compatibilização do horário de trabalho com as exigências familiares).
	Reduzida promoção de atividades (no Desporto, na Cultura, etc.) que atraiam todos os membros de agregados familiares para sensibilização sobre a IMH.
	Insuficiente valorização das associações e clubes que têm práticas não discriminatórias de género.
	Desequilíbrio entre responsabilidades assumidas por cuidadores e cuidadoras informais.

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

**Tabela XXXIV [c] – III.7. [3] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) – Recursos atuais e recursos potenciais**

RECURSOS (incluindo potenciais parceiros)
<p align="center"><b>Recursos Efetivos / Atuais</b></p> <p align="center"><b>Endógenos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Entidades parceiras: Associação Nacional de Jovens Empresários (ANJE), Universidade de Évora (UÉ).</li> <li>● Informação que pode ser disponibilizada por diversas entidades: Associação para o Planeamento Familiar (APF).</li> <li>● Recursos técnico-pedagógicos: Boas práticas/Práticas bem-sucedidas e Práticas emergentes.</li> </ul> <p align="center"><b>Exógenos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Acervo documental disponibilizado por várias organizações: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG); Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).</li> <li>● Boas práticas que têm sido ou estão a ser promovidas em outros territórios e que podem ser adotadas ou adaptadas localmente.</li> </ul>
<p align="center"><b>Recursos potenciais</b></p> <p align="center"><b>Fontes de financiamento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Disponibilizáveis por entidades privadas;</li> <li>● Disponibilizáveis por entidades públicas.</li> </ul>

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

**Tabela XXXV [d] – III.7. [4] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) – Boas Práticas/práticas promissoras**

<b>Boas práticas/Práticas promissoras</b>
1. Comissão de mulheres promovida pela União Geral de Trabalhadores (UGT) para realização de iniciativas sobre a temática da Igualdade de oportunidades.
2. Projeto que procura privilegiar os mais vulneráveis para a empregabilidade, particularmente as mulheres.
3. Distribuição de um manual de boas práticas sobre a igualdade de género elaborado pela Segurança Social.
4. Promoção a breve prazo de encontros anuais para, e com organizações da economia social, sobre boas práticas no âmbito da igualdade de género e não discriminação.
5. Utilização de linguagem inclusiva na comunicação interna.
6. Realização de trabalho conjuntamente com as escolas, junto das/os jovens e das/os jovens ciganos.
7. Recurso adequado à mediação no trabalho com a comunidade cigana.
8. Criação, testagem e validação de um <i>kit</i> de metodologias e instrumentos para promoção da IMH e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.
9. Aproveitamento de datas emblemáticas para realização de ações de sensibilização.
10. Trabalho sobre as temáticas, que tem vindo a ser realizado com crianças que frequentam o pré-escolar / Iniciativas de carácter lúdico pedagógico para sensibilização sobre as temáticas.
11. Trabalho de pesquisa realizado junto de diferentes segmentos (alunos/as, docentes, não docentes) para recolha de informação quantitativa e qualitativa que permita conhecer para atuar.
12. Formação interna sobre as temáticas, realizada com regularidade em algumas organizações.

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

**Tabela XXXVI [a1] – III.7. [5] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica (VMVD) para o Objetivo Estratégico 1 – Necessidades/Vulnerabilidades**

<b>Objetivos Estratégicos Adaptados da ENIND</b>	<b>Necessidades/Vulnerabilidades</b>
1 - Contribuir para a prevenção, apoiando o combate à tolerância perante várias manifestações da VMVD, a conscientização sobre os seus impactos e a promoção de uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	Falta de interesse ou de conhecimentos por parte de muitos segmentos envolvidos (alunos/as, docentes e não docentes).

**Tabela XXXVII [b1] – III.7. [6] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica (VMVD) para os Objetivos Estratégicos 2 a 4 – Necessidades/Vulnerabilidades (Cont.)**

Objetivos estratégicos adaptados da ENIND	Necessidades/Vulnerabilidades
2 - Promover o apoio e a proteção para que seja ampliada e consolidada a intervenção junto das vítimas	Reduzido trabalho com as crianças que são testemunhas de violência doméstica (importa haver mais trabalho com estas crianças, para prevenir graves consequências futuras).
	Falta de apoio a mulheres puérperas ou mulheres grávidas sujeitas a VMVD, tanto como às mulheres com várias dependências.
	Necessidade de respostas de emergência às vítimas grávidas por parte do Município.
	Falta de casas de acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica.
	Falhas no sistema de referência da vítima.
	Consumo de substâncias psicoativas e abuso de medicação como fatores que potenciam situações de fragilidade que contribuem para a violência doméstica.
	Dificuldade no acompanhamento da situação de crianças e jovens.
	Dificuldades causadas pelo recurso à conciliação.
	Necessidades de se conhecerem as práticas das diversas entidades (saber como é que as respostas estão organizadas).
	Atualização da Rede de Intervenção Integrada do Distrito de Évora   RIIDE (membros ativos).
	Necessidade de melhoria da articulação institucional com as Casas de Abrigo para Mulheres Vítimas.
	Insuficiência de intervenção integrada (habitação, alienação, impacto e apoio a crianças).
Insuficiência ou inexistência de retorno da informação sobre casos encaminhados para o Centro de Respostas Integradas (CRI) / Inexistência de conhecimento sobre o impacto do trabalho que têm feito.	
3 - Colaborar na intervenção junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização	Necessidade de reforço do trabalho de consciencialização, acompanhamento e reabilitação de agressores(as).
4 - Apoiar a qualificação de profissionais e serviços para a intervenção	Inexistência de um plano de formação para os/as profissionais que possibilite avaliação de resultados num prazo de 5 anos.
	Insuficiente formação dos profissionais que atendem as vítimas.
	Insuficiente transversalização da ação da justiça.
	Preocupação de algumas entidades em apresentar resultados próprios desfavorecendo o trabalho articulado interinstitucional.
	Necessidade de articulação avaliativa entre a saúde e a justiça.
	Planos e medidas políticas com resultados de pouca exequibilidade.

Fonte: Inquéritos e Focus Groups realizados

**Tabela XXXVIII [c1] – III.7. [7] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica (VMVD) – Recursos atuais e recursos potenciais**

<b>RECURSOS</b>
<b>Recursos Efetivos / Atuais</b>
<b>Endógenos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Entidades parceiras: <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica: Casa de abrigo; estrutura de apoio à vítima com respostas multidisciplinares; estruturas referentes aos Órgãos de Polícia Criminal; estruturas de âmbito do Serviço Nacional de Saúde; Serviços de Segurança Social; IIEFP; Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica do Distrito de Évora sob gestão da Cáritas Arquidiocesana de Évora.</li> <li>ii) Respostas ao nível das instituições que constituem a Rede de Intervenção Integrada do Distrito de Évora (RIIDE).</li> </ul> </li> <li>● Informação que pode ser disponibilizada por diversas entidades: PSP; GNR; Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal (EAPN).</li> <li>● Recursos técnico-pedagógicos.</li> <li>● Boas práticas/Práticas bem-sucedidas e Práticas emergentes.</li> </ul>
<b>Exógenos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acervo documental disponibilizado por várias organizações: Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV); Associação Mulheres contra a Violência (AMCV).</li> <li>● Boas práticas que têm sido ou estão a ser promovidas em outros territórios e que podem ser adotadas ou adaptadas localmente.</li> </ul>
<b>Recursos potenciais</b>
<b>Fontes de financiamento:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Disponibilizáveis por entidades privadas;</li> <li>● Disponibilizáveis por entidades públicas.</li> </ul>

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

**Tabela XXXIX [d1] – III.7. [8] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica (VMVD) – Boas Práticas/práticas promissoras**

<b>Boas práticas/Práticas promissoras</b>
1. Trabalho para articulação e de enquadramento legislativo, em fase de preparação.
2. Atualização do Manual de boas práticas da RIIDE, a realizar brevemente.
3. Aproveitamento de datas emblemáticas para realização de ações de sensibilização.
4. Trabalho sobre as temáticas, e que tem vindo a ser realizado com crianças que frequentam a educação pré-escolar / Iniciativas de carácter lúdico pedagógico para sensibilização sobre as temáticas.
5. Trabalho de pesquisa realizado junto de diferentes segmentos (alunos/as, docentes, não docentes) para recolha de informação quantitativa e qualitativa que permita conhecer para atuar.
6. Formação interna sobre as temáticas, realizada com regularidade em algumas organizações.
7. Disponibilização no site da EAPN de um acervo em formato digital sobre situações de VDVM e não discriminação.
8. Apoios habitacionais concedidos a vítimas de violência doméstica.

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

Tabela XL [a2] – III.7. [9] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OIEC) para os Objetivos Estratégicos 1 e 2 – Necessidades/Vulnerabilidades

Objetivos Estratégicos Adaptados da ENIND	Necessidades / Vulnerabilidades
<p>1 - Contribuir para a promoção do conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI+ e da discriminação em razão da OIEC</p>	<p>Constrangimento por parte de pessoas LGBTI+ em exteriorizar os seus problemas.</p>
	<p>Retraimento por parte de alunos/as em exporem abertamente os seus problemas.</p>
	<p>Dificuldade em chegar ao público-alvo por parte de algumas organizações sobre temas relacionados com a ND / Dificuldade de passar a mensagem sobre assuntos relacionados com as pessoas LGBTI+.</p>
	<p>Insuficiência de recursos humanos qualificados em várias organizações.</p>
<p>2 - Garantir internamente e sensibilizar externamente para a transversalização das questões da OIEC</p>	<p>Necessidade de formação de recursos humanos nas áreas temáticas relativas à OIEC.</p>
	<p>Insuficiente preparação de atuais e futuros profissionais de saúde para lidar com as diferenças de género.</p>
<p>3 - Combater internamente, e, sensibilizar externamente para a luta contra discriminação em razão da OIEC e, para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI+ na vida pública e privada</p>	<p>Insuficiência de estruturas de apoio a pessoas LGBTI+.</p>
	<p>Reduzida sensibilidade existente em várias organizações / Indiferença interna em relação às temáticas em causa.</p>
	<p>Dificuldade de alguns/algumas docentes em abordar questões relacionadas com as temáticas da não discriminação, da violência doméstica e da igualdade entre mulheres e homens / Constrangimento por parte de alguns/algumas docentes em abordar as temáticas devido a contestação por parte de encarregadas/os de educação.</p>
	<p>Insuficiência de recursos humanos com formação sobre as temáticas abordadas na ENIND.</p>
	<p>Comportamentos discriminatórios por parte de estudantes para com colegas que mostrem identidade e orientação sexual minoritárias.</p>

Fonte: Inquéritos e Focus Groups realizados

**Tabela XLI [b2] – III.7. [10] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OIEC) – Recursos atuais e recursos potenciais**

<b>RECURSOS</b>
<b>Recursos Efetivos / Atuais</b>
<b>Endógenos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Entidades parceiras: Associação para o Planeamento da Família (APF), Universidade de Évora (UÉ).</li> <li>● Informação que pode ser disponibilizada por diversas entidades: Associação para o Planeamento Familiar (APF).</li> <li>● Recursos técnico-pedagógicos.</li> <li>● Boas práticas / Práticas bem-sucedidas e Práticas emergentes.</li> </ul>
<b>Exógenos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acervo documental disponibilizado por várias organizações: Casa Qui - Associação de Solidariedade Social; Associação ILGA Portugal - Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo.</li> <li>● Boas práticas que têm sido ou estão a ser promovidas em outros territórios e que podem ser adotadas ou adaptadas localmente.</li> </ul>
<b>Recursos potenciais</b>
<b>Fontes de financiamento:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Disponibilizáveis por entidades privadas;</li> <li>● Disponibilizáveis por entidades públicas.</li> </ul>

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

**Tabela XLII [c2] – III.7. [11] – Síntese das respostas de participantes nos Focus Groups sobre a área de intervenção Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OIEC) – Boas Práticas/práticas promissoras**

<b>Boas práticas/Práticas promissoras</b>
1. Consultas de psicologia clínica para responder às necessidades das/os jovens LGBTI+.
2. Realização de sessões <i>on line</i> sobre a temática LGBTI+.
3. Lançamento de um repto a pessoas trans para participarem numa sessão <i>on line</i> a fim de darem a conhecer as suas experiências.
4. Desenvolvimento de um projeto que identifica as lacunas e os apoios necessários para a realidade LGBTI+.
5. Promoção de uma marcha LGBTI+ em Évora.
6. Aproveitamento de datas emblemáticas para realização de ações de sensibilização.
7. Trabalho sobre as temáticas, que têm vindo a ser realizado com crianças que frequentam a educação pré-escolar / Iniciativas de carácter lúdico pedagógico para sensibilização sobre as temáticas.
8. Trabalho de pesquisa realizado junto de diferentes segmentos (alunos/as, docentes, não docentes) para recolha de informação quantitativa e qualitativa que permita conhecer para atuar.
9. Formação interna sobre as temáticas, realizada com regularidade em algumas organizações.
10. Disponibilização no site da EAPN de um acervo em formato digital sobre situações de VMVD e não discriminação.
<b>11.</b> Trabalho Desenvolvido pelo Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes – CLAIM-Évora.

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

## Diagnóstico de Necessidades

Apresentados que estão os resultados extraídos dos questionários e *Focus Groups*, com a participação de 51 atores locais que se pronunciaram sobre necessidades/debilidades, recursos e boas práticas/práticas promissoras, conjugados com as potencialidades/oportunidades e os obstáculos exteriores, passa-se à exposição das principais enunciações (cf. figura seguinte).

A abordagem DEOP tem como finalidade aprofundar o raciocínio estratégico e criativo, a partir de vetores de intervenção que resultaram da síntese das respostas dos atores locais. Estas respostas revelaram o ponto de saturação teórica com os resultados extraídos dos inquéritos por questionário aplicados para preparação dos sete *Focus Groups* assim como no decorrer dos mesmos e posterior validação dos resultados por parte dos participantes envolvidos.

A interseccionalidade das temáticas remete para uma aposta no trabalho em rede, repensado criticamente e reavaliado periodicamente, e abordagens integradas, coordenadas por uma governação assente em propósitos mobilizadores e num roteiro flexível, que possam mitigar as vulnerabilidades identificadas no território e os obstáculos com que se tem deparado a intervenção.

Tabela XLIII – III.7. [12] – Análise DEOP inerente à vertente externa

<b>DIFICULDADES</b>		
<p><b>(o que tem sido feito e não tem corrido bem)</b></p> <p>Eficácia do trabalho em rede. Governança integrada. Formação de um maior número de agentes. Prevenção de comportamentos/ atitudes excludentes. Consolidação de práticas bem-sucedidas/boas práticas. Concretização de práticas promissoras. Mitigação de preconceitos. Arrastamento de situações gravosas (eg. grávidas vítimas de violência doméstica).</p>		
<b>ÊXITOS</b>	<b>PMIND</b> Vertente Externa	<b>OBSTÁCULOS</b>
<p><b>boas práticas/práticas promissoras</b></p> <p><b>(o que tem corrido bem)</b></p> <p>Formação realizada. Trabalho de sensibilização realizado com públicos específicos, nomeadamente crianças. Realização de iniciativas datadas e demonstrativas/ Aproveitamento de datas emblemáticas. Utilização de materiais pedagógicos e ferramentas disponíveis para sensibilização de diversos públicos. Apoios concedidos a públicos vulneráveis (no âmbito da VMVD, a pessoas LGBTI+ e outras comunidades culturalmente distintas existentes no município).</p>	<p><b>POTENCIALIDADES / OPORTUNIDADES</b></p> <p><b>(o que poderá contribuir para que os objetivos sejam alcançados)</b></p> <p>Rede Social municipal enquanto fórum agregador de intervenção. Recursos humanos em várias organizações com motivação e empenho na resolução de problemas (trabalho informal). Decisores comprometidos com os princípios da Igualdade e a Não Discriminação, como condição para a construção de um futuro sustentável. Várias parcerias que têm funcionado satisfatoriamente. Sinergias conseguidas através da articulação com outras intervenções relevantes.</p>	<p><b>(o que tem de ser melhorado no futuro)</b></p> <p>Reduzida sensibilidade em geral e, por parte de alguns segmentos populacionais para as problemáticas da IMN, VMVD e OIEC. Insuficiências do trabalho em rede. Limitações decorrentes da legislação e de outras disposições enquadradoras. Respostas menos eficazes devido a indefinições ou questões por clarificar, na articulação entre algumas entidades locais. Acesso limitado à informação local sobre as três problemáticas (IMH, VMVD e OIEC).</p>

Fonte: Elaboração própria

## Conclusão Parcelar

Em suma: ressaltava-se na visão dos quatro atores chave que se pronunciaram sobre a vertente interna, a mensagem de que tem vindo a ser promovida na CME uma cultura da Igualdade e Não Discriminação, assente na implementação de boas práticas e práticas promissoras que têm contribuído para um ambiente globalmente satisfatório, conforme asseverado pelos 261 respondentes ao questionário sobre o respetivo grau de satisfação com 25 questões relacionadas com as temáticas em causa. Ressalta igualmente a identificação de várias necessidades / vulnerabilidades (as quais devem ser objeto de apreciação e resposta apropriada em sede de futuras intervenções), tais como a “insuficiente adesão às questões da Igualdade e da Não Discriminação, por parte de uma considerável faixa de trabalhadores(as)” ou algumas “Insuficiências na articulação entre serviços para promoção da cultura da Igualdade e Não Discriminação.

Já na visão dos 51 atores locais que se pronunciaram sobre a vertente externa, sobressai também uma significativa lista de boas práticas e práticas promissoras (cerca de 30) que têm vindo a ser implementadas por várias organizações com intervenção no município (e que podem ser potenciadas futuramente). Sobressai ainda uma considerável lista de necessidades / vulnerabilidades (cerca de 55) que requerem a atenção e tratamento por parte de quem vier a redigir o plano de intervenção.

## **PARTE IV – AS BASES DA ESTRATÉGIA DE INTERVENÇÃO**

### **8. Dimensão Autárquica e Municipal (Vertente Interna e Externa)**

Após a apresentação das coordenadas identificadoras deste documento (Cf. Parte I), do Município em números (Parte II), e da Visão dos atores sobre as questões relevantes para o Diagnóstico (Parte III), são enunciadas nesta parte as bases que proporcionam o delineamento da estratégia de intervenção, que contribuirá para resposta aos desafios que se deparam à CME, e demais partes envolvidas num processo que terá seguimento com a elaboração de iniciativas, a desencadear no âmbito da vertente interna (autárquica) e no âmbito da vertente externa (municipal).

Para o efeito será apresentado imediatamente o enquadramento estratégico, ao que se seguirá a apresentação de propostas para intervenção nas vertentes interna e externa. Porém, face ao elevado número de medidas recenseadas (às quais se poderá juntar as boas práticas e as práticas promissoras locais), recomenda-se que para elaboração e implementação mais expedita dos planos seja realizada inicialmente uma hierarquização de problemas que venham a ser considerados prioritários (a sugestão de critérios para o efeito é apresentada no final deste ponto).

Refira-se que o enquadramento estratégico tem como finalidade proporcionar respostas para as questões fundacionais do planeamento estratégico: onde estamos? para onde queremos ir? como chegaremos lá? São, assim, apresentados os traços genéricos das envolventes do município e, traços genéricos que caracterizam este território, relacionados, portanto, com o fundamental e perspectivas do trabalho em curso.

## 8.1. Enquadramento estratégico

Figura LXXXVII [a] – IV.8.1. [1] – Enquadramento estratégico: Onde estamos? De onde partimos?

ONDE ESTAMOS? / DE ONDE PARTIMOS?	SUPRANACIONAL: <i>Instrumentos internacionais vinculativos no âmbito da intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais</i>			
	NACIONAL: i) <i>ENIND</i> ; ii) <i>V Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos</i>			
ENQUADRAMENTO / CONTEXTUALIZAÇÃO	VERTENTE INTERNA (Autárquica)		VERTENTE EXTERNA (Municipal)	
CONTEXTO LOCAL	Necessidades / Vulnerabilidades / Dificuldades <i>transversais</i>  (o que precisa ser melhorado, inerente às duas vertentes e às três dimensões: IMH, VMVD e OIEC)			
	<i>Prevenção</i>	<i>Formação</i>	<i>Coordenação intra ou, inter organizacional</i>	<i>Apoio a públicos específicos</i>
	<i>Sensibilização e esclarecimento</i>	<i>Informação disponível</i>	<i>Trabalho em rede e Governação</i>	<i>Rever e melhorar textos orientadores</i>

Fonte: elaboração com base nas respostas obtidas nos *Focus Groups*

**Figura LXXXVIII [b] – IV.8.1. [2] – Enquadramento estratégico – contexto local**

<b>CONTEXTO LOCAL</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO:</b> Compromisso assumido pela Câmara Municipal no seu Plano de Atividades; ii) Resolução do Conselho Local de Ação Social de Évora (CLASE), de março de 2019; iii) Candidatura da CME ao Aviso n.º POISE-22-2020-03, e iv) Memória Descritiva e Justificativa inerente ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.			
	<b>VERTENTE INTERNA</b>		<b>VERTENTE EXTERNA</b>	
	<b>(Autárquica)</b>		<b>(Municipal)</b>	
	Necessidades / Vulnerabilidades / Dificuldades	Êxitos Boas práticas / Práticas promissoras	Necessidades / Vulnerabilidades / Dificuldades	Êxitos Boas práticas / Práticas promissoras
-N.º de conjuntos-	-N.º de conjuntos-	-N.º de itens-	-N.º de itens-	
Três	Quatro	Vinte e três	<b>IMH</b>	Doze
Intervenção mais consistente	Práticas informais de apoio a trabalhadores(as)	Vinte	<b>VMVD</b>	Oito
Sensibilização para as temáticas	Existência de casos residuais de práticas discriminatórias	Doze	<b>OIEC</b>	Dez
Reforço da formação sobre IMH e OIEC	Colaboração entre chefias Cultura da Igualdade e Não Discriminação			

Fonte: elaboração com base nas respostas obtidas nos *Focus Groups*

Figura LXXXIX – IV.8.1. [3] – Enquadramento estratégico – para onde queremos ir? e como chegaremos lá?



Fonte: elaboração com base nas respostas obtidas nos *Focus Groups*

## 8.2. Propostas para intervenção na Dimensão Autárquica (Vertente Interna)

Na sequência das necessidades identificadas (Cf. Parte III), são apresentadas, seguidamente, as propostas para a intervenção a considerar como ponto de partida na fase de planeamento, sugerindo-se, também, que se reforcem ou readaptem as boas práticas identificadas (e que constam na Parte III), e se potenciem as práticas promissoras que foram apresentadas (que igualmente constam na Parte III).

**Tabela XLIV – IV.8.2. – Propostas aplicáveis à dimensão autárquica (vertente interna)**

Reforçar o trabalho que tem vindo a ser feito, através da sensibilização e formação do pessoal técnico, a fim deste ficar mais motivado para as temáticas e iniciativas que podem e devem ser realizadas.
Implementar planos de ação que tenham em conta, também, o diagnóstico atualmente em curso.
Alargar as “boas práticas” do DEIS a todos os Departamentos, assegurando a transversalidade das medidas.
Testar a formalização de procedimentos preventivos de possíveis situações de discriminação.
Reforçar a anuência e promover a participação da generalidade dos/as trabalhadores/as dos diversos departamentos em ações de formação sobre as três áreas de intervenção.
Adotar internamente práticas e discursos coerentes e alinhados com as finalidades da ENIND (sendo o Executivo e a Divisão de Gestão de Pessoal atores internos fundamentais) e colocar estes assuntos, de importância transversal a todas as estruturas da organização, na agenda dos dirigentes.
Recrutar técnicos qualificados para intervir internamente nestas áreas, de importância crescente na sociedade.
Implantar mecanismos de monitorização e avaliação dos planos e medidas implementadas e, a implementar, no território municipal.
Promover um “pacto coletivo” em torno das temáticas inerentes à ENIND.
Adotar medidas de majoração de apoios a organizações privadas e do terceiro setor que promovam práticas e iniciativas alinhadas com a ENIND.
Trabalhar em parceria com as associações e outros coletivos organizados nestes domínios, entre eles, e fundamentalmente, as escolas e outros centros educativos, enquanto principais agentes da mudança.
Sensibilizar atores locais para a realização de práticas e discursos coerentes e alinhados com as finalidades da ENIND, no que se refere às três problemáticas aqui tratadas, que estão secundarizadas por questões mais prementes e imediatas.

Fonte: Entrevistas realizadas aos Diretores de Departamento e Chefe de Divisão de Gestão de Pessoal da CME

Estas propostas (enquadradas em eixos de ação como por exemplo a Prevenção), podem estar ancoradas no propósito explicitamente assumido e difundido de uma **Cultura da Igualdade e Não Discriminação** que caracteriza a autarquia e, que podem ter tradução efetiva nas “Opções do Plano e Orçamento”.

### 8.3. Propostas para intervenção na Dimensão Municipal (Vertente Externa)

Tal como foi anteriormente apresentado, neste ponto enumeram-se as propostas e fundamentos para a intervenção a considerar na fase de planeamento, decorrentes das necessidades identificadas na Parte III. Na próxima tabela encontram-se referidas as propostas que são de natureza transversal, podendo ser aplicáveis às três problemáticas consideradas na vertente externa.

**Tabela XLV – IV.8.3. [1] – Propostas aplicáveis à dimensão municipal (vertente externa)**

Pensar em novas abordagens e metodologias que concorram para melhoria e reforço do trabalho em rede.
Trabalhar os três temas mais frequentemente com os encarregados de educação e com a comunidade, e não só com alunos/as.
Constituir uma <i>task force</i> direcionada para formação de pais e professores sobre os três temas em causa.
Reforçar o trabalho sobre as temáticas nos diferentes níveis educativos.
Iniciar, onde ainda não está em curso, o contacto com as temáticas no pré-escolar.
Reforçar através das artes o trabalho de sensibilização para os temas.
Abrir com mais frequência a escola a outras pessoas de outras localidades, para abordarem as temáticas (o que por vezes é difícil ser aceite por alguns intervenientes).
Realizar campanhas de sensibilização e intervenções concertadas entre poder autárquico (Câmara, Juntas de Freguesia), forças de segurança, associações de juventude e outras entidades.
Criar um sistema de informação com dados e factos pertinentes, que possibilite o acesso e partilha por toda a rede de intervenientes, para que cada um no seu campo de ação possa desenhar ações promotoras de mudança.
Promover intervenções na área da educação para a igualdade, não discriminação e combate à violência da população das diferentes faixas etárias (em escolas, centros recreativos, espaços abertos às discussões das temáticas...).
Divulgar com frequência as boas práticas e pequenas conquistas.
Reforçar a divulgação do que estão a fazer a CME em particular, e a Administração Pública, em geral (porque não há informação suficiente sobre essa questão).
Dirigir, à população em geral, iniciativas inovadoras de sensibilização através das artes (pintura, escultura, poesia).
Incentivar a realização de trabalhos de investigação para um melhor conhecimento da realidade local.
Incluir objetivos claros, curtos e exequíveis nos planos e medidas que vierem a ser elaborados.

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

Segue-se a apresentação dos elementos estruturantes para a formulação das propostas de atuação aplicáveis a cada uma das problemáticas, com início para a **Igualdade entre Mulheres e Homens**.

**Tabela XLVI – IV.8.3. [2] – Fundamentos para a definição das propostas aplicáveis à vertente externa no âmbito da Igualdade entre Mulheres e Homens**

Objetivos estratégicos adaptados da ENIND	Apoiar ou promover medidas que contribuam para solucionar ou minimizar as seguintes necessidades / vulnerabilidades
<p>1-Assegurar uma governança (e articulação interinstitucional) que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis do poder local do município</p>	Insuficiente articulação entre entidades intervenientes.
	Insuficiente conhecimento de quais são os/as principais interlocutores/as nas diversas organizações, por parte de técnicos(as) responsáveis pela concretização de respostas a situações de pobreza, exclusão e deficiência.
	Sobreposição de algumas intervenções no âmbito da pobreza, da exclusão e da igualdade de oportunidades.
	Fragilidade do trabalho em rede.
<p>2- Contribuir na vertente externa para a criação de condições que favoreçam uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</p>	Falta de sensibilização dos/as jovens para a temática da “Igualdade entre Mulheres e Homens no mercado de trabalho”.
	Situações de desigualdade no acesso ao mercado de trabalho por parte das famílias monoparentais femininas, imigrantes e desempregados/as de longa duração (com destaque para as mulheres), devido, em parte, à recusa de empresários/as em contratar essas pessoas.
	Reduzido número de empresárias devido, em parte, à subsistência de alguns estereótipos de género.
	Reduzido número de mulheres como promotoras de empresas tecnológicas e também como profissionais de empresas nessas áreas tecnológicas.
	Insuficiente conhecimento sobre o caso das associadas da UDIPSS (União Distrital das Instituições Particulares de Solidariedade Social) captarem mais mulheres do que homens nas tarefas menos qualificadas, e de, nas funções dirigentes e tarefas intermédias, captarem mais homens do que mulheres.
	Inexistência do reconhecimento de boas práticas na promoção de igualdade de género em Instituições de Solidariedade Social e outras similares.
	Falta de ações de formação e de outras iniciativas que contribuam para alteração de mentalidades no que se refere à desigualdade por parte de homens e mulheres na ocupação de algumas funções em Instituições de Solidariedade Social e outras similares.
	Dificuldade na integração de jovens com deficiência no mercado de trabalho, principalmente quando têm filhos, com destaque para o caso das mulheres.
	Inexistência de um estudo sobre a viabilidade de atribuição do selo da Igualdade para as boas práticas nesse sentido.
	Reduzida sensibilidade do poder político para criar condições que favoreçam a entrada de mulheres como empresárias e colaboradoras de empresas tecnológicas.
	Falta de uma plataforma estabelecida entre a Universidade e o ensino secundário para alterar o reduzido acesso de mulheres ao desempenho de funções em empresas tecnológicas.
	Inexistência de medidas de sensibilização para a temática das desigualdades no mercado de trabalho, logo na educação pré-escolar.

**Tabela XLVII – IV.8.3. [3] – Fundamentos para a definição das propostas aplicáveis à vertente externa no âmbito da Igualdade entre Mulheres e Homens (Cont.)**

Objetivos estratégicos adaptados da ENIND	Apoiar ou promover medidas que contribuam para solucionar ou minimizar as seguintes necessidades / vulnerabilidades
3-Apoiar e concretizar medidas que no município promovam uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	Bloqueios decorrentes da posição de vários segmentos intervenientes (encarregados/as de educação, docentes e alunos/as).
	Inexistência de um grupo de trabalho para delinear novas estratégias de intervenção que sustentem abordagens multidisciplinares e INOVADORA no diálogo com as comunidades sobre as práticas culturais da etnia que promovem a discriminação sexual.
	Insuficiência de palestras sobre a igualdade de oportunidades com a participação dos utentes de instituições, nomeadamente de pessoas com deficiência.
4-Colaborar para a intensificação da IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres	Reduzida participação em rastreios não obrigatórios, efetuados periodicamente.
	Insuficiente participação em atividades e, significativa inobservância, a partir da adolescência, de comportamentos que propiciem estilos de vida saudáveis.
5-Defender a incorporação da IMH no combate à pobreza e exclusão social	Discriminação de género, em particular entre a comunidade cigana.
6-Reforçar na vertente externa a intensificação da IMH em outras áreas que vierem a ser consideradas prioritárias (Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Proteção Social; Mobilidade; Juventude; Desporto; Cultura, e, Cidadania, Participação Cívica e Política)	Reduzida visibilidade da questão da igualdade aquando da maternidade, nomeadamente em alguns subsectores, nos quais as microempresárias não se podem afastar por muito tempo do seu posto de trabalho.
	Situações de exclusão em que se encontram algumas pessoas refugiadas, particularmente as mulheres.
	Existência de situações que requerem acompanhamento específico (caso das famílias monoparentais, nomeadamente mulheres, com problemas de compatibilização do horário de trabalho com as exigências familiares).
	Reduzida promoção de atividades (no Desporto, na Cultura, etc.) que atraiam todos os membros de agregados familiares para sensibilização sobre a IMH.
	Insuficiente valorização das associações e clubes que têm práticas não discriminatórias de género.
	Desequilíbrio entre responsabilidades assumidas por cuidadores e cuidadoras informais.

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

Seguidamente consta a listagem dos fundamentos para a formulação de propostas para combater a **violência exercida sobre as mulheres e outras formas de violência** que têm lugar no foro doméstico.

**Tabela XLVIII – IV.8.3. [4] – Fundamentos para a definição das propostas aplicáveis à vertente externa no âmbito da Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica**

<b>Objetivos estratégicos adaptados da ENIND</b>	<b>Apoiar ou promover medidas que contribuam para solucionar ou minimizar as seguintes necessidades/vulnerabilidades</b>
1 - Contribuir para a prevenção, apoiando o combate à tolerância perante várias manifestações da VMVD, a conscientização sobre os seus impactos e a promoção de uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.	Falta de interesse ou de conhecimentos por parte de muitos segmentos envolvidos (alunos/as, docentes e não docentes).
	Trabalho por realizar na área da violência no namoro, mas na vertente do amor, com leitura de textos escolhidos e com diálogo posterior, assim como, fotografia, criações artísticas diversas sempre com diálogo com o público.
	Insuficiente mobilização das grandes entidades empregadoras para promoverem iniciativas abrangentes internas de sensibilização, destinadas a prevenir e combater a violência doméstica.
2 - Promover o apoio e a proteção para que seja ampliada e consolidada a intervenção junto das vítimas.	Reduzido trabalho com as crianças que são testemunhas de violência doméstica (importa haver mais trabalho com estas crianças, para prevenir graves consequências futuras).
	Falta de apoio a mulheres puérperas ou mulheres grávidas sujeitas a VMVD, tanto como às mulheres com várias dependências.
	Necessidade de respostas de emergência às vítimas grávidas por parte do Município.
	Falta de casas de acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica.
	Falhas no sistema de referenciação da vítima.
	Consumo de substâncias psicoativas e abuso de medicação como fatores que potenciam situações de fragilidade que contribuem para a violência doméstica.
	Dificuldade no acompanhamento da situação de crianças e jovens.
	Dificuldades causadas pelo recurso à conciliação.
	Necessidades de se conhecerem as práticas das diversas entidades (saber como é que as respostas estão organizadas).
	Atualização da Rede de Intervenção Integrada do Distrito de Évora   RIIDE (membros ativos).
	Necessidade de melhoria da articulação institucional com as Casas de Abrigo para Mulheres Vítimas.
	Insuficiência de intervenção integrada (habitação, alienação, impacto e apoio a crianças).
Insuficiência ou inexistência de retorno da informação sobre casos encaminhados para o Centro de Respostas Integradas (CRI)/Inexistência de conhecimento sobre o impacto do trabalho que têm feito.	
3 - Colaborar na intervenção junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização.	Necessidade de reforço do trabalho de consciencialização, acompanhamento e reabilitação de agressores(as).
4 - Apoiar a qualificação de profissionais e serviços para a intervenção.	Inexistência de um plano de formação para os/as profissionais que possibilite avaliação de resultados num prazo de 5 anos.
	Insuficiente formação dos profissionais que atendem as vítimas.
	Insuficiente transversalização da ação da justiça.
	Preocupação de algumas entidades em apresentar resultados próprios desfavorecendo o trabalho articulado interinstitucional.
	Necessidade de articulação avaliativa entre a saúde e a justiça.
	Planos e medidas políticas com resultados de pouca exequibilidade.

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

Para a **terceira área de intervenção**, os pressupostos de base à formulação das propostas que foram recolhidos são os que se encontram listados na próxima tabela.

**Tabela XLIX – IV.8.3. [5] – Fundamentos para a definição das propostas aplicáveis à vertente externa no âmbito do Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais**

<b>Objetivos estratégicos adaptados da ENIND</b>	<b>Apoiar ou promover medidas que contribuam para solucionar ou minimizar as seguintes necessidades/vulnerabilidades</b>
<p>1 - Contribuir para a promoção do conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI+ e da discriminação em razão da OIEC.</p>	Constrangimento por parte de pessoas LGBTI+ em exteriorizar os seus problemas.
	Retraimento por parte de alunos/as em exporem abertamente os seus problemas.
	Desconhecimento das lacunas e de apoios necessários para a realidade LGBTI+.
	Dificuldade em chegar ao público-alvo por parte de algumas organizações sobre temas relacionados com a ND / Dificuldade de passar a mensagem sobre assuntos relacionados com as pessoas LGBTI+.
<p>2 - Garantir internamente e sensibilizar externamente para a transversalização das questões da OIEC.</p>	Insuficiência de recursos humanos qualificados em várias organizações.
	Necessidade de formação de recursos humanos nas áreas temáticas relativas à OIEC.
	Insuficiente preparação de atuais e futuros profissionais de saúde para lidar com as diferenças de género.
<p>3 - Combater internamente, e, sensibilizar externamente para a luta contra discriminação em razão da OIEC e, para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI+ na vida pública e privada.</p>	Premência de uma campanha inclusiva para a diversidade, promovendo o diálogo intergeracional, com informações e demais dados traduzidos para o inglês.
	Insuficiência de estruturas de apoio a pessoas LGBTI+.
	Inexistência de uma consulta para famílias com membros LGBTI+.
	Reduzida sensibilidade existente em várias organizações / Indiferença interna em relação às temáticas em causa.
	Dificuldade de alguns/algumas docentes em abordar questões relacionadas com as temáticas da não discriminação, da violência doméstica e da igualdade entre mulheres e homens / Constrangimento por parte de alguns/algumas docentes em abordar as temáticas devido a contestação por parte de encarregados de educação.
	Insuficiência de recursos humanos com formação sobre as temáticas abordadas na ENIND.
Comportamentos discriminatórios por parte de estudantes para com colegas que mostrem identidade e orientação sexual minoritárias.	

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

Finalmente são deixadas para a devida consideração e decisão que vier a ser tomada por conveniente, outras propostas, que não sendo inseríveis nas tabelas anteriores, devido à sua pertinência, poderão ser transponíveis para outros instrumentos de intervenção.

**Tabela L – IV.8.3. [6] – (Outras) Propostas e recomendações aplicáveis à vertente externa**

Promover a intervenção por parte da CME na política de alojamento no município, por forma a assegurar o acesso ao alojamento e ultrapassar os constrangimentos do arrendamento sem contrato a estudantes e jovens.
Reforçar a rede articulada de parcerias, que intensifique o diálogo entre diversas associações, entidades públicas e privadas, e, forças de segurança, que atuam na comunidade, partilhando o que é feito e estabelecendo estratégias de atuação comuns.
Criar um instrumento comum de avaliação dos impactos das ações de intervenção promovidas pelas diferentes entidades intervenientes na comunidade.
Promover a concretização de um projeto que resulte num Observatório Regional dos consumos e, que se pretende seja alimentado constantemente.
Estudar a possibilidade de criação de uma figura que contribua para ajudar os mais desfavorecidos nas situações de crise.
Combater a discriminação dos/as mais idosos/as e das pessoas com deficiência no acesso ao mercado de trabalho.
Reforçar a capacitação de outras pessoas vulneráveis para poderem vir a ingressar no mercado de trabalho.
Promover a sensibilização dos empresários para recrutarem pessoas em situação de vulnerabilidade.
Implementar respostas à dificuldade acrescida enfrentada por jovens com deficiência na resolução de assuntos com marcação via on line, devido a não disporem de competências digitais e de equipamentos informáticos.
Colmatar a insuficiência de estruturas de apoio aos/às jovens com deficiência no âmbito da saúde mental.
Reforçar o conhecimento sobre o perfil do voluntariado.
Disponibilizar um guia de respostas municipal (sistematização de informações úteis a jovens, linhas de apoio a vítimas de diferentes formas de violência e discriminação, entidades de apoio, procedimentos a adotar, parceiros e áreas de intervenção na comunidade...).

Fonte: Inquéritos e *Focus Groups* realizados

Como já foi referido, o expressivo número de propostas e fundamentos de referência em que estas se devem pautar, coloca a questão de serem (ou não) definidas prioridades de intervenção. Caso seja tomada a opção por serem traçadas prioridades, deixa-se para apreciação uma listagem das ferramentas que podem ser utilizadas nestas circunstâncias.

### 8.4. Propostas conducentes à eventual priorização das necessidades/vulnerabilidades identificadas

São várias as opções metodológicas para priorização de itens sobre os quais se tem de tomar decisões. Algumas das ferramentas que podem ser adaptadas para os efeitos pretendidos, constam a título de exemplo, na tabela seguinte.

**Tabela LI – IV.8.4. – Exemplo de ferramentas aplicáveis à priorização de vulnerabilidades/necessidades**

Tipos	Princípios
Matriz E x R	Exequibilidade x Relevância Estratégica.
Análise GUT	Gravidade; Urgência; Tendência;
Matriz RICE	<i>Reach</i> (Alcance): quantidade de pessoas que serão impactadas pela iniciativa; <i>Impact</i> (Impacto): o quanto cada destinatário(a) poderá ser impactado(a) por essa iniciativa; <i>Confidence</i> (Confiança): quão confiante no sucesso da iniciativa está quem a promove; <i>Effort</i> (Esforço): inclui o tempo, a dificuldade e o esforço exigidos pela realização da iniciativa.
Matriz BASICO	<b>B</b> enefícios (para a entidade promotora, parceiras e outras em termos do desagravamento expetável dos recursos mobilizados); <b>A</b> brangência (número provável de clientes / destinatários/as); <b>S</b> atisfação (provável da equipa e responsáveis com os resultados expetáveis); <b>I</b> vestimento necessário (montante dos recursos que serão necessários para a efetivação da medida); <b>C</b> lientes / Destinatários(as) (impacto expetável que a medida terá sobre a quem se destina); <b>O</b> peracionalidade da medida (de simples a mais complexa).
Matriz de priorização de problemas	<b>Magnitude</b> (número de pessoas e a frequência com que uma vulnerabilidade atinge uma determinada área ou população). <b>Transcendência</b> (trata-se da importância de uma vulnerabilidade, pelo que, quanto mais população se interessar, maior transcendência e importância tem essa situação). <b>Fragilidade</b> (de uma situação gravosa, significando que poderá ser erradicada ou minimizada com maior ou menor facilidade atendendo aos recursos disponíveis, sendo que quanto mais elevada a possibilidade de resolução, maior a fragilidade dessa situação). <b>Urgência</b> (relaciona-se ao prazo para enfrentar a gravidade das consequências de uma situação indesejada). <b>Factibilidade</b> (diz respeito à disponibilidade de recursos materiais, humanos, físicos, financeiros e políticos para resolver uma situação, ou seja, quanto mais disponíveis os recursos, mais factível ela é).

Fonte: adaptado de Camargo (2018), e Pereira et al. (2011)

## **Conclusão Parcelar**

Em suma, a estratégia de intervenção sugerida para a vertente interna poderá assentar numa mais acentuada transversalização da cultura da Igualdade e Não Discriminação (por exemplo reforçada nas Opções do Plano e Orçamento), e operacionalizada de acordo com ajustamentos oportunos das propostas recolhidas nesta fase de diagnóstico (enquadradas pelos eixos de ação identificados durante a pesquisa (desde a Prevenção, até à Revisão e melhoria de textos orientadores).

Já para a vertente externa assenta num desígnio mobilizador, três declarações de Missão, oito vetores de intervenção (com destaque para a Prevenção e a Governação integrada) e, ainda, nos objetivos estratégicos por cada uma das três áreas de intervenção e nas necessidades/vulnerabilidades agrupadas pelos objetivos referidos.

Devido ao elevado número destas necessidades/vulnerabilidades assinaladas pelos(as) intervenientes, afigura-se curial incluir na estratégia uma priorização (efetuada através de critérios a estabelecer), que contribua para se alcançarem resultados impactantes ou imediatos, observando a concentração de esforços, a economia de forças e uma desejável margem de manobra (possibilitada pelos dois princípios anteriores), para que seja possível decidir, refletida e consistentemente, atendendo às Dificuldades e Êxitos presentes na trajetória entretanto percorrida, e, aos Obstáculos e Potencialidades/Oportunidades, prospetivados para o percurso a percorrer (conforme aludido na análise DEOP).

## CONCLUSÃO GERAL

Com fundamentação no acervo de textos de referência emitidos por organismos supranacionais, nos textos de referência emitidos pelo governo português, e por decisões tomadas a nível local pela CME e pelo CLASE, decorreu entre janeiro e julho de 2021 a elaboração do Diagnóstico preparatório do PMIND. O trabalho foi realizado por uma equipa do CICS.NOVA.UÉvora, que, para o efeito, recolheu informação quantitativa disponível e inquiriu diversos atores, através de um questionário a 261 dos 987 trabalhadoras/es da autarquia, de uma entrevista individual a quatro atores-chave desta Câmara Municipal, de um outro questionário enviado a 371 representantes de entidades locais e, ainda através da realização de sete *Focus Groups* nos quais participaram 51 destas individualidades e organizações.

A análise da referida informação, de que se dá conta nas partes anteriores deste documento, possibilitou a redação destas conclusões relativas à vertente interna (circunscrita à CME), à vertente externa (alargada a todo o município) e às bases para a estratégia de intervenção que será operacionalizada no referido Plano.

### Dimensão Autárquica (vertente interna)

Com base na informação quantitativa disponível, nomeadamente a que consta no último Balanço Social da CME, foi possível inferir que a quase totalidade dos indicadores evidencia que há equilíbrio entre mulheres e homens, sendo as exceções relativas à ocupação de cargos de dirigentes e chefias, que são, na quase totalidade, ocupados por Homens – uma situação que fica a dever-se ao facto de as mulheres não terem concorrido a esses cargos, ou terem concorrido em número reduzido e, portanto, ter-se registado uma menor probabilidade de serem selecionadas mulheres para os cargos – e à diferença salarial originada pela horas extraordinárias trabalhadas maioritariamente por homens – já que é, na sua grande maioria, é o sexo feminino o mais afetado pela Conciliação da vida Profissional, Familiar e Pessoal, ficando as mulheres condicionadas a trabalhar durante esse tempo extra, e assim, ficando-lhe suspensa a remuneração dessas horas não trabalhadas.

Quanto à informação provocada através de inquérito, respondido por 261 trabalhadores/as (que, em número significativo, assinalou a categoria “não sabe”), foi possível inferir que, na generalidade, existe satisfação de ambos os sexos em relação à quase totalidade das questões apresentadas (em número de 25) e que há uma insatisfação comum no que se refere às oportunidades de progressão e desenvolvimento de carreiras.

As entrevistas realizadas a quatro atores-chave, dirigentes, possibilitaram identificar, não só algumas necessidades/vulnerabilidades em termos da reduzida sensibilidade para as temáticas e da insuficiente formação neste âmbito, como também várias “boas práticas” e práticas promissoras no que concerne, essencialmente, à colaboração entre chefias e ao apoio informal à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Os desafios internos afiguram-se, muito diversos e exigem intervenção nos domínios que anteriormente se identificaram (Cf. Parte III). Na verdade, concluiu-se que, no seio da CME, embora predominem, entre os/as trabalhadores/as, sentimentos de satisfação com as situações vivenciadas na CME nos domínios deste diagnóstico e tenham vindo a ser desenvolvidas algumas ações promotoras de uma cultura de Igualdade e Não Discriminação, não deixa de ser reconhecido, nomeadamente pelos/as dirigentes entrevistados/as, que as medidas implementadas e/ou em implementação devem ser reforçadas em sede de PMIND.

### **Dimensão Municipal (vertente externa)**

As inferências obtidas com base na informação quantitativa disponível através dos indicadores de partida, que enfermam, na generalidade, de insuficiências várias (p. ex., não estarem desagregados por sexos, sobreposição entre fontes, etc.), apontam para um município com necessidades/vulnerabilidades comuns a outros nas diversas áreas de que foi feito o levantamento (educação, emprego, proteção social, saúde, juventude, cultura, mobilidade, combate à pobreza e à feminização da pobreza, entre outras), mas com várias características e ações favoráveis (p. ex.: número de estruturas de resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica e violência contra mulheres, algumas taxas de cobertura de respostas sociais, serviços e estruturas de apoio a crianças, jovens e adultos, os cargos de topo/liderança ocupados nas organizações, nomeadamente do terceiro setor, da educação e da administração local, da preocupação manifesta, da parte da edilidade, para intervir nestas áreas, mediante a realização de ações como as natureza informativa /formativa /sensibilizadora das pessoas, em domínios cobertos pela ENIND). No município de Évora, como em muitos outros, persistem, porém, estereótipos de género, situações de discriminação em razão do género outras de violência contra mulheres e de violência doméstica que exigem intervenção coletiva comprometida e concertada pela diversidade de atores que intervêm no território.

No que concerne às inferências obtidas com base na informação provocada durante a auscultação através de *focus groups*, bem como através de inquéritos preparatórios e, ainda, através da revisão pelas/os intervenientes dos resultados conseguidos nesses momentos, foi também possível recensar várias “boas práticas” e práticas promissoras (a par de uma significativa listagem de necessidades/vulnerabilidades), propostas de atuação a considerar no PMIND e recomendações, tendo estas sido sistematizadas a fim de transitarem para eventual acolhimento naquele plano.

Este diagnóstico apresenta também as bases estratégicas de intervenção de que o município necessita.

A estratégia que se sugere para a vertente externa assenta num desígnio mobilizador, três declarações de Missão, oito vetores de intervenção (com destaque para a Prevenção e a Governança integrada) e, ainda, nos objetivos estratégicos por cada uma das três áreas de intervenção e nas necessidades/vulnerabilidades agrupadas pelos objetivos referidos.

## Diagnóstico de Necessidades

Devido ao elevado número dos aspetos assinalados pelos/as intervenientes, importa incluir na estratégia uma priorização das ações (baseada em critérios a estabelecer oportunamente) que contribua para se alcançarem resultados impactantes ou imediatos, observando a concentração de esforços, a economia de forças e uma desejável margem de manobra (possibilitada pelos dois princípios anteriores), para que seja possível decidir, refletida e consistentemente, atendendo às Dificuldades e Êxitos presentes na trajetória entretanto percorrida, e, aos Obstáculos e Potencialidades/Oportunidades, perspetivados para o percurso a percorrer (conforme aludido na análise DEOP).

Em termos de vertente interna, as bases estratégicas assentam em 12 propostas, depreendidas, essencialmente, dos resultados das entrevistas concedidas pelos/a quatro dirigentes, as quais são enquadradas pelos seguintes eixos de atuação: i) prevenção, ii) sensibilização e esclarecimento, iii) formação, iv) disseminação da informação disponível, e v) coordenação intra e interdepartamental. Na vertente externa assentam também em eixos de atuação semelhantes, a que acresce: i) coordenação intra ou, inter organizacional, ii) apoio a públicos específicos, iii) trabalho em rede e governação, e iv) revisão e melhoria de textos orientadores da prática, que enquadram um considerável quantitativo de propostas.

Um primeiro conjunto de propostas/recomendações (num total de 15), assume uma natureza transversal, sendo aplicáveis às três áreas de intervenção. Um segundo conjunto acolhe as propostas recolhidas no âmbito da Igualdade entre Mulheres e Homens em número de 28 agrupadas em seis objetivos estratégicos. Um terceiro, acolhe as propostas recolhidas no âmbito da violência contra as mulheres e da violência doméstica, em número de 23 agrupadas em quatro objetivos estratégicos. Um quarto conjunto acolhe as propostas recolhidas no âmbito do combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais, em número de 14 agrupadas em três objetivos estratégicos. Finalmente, um quinto conjunto de 12 recomendações que não se inserem diretamente em qualquer uma das três áreas de intervenção, podendo transitar para outras esferas de intervenção, nomeadamente para o Diagnóstico Social.

Em suma: muito se tem feito na observância de uma “práxis” de mudança (norteadas por valores associados aos direitos humanos), traduzida em processos de intervenção e planeamento que caracteriza Évora, e que a CME e muitas das organizações que atendem a vários públicos (segmentos populacionais) no município têm protagonizado, tendo demonstrado estarem motivados para dar continuidade a um importante legado que não é suficientemente conhecido e divulgado.

Impõe-se, portanto, manter (e melhorar no que for possível), o legado recebido do passado e, dar resposta às necessidades/vulnerabilidades identificadas neste trabalho de pesquisa, através das medidas que vierem a ser plasmadas nos planos a implementar na vertente interna e na vertente externa, de forma a que neste território seja consolidado o seu percurso na defesa de direitos humanos, e se afirme como:

***“Município que reconhece a Igualdade como fator de desenvolvimento sustentável”***

***“Évora na 1.ª linha da luta contra a violência doméstica”***

***“Évora valoriza a diversidade e promove a não discriminação”***

Almejando atingir o seguinte desígnio:

***«Ninguém pode ficar para trás» - Município comprometido com os direitos humanos e que visa a participação de todas e de todos como contributo para um futuro sustentável.***

Pretende-se assim que, de acordo com o desiderato da entidade promotora, a elaboração deste diagnóstico e a conseqüente implementação do plano que se lhe seguirá, contribuirão a nível local para alinhar os diversos atores locais em torno destas matérias, orientar toda a intervenção a partir de premissas comuns e metas igualmente comuns e, sobretudo destacar estas problemáticas como incontornáveis para o desenvolvimento local.

## BIBLIOGRAFIA<sup>22</sup>

- Agência para o Desenvolvimento e Coesão I.P. (2017, 4 de outubro). Início: Notícias - Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável: Transformar o nosso Mundo. AD&C. <https://www.adcoesao.pt/content/agenda-2030-de-desenvolvimento-sustentavel-transformar-o-nosso-mundo>
- Almeida, J. F. (2013, junho). Ética da investigação em ciências sociais. *Sociologia online*, (6). <https://revista.aps.pt/pt/etica-da-investigacao-em-ciencias-sociais/>
- Armani, D. (2004). *Como elaborar projetos? - Guia prático para elaboração e gestão de projetos sociais*. Tomo Editorial.
- Assembleia da República. (2008). Tratado de Lisboa – Versão Consolidada. <https://www.parlamento.pt/europa/Paginas/TratadodeLisboa.aspx>
- Associação Portuguesa de Sociologia. (2012). *Código Deontológico da Associação Portuguesa de Sociologia*. <https://aps.pt/pt/codigo-deontologico/>
- Brooks, M. (2018). *Le rôle des municipalités dans l'avancement de l'égalité des femmes au Canada*. Commission canadienne pour l'UNESCO. <https://fcm.ca › files › documents › resources › guide>
- Câmara Municipal de Évora. (2021). Balanço Social 2020. Évora: CME.
- Câmara Municipal de Évora (2020a). Carta Social do Concelho de Évora (versão 2). Évora: CME. <https://www.cm-evora.pt/wp-content/uploads/2020/12/CartaSocial-V2-27-11-20.pdf>
- Câmara Municipal de Évora. (2020b). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - Tecer Redes para a Igualdade - Memória descritiva e justificativa. Évora: CME.
- Capucha, L. M. A. (2008). *Planeamento e Avaliação de Projectos: Guião prático*. Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular. <https://www.dge.mec.pt › sites › default › files › EPIPSE>
- Ceolín, M. (2019, 28 de agosto). O que a Copa do Mundo Feminina revelou sobre a desigualdade de gênero? <https://www.politize.com.br/copa-do-mundo-feminina-e-desigualdade-de-genero/>
- CEPAL. (1997). *Manual de formulação e avaliação de projetos sociais*. Division de desarrollo social. CEPAL/ OEA/ CENDEC.

---

<sup>22</sup> Bibliografia de acordo com as Normas APA 7.ª ed.

- Cerqueira, L. (2015). *Guia do Diagnóstico Participativo*. FLACSO.  
<http://flacso.org.br/?publication=guia-do-diagnostico-participativo>
- Colerato, M. (2019, 03 de julho). Desigualdade de Gênero na Moda: Novo Estudo Aponta Causas e Soluções. <https://www.modifica.com.br/estudo-desigualdade-genero-moda/#.XgpHxlX3rIU>
- Comissão Europeia. (2020, May 5). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico E Social Europeu e ao Comité das Regiões Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PT>
- Comissão das Comunidades Europeias. (2007). *Livro Branco Sobre o Desporto*. CCE. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0391&from=PL>
- Conseil des Communes et Régions d'Europe & Council of European Municipalities and Regions. (2006). A Carta Europeia Para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local. CCRE. [https://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_pt.pdf](https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_pt.pdf)
- Conselho da Europa. (2011, 11 de maio). Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate Contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Tratados Do Conselho Da Europa.
- Constituição da República Portuguesa. Assembleia da República [VII Revisão Constitucional, de 2005]. Diário Da República n.º 86/1976, Série I de 10 de abril. <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>
- De-la-Torre-Ugarte-Guanilo, M. C., Takahashi, R. F., & Bertolozzi, M. R. (2011). Revisão sistemática: noções gerais. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 45(5), 1260–1266. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000500033>
- Dhamoon, R. K. (2011). Considerations on Mainstreaming Intersectionality. *Political Research Quarterly*, 64(1), 230–243. <https://doi.org/10.1177/1065912910379227>
- Diogo, F. (coord.). (2021). *A Pobreza em Portugal*. Fundação Manuel dos Santos.
- Direção-Geral de Estatísticas de Educação e Ciência. (2020). Perfil do Aluno: Continente - 2018/2019. DGEEC.
- Diretiva 2012/29/UE. Normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade. *Jornal Oficial da União Europeia* (pp. 57–73).
- Elias, H. (2013). *Manual de Animação Comunitária - Análise Participativa para a Ação Comunitária*. MNECIC.

## Diagnóstico de Necessidades

- Escalante, Sara Ortiz. (2017). Urbanismo desde la perspectiva de género. Buenas prácticas con perspectiva de derechos humanos. *Defensor*, 15(1), 4-9. [https://cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor\\_01\\_2017.pdf](https://cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_01_2017.pdf).
- European Ministerial Conference. (1997). Declaration on Equality Between Women and Men as a Fundamental Criterion of Democracy [Istanbul, 13-14 November 1997]. *Legislationline*. <https://doi.org/https://www.legislationline.org/documents/id/7968>
- European Union. (2018, 18 de dezembro). Estratégia da União Europeia para a Juventude 2019-2027. *Official Journal of the European Union*, C 456, 18 de dezembro, 456/29. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL>
- Fernandes, S. D. (cord.) (2019). Plano de desenvolvimento Social. CME. [https://www.cm-évora.pt/wp-content/uploads/2020/10/PlanoDesenvolvimentoSocial\\_atual-1.pdf](https://www.cm-évora.pt/wp-content/uploads/2020/10/PlanoDesenvolvimentoSocial_atual-1.pdf)
- Ferreira, V. & Almeida, H. N. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Ferreira, V., Almeida, J., Leite, C., Lopes, M., Monteiro, R., Múrias, C., & Saleiro, S. (2016). *Referencial de Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal*. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Fertuzinhos, S. (2016). Fundamentos constitucionais da igualdade de género. *Sociologia, Problemas e Práticas*, número especial, pp. 49-70. DOI:10.7458/SPP2016NE10350
- Fundação Francisco Manuel dos Santos (2021). PORDATA. <https://www.pordata.pt/>
- Fundación Colombiana de Tiempo Libre y Recreación. (2009). *Diagnósticos Sociales. Una herramienta para la lectura de realidades*. FUNLIBRE. <https://mydokument.com/diagnosticos-sociales-una-herramienta-para-la-lectura-de-realidades.html>
- Gomes, J. & Borba, M. (2004). Limites e possibilidades da agroecologia como base para sociedades sustentáveis. *Ciência e Ambiente*, (29),5-14.
- Gomes, M., Soares, N. & Bronzatto, L. (2004). *Metodologias Participativas, Elaboração e Gestão de Projetos*. WWF.
- Guerra, I. C. (2002). *Fundamentos e Processos de Uma Sociologia da Ação: O Planeamento em Ciências Sociais*. Principia.
- Idañez, M. J. A., & Ander-Egg, E. (2007). *Diagnóstico social: Conceitos e metodologias (3.ª ed. rev.)*. Rede Europeia Anti-Pobreza.
- Infante, P., Costa, R. P., Afonso, A., Jacinto, G., Conde, J., & Policarpo, M. L. (2018a). *Diagnóstico Juvenil: Jovens estudantes na Universidade de Évora, trabalhadores e desempregados*.

Câmara Municipal de Évora e Centro de Investigação em Matemática e Aplicações da Universidade de Évora.

Infante, P., Costa, R. P., Afonso, A., Jacinto, G., Conde, J., & Policarpo, M. L. (2018b). *Diagnóstico Juvenil: Os alunos do ensino secundário*. Câmara Municipal de Évora e Centro de Investigação em Matemática e Aplicações da Universidade de Évora Autores.

Infante, P., Costa, R. P., Afonso, A., Jacinto, G., Conde, J., & Policarpo, M. L. (2019). *Diagnóstico Juvenil: os Jovens em Évora dos 15 aos 29 anos*. Câmara Municipal de Évora; Centro de Investigação em Matemática e Aplicações da Universidade de Évora e Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Universidade de Évora.

Instituto da Segurança Social, I.P. (2000). *Guia Prático para a implementação da Rede Social*. Instituto da Segurança Social, I.P.

ITDP Brasil. (2018). Mulheres e mobilidade urbana: indicadores para a formulação de políticas urbanas sensíveis ao gênero. <https://www.archdaily.com.br/br/888740/mulheres-e-mobilidade-urbana-indicadores-para-a-formulacao-de-politicas-urbanas-sensiveis-ao-genero>

Kaplan, S. (2017). Because it's 2017: *Gender Equality as an Innovation Challenge*. Rotman School of Management. <https://www.rotman.utoronto.ca/Connect/Rotman-MAG/Back-Issues/2017/Back-Issues---2017/Fall2017-Inequality/Fall2017-FreeFeatureArticle-Kaplanc>

Kinsey Global Institute (MGI). (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/media/McKinsey/MGI/Power-of-parity>

Lei n.º 7/2000. Assembleia da República. *Diário Da República, 1.ª Série A, n.º 123 de 27 de maio*, 2458. <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2000/05/27/p/dre/pt/html>

Lei n.º 5/2007. Lei de Bases da Actividade Física e do Desporto Lei. *Diário Da República, Série I, n.º 11 de 16 janeiro*, 1–12. <https://data.dre.pt/eli/lei/5/2007/p/cons/20130906/pt/html>

Lei n.º 112/2009. Estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à protecção e à assistência das suas vítimas. *Diário Da República, 1.ª Série, n.º 180 de 16 de setembro*, 6550–6561. <https://data.dre.pt/eli/lei/112/2009/09/16/p/dre/pt/html%0A>

Lei n.º 52/2015. Assembleia da República. *Diário Da República 1.ª Série n.º 111, de 9 de junho*, 366–3685. <https://data.dre.pt/eli/lei/52/2015/06/09/p/dre/pt/html>

Lei n.º 129/2015. Estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à protecção e à assistência das suas vítimas [terceira alteração à Lei n.º 112/2009, de 16

## Diagnóstico de Necessidades

- de setembro]. *Diário Da República, 1.ª Série, n.º 172, de 3 de setembro*, 6898–6918. <https://data.dre.pt/eli/lei/129/2015/09/03/p/dre/pt/html>
- Lei n.º 130/2015. Estatuto da Vítima. *Diário Da República, Série I, n.º 173 de 4 de setembro*, 1–10. <https://data.dre.pt/eli/lei/130/2015/09/04/p/dre/pt/html>
- Lei n.º 50/2018. Assembleia da República. *Diário Da República, 1.ª Série, n.º 157 de 16 de agosto*, 4102–4108. <https://data.dre.pt/eli/lei/50/2018/08/16/p/dre/pt/htm>
- Lei n.º 55/2020. Assembleia da República. *Diário Da República, 1.ª Série, n.º 167, de 27 de agosto*, 2–11. <https://data.dre.pt/eli/lei/55/2020/08/27/p/dre>
- Lopes, M., & Ferreira, V. (coord.) Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Magalhães, Sara I. (2016). Interseccionalidade. Em R. Maia, L. Nunes, S. Caridade, A. Sani, L. Afonso, R. Estrada, C. Nogueira, & H. Fernandes. *Dicionário Crime, Justiça e Sociedade* (pp. 276-277). Edições Sílabo.
- McKinsey Global Institute (MGI). (2017). *Le pouvoir de la parité: Promouvoir l'égalité hommes-femmes au Canada*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com › media › mckinsey › the-power-of-parity-advan>
- Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes*. CES. [http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_mobilidade\\_e\\_transportes\\_digital.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf)
- Núcleo da Rede Social. (2002). *Plano de Desenvolvimento Social*. Instituto para o Desenvolvimento Social.
- Observatório Português dos Sistemas de Saúde. (2016). *Relatório Primavera de 2016*. <https://www.portugal.gov.pt › download-ficheiros › ficheiro>
- Oliveira, S. R. F. (2012). *Consultoria no desenvolvimento de planos para a igualdade à escala local* [Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia]. Universidade de Coimbra. <https://estudogeral.sib.uc.pt › bitstream>
- Organização das Nações Unidas. (1995). Declaração e plataforma de ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. Instrumentos Internacionais de Direitos Das Mulheres, 147–258.
- Orientação Técnica n.º 3/2020 - Princípios horizontais para a promoção da igualdade de género entre homens e mulheres e da igualdade de oportunidades e não discriminação. [https://www.portugal2020.pt/sites/default/files/orientacao\\_tecnica\\_ig-io-16112020final.pdf](https://www.portugal2020.pt/sites/default/files/orientacao_tecnica_ig-io-16112020final.pdf)

- Perista, E. (2016). *Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres (INUT)*. Centro de Estudos para a Intervenção Social.
- Pernas, G., Fernandes, M., & Guerreiro, M. (2008). *Guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.
- Polícia Judiciária. (2020). Homicídios nas relações de intimidade: Estudo dos inquéritos investigados pela Polícia Judiciária (2014 a 2019). [https://www.policiajudiciaria.pt/wp-content/uploads/2020/10/Estudo\\_Homicidios-intimidade-2014-2019\\_UCI.pdf](https://www.policiajudiciaria.pt/wp-content/uploads/2020/10/Estudo_Homicidios-intimidade-2014-2019_UCI.pdf)
- Quaresma, M. de L. & Lourenço, M. dos P. (2001). Acolher, Conhecer, Agir, desafios da Acção Social. *Portularia* 1, 49-59. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/109>
- Regulamento n.º 368/2011. Regulamento de Apoio às Associações Desportivas do Concelho de Évora. Diário Da República, 2.ª Série, n.º 106 de 11 de junho, 23752–23755. <https://dre.pt/home/-/dre/2522224/details/maximized>
- Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013. Aprova a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, adotada em Istambul, a 11 de maio de 2011. Diário Da República, 1.ª Série, N.º 14 - 21 de janeiro de 2013. <https://data.dre.pt/eli/resolassrep/4/2013/01/21/p/dre/pt/html>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 (aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” / ENIND). Diário da República, 1.ª série, N.º 97, de 21 de maio. <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/61/2018/05/21/p/dre/pt/html>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 114-A./2018. Aprova o Plano Nacional de Juventude. Diário Da República, 1.a Série, n.o 170 de 4 de setembro, 4444-(2), 4444-(48). <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/114-a/2018/09/04/p/dre/pt/html>
- Resolução do Parlamento Europeu C 285 E/07/2010. Eliminação da violência contra as mulheres. Jornal Oficial Da União Europeia, C 285, de 21 outubro, 53–58. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2009-0098\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2009-0098_PT.html)
- Resolução/2020/C 419/01. Resolução do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros, reunidos no Conselho, sobre o Plano de Trabalho da União Europeia para o Desporto. Jornal Da União Europeia, de 4 de abril, C 419/1-419/11. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:42020Y1204\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:42020Y1204(01))
- Santana, F. S., & Bispo, L. C. (2017). *A Construção social da desigualdade entre géneros: um estudo da percepção de pais e mães acerca da educação dos filhos* [Monografia apresentada ao Centro Universitário Católico Salesiano *Auxilium*, para graduação em Psicologia]. Centro Universitário Católico Salesiano *Auxilium*.

## Diagnóstico de Necessidades

- Santos, M. H. (2017). Desigualdades de género em profissões qualificadas e resistências à mudança: Um percurso de investigação. In J. M. de Oliveira & L. Amâncio (Eds.), *Géneros e sexualidades: Interseções e tangentes* (pp. 55-72). CIS-IUL. <http://hdl.handle.net/10071/14676>
- Santos, M. O. G. (2012) *Texto de apoio sobre o diagnóstico em processos de intervenção social e desenvolvimento local*. Universidade de Évora. [http://home.uevora.pt/~mosantos/download/Diagnostico\\_10Ag12.pdf](http://home.uevora.pt/~mosantos/download/Diagnostico_10Ag12.pdf)
- Scott, K. (2019). *The Best and Worst Places to be a Woman in Canada 2019 The Gender Gap in Canada's 26 Biggest Cities*. Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Sen, A. (2001). *Desigualdade reexaminada*. Trad. Ricardo Doninelli Mendes. Record.
- Teixeira, D. V. (2010). Desigualdade de género: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. *Revista Direito GV*, 6(1), 253-274. <https://dx.doi.org/10.1590/S1808-24322010000100012>
- Tito, V. S. A. (2010, 09 de março). *Desigualdade de Género*. Diversão e humor, Tecnologia. <https://pt.slideshare.net/guestf0ccd3/desigualdade-de-gnero-3380381>
- Torres, A. (2013). *Estudo de Avaliação do IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013)*. Instituto Superior de Ciências, Sociais e Políticas Centro Interdisciplinar de Estudos de Género.
- Torres, A. (coord). (2018). *Igualdade de género ao longo da vida*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. <https://www.apg.pt/index.php?id=1076&tbl=noticias&n=2>
- United States. (1979). *The Belmont Report: Ethical principles and guidelines for the protection of human subjects of research*. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report/index.html>

## **GLOSSÁRIO E FONTES DE INFORMAÇÃO**

### **1. Glossário de Referência**

Igualdade entre Mulheres e Homens

<https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/>

Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

<https://www.cig.gov.pt/area-portal-da-violencia/violencia-contra-as-mulheres-e-violencia-domestica/glossario/>

Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais

<https://www.cig.gov.pt/area-lgbti/glossario/>

### **2. Fontes de informação**

#### **2.1. Guias**

Lopes, M., Ferreira, V. (coord.) Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

#### **2.2. Bases de dados**

INE - Base de dados Estatísticos - Portal do INE

Infoescolas - Estatísticas do Ensino Básico e Secundário

Fundação Francisco Manuel dos Santos: PORDATA - Base de Dados Portugal Contemporâneo

## 2.3. Sítios com interesse para consulta futura

### Organismos Internacionais para a Igualdade de Género

Comité das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm>

Comissão Europeia (EC)

<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

Comissão sobre o Estatuto das Mulheres (CSW)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/>

Conselho da Europa (COE)

<http://www.coe.int/equality>

Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres (UN Women)

<http://www.unwomen.org/en>

Fundação Internacional de Mulheres nos Média (IWMJ)

<http://www.iwmf.org/>

Instituto Europeu para a Igualdade de Género / European Institute for Gender Equality (EIGE)

<https://eige.europa.eu/>

<https://eige.europa.eu/pt/in-brief>

Local Gender Equality

<http://lge.ces.uc.pt/#Home>

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)

<http://en.unesco.org/themes/women-and-girls-education>

Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE)

<http://www.osce.org/what/gender>

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNDP)

[www.undp.org/women/](http://www.undp.org/women/)

Rede Internacional de Jornalistas com Perspetiva de Género

<http://www.cimac.org.mx/redes/redinternacional/introduccion.html>

<http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/>

<http://www.evora.net/>

<https://www.anafre-evora.pt/>

<https://jfcnaviais.pt/>

## Diagnóstico de Necessidades

<http://jfnsmachede.com/>

<https://uniaof-bacelosaude.pt/>

<https://uniaof-malagueirahfigueiras.pt/>

<https://giesteiraeboafe.pt/>

## Organismos Nacionais para a Igualdade de Género

Amnistia Internacional (AI) – Portugal

<http://www.amnistia-internacional.pt/>

Associação para o Desenvolvimento das Mulheres Ciganas Portuguesas (AMUCIP)

<http://amucip.weebly.com/>

Associação ILGA – Portugal

<http://ilga-portugal.pt/ilga/index.php>

Associação de Mulheres Contra a Violência (AMCV)

<http://www.amcv.org.pt/>

Associação Espaços – Projetos Alternativos de Mulheres e Homens

<http://associacaoespacos.blogspot.com/>

Associação “não te prives” – Grupo de Defesa dos Direitos Sexuais

<http://naoteprives.blogspot.com/>

Associação Nacional das Empresárias (ANE)

<http://www.ane.pt/>

Associação para o Planeamento da Família (APF)

<http://www.apf.pt/>

Associação Portuguesa Mulheres e Desporto (APMD)

[www.mulheresdesporto.org.pt/](http://www.mulheresdesporto.org.pt/)

Associação Portuguesa de Mulheres Cientistas (AMONET)

<http://www.amonet.pt/>

Associação Portuguesa de Mulheres Juristas (APMJ)

[www.apmj.pt/](http://www.apmj.pt/)

Carta Portuguesa para a Diversidade

<http://www.cartadiversidade.pt/>

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

União de Mulheres Alternativa e Resposta

Está subdividido em sete páginas:

1. Início
2. A CIG
3. Serviços
4. Documentação de Referência
5. Ações no Terreno

## Diagnóstico de Necessidades

6. Recursos
7. Contactos

Na fase de Diagnóstico podem ser exploradas as páginas “Documentação de Referência” e “Ações no Terreno” bem como a página mais específica que hospeda os “Documentos Orientadores” que pode ser acedida através do seguinte link <https://www.cig.gov.pt/documentacao-de-referencia/doc/cidadania-e-igualdade-de-genero/documentos-orientadores/>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

<http://www.cite.gov.pt/>

Comissão de Mulheres da UGT

<http://www.ugt.pt/cm/CMulheres.html>

Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH/CGTP-IN)

<http://www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/comissao-de-igualdademulheres-homens>

Liga Portuguesa dos Direitos Humanos – CIVITAS

<http://ligacivitas.wordpress.com/>

Movimento Democrático de Mulheres (MDM)

[www.mdm.org.pt/](http://www.mdm.org.pt/)

Mulher Migrante – Associação de Estudo Cooperação e Solidariedade

<http://mulhermigrante.home.sapo.pt/>

OIKOS – Cooperação e Desenvolvimento

[www.oikos.pt/](http://www.oikos.pt/)

Opus Gay

[www.opusgay.org/](http://www.opusgay.org/)

Portal para a Igualdade

<http://www.igualdade.gov.pt/>

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PPDM)

<http://plataformamulheres.org.pt/>

Rede ex aequo – Associação de Jovens LGBTs

<https://www.rea.pt/>

Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (REDE)

<http://redejovensigualdade.org.pt>

União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR)

<http://www.umarfeminismos.org/>

### Associações Científicas

Associação Europeia para a Investigação e Educação nas Ciências da Comunicação (ECREA) – Secção de Género e Comunicação

<http://gcecrea.wix.com/gendercommunication>

Associação Internacional para a Investigação dos Média e Comunicação (IAMCR) – Secção de Género e Comunicação

<http://iamcr.org/s-wg/section/gender-and-communication>

Associação Internacional de Comunicação (ICA) – Secção de Estudos Feministas

<http://community.icahdq.org/ohana/groups/details.cfm?id=21>

Associação Europeia de Investigação de Género, Educação e Documentação (ATGENDER)

<http://www.atgender.eu/>

Associação Portuguesa de Ciências da Comunicação (SOPCOM)

<http://www.sopcom.pt/>

Associação Portuguesa de Estudos Sobre as Mulheres (APEM)

<http://www.apem-estudos.org/>

### Bibliotecas e Centros de Documentação Nacionais

Centro de Informação e Documentação | CIG

<http://cid.cig.gov.pt/Nyron/Library/Catalog/winlib.aspx>

Centro de Documentação e Arquivo Feminista Elina Guimarães

<http://www.cdofeminista.org/index.php/pt/>

Centro de Cultura e Intervenção Feminista | UMAR

<https://centrodeculturaeintervencaoefeminista.wordpress.com/>

Centro de Documentação e Arquivo sobre Feminismo, Igualdade de Oportunidades  
e Estudos sobre as Mulheres

<http://www.rosadoc.be/site/rosa/english/algemeen/index.htm>

### **Observatórios Nacionais**

Observatório da Comunicação

<http://www.obercom.pt/content/home>

Observatório das Desigualdades

<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/>

Observatório das Representações de Género nos Media | UMAR

Observatoire Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

<https://charter-equality.eu/multimedia/publications/la-ville-virtuelle-pour-legalite.html?lang=fr>

Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (France)

L'Association québécoise des organismes de coopération internationale

## Diagnóstico de Necesidades

(Ressources sur l'Égalité Femmes-Hommes)

<https://www.aqoci.qc.ca/-ressources-sur-l-egalite-femmes-hommes->

## ANEXOS

### I - Caracterização do Município na sua relação com a CIG

#### A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas

- a) Existência de Plano Municipal aprovado  
*Encontra-se em processo de elaboração*
- b) Edição do Plano (1º, 2º, etc)  
*Não se aplica*
- c) Período de vigência do atual Plano  
*Não se aplica*
- d) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)  
*Processo em curso para a nomeação de Conselheiras/os*
- e) Equipa para a Igualdade na Vida Local  
*Processo em curso para a sua constituição*
- f) Protocolo de cooperação com a CIG assinado  
*Não tem Protocolo assinado*
- g) Data de assinatura (do protocolo)  
*Não se aplica*
- h) Renovação (caso tenha havido renovação)  
*Não se aplica*
- i) Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género  
*Não tem Protocolo assinado*

#### B) Prémio Viver em Igualdade

- a) A autarquia concorreu ao prémio  
*Não*
- b) A autarquia ganhou o prémio  
*Não se aplica*
- c) Ano(s) em que foi distinguida  
*Não se aplica*
- d) A autarquia ganhou menção honrosa  
*Não se aplica*

## Diagnóstico de Necessidades

- e) Ano(s) em que foi distinguida  
Não se aplica

### C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãos

- a) Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)  
Processo em curso para a nomeação de Conselheiras/os
- b) Contacto  
Não se aplica
- c) Cargo ocupado na estrutura da Câmara  
Não se aplica
- d) Equipa para a Igualdade na Vida Local  
Processo em curso para a sua constituição
- e) Nome das pessoas envolvidas na equipa  
Não se aplica
- f) Contactos  
Não se aplica
- g) Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)  
Não se aplica

### D) Protocolos e programas

- a) Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local  
O Município não aderiu
- b) Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)  
O Município não aderiu

## II - Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local - Indicadores de Partida (cf. Anexo I – Aviso n.º POISE - 22-2020-03)

Indicadores de Partida	Inferências
Ind. 1 – <b>Composição do órgão Câmara, por sexo.</b> Fonte: CME	M - 2 H - 5
Ind. 2 – <b>Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo</b> Fonte: CME	M - 9 H - 24
Ind. 3 – <b>Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.</b>	Não se aplica
Ind. 4 - <b>Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).</b> Fonte: CME	H- 3
Ind. 5 – <b>Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)</b> Fonte: CME - Divisão de Gestão de Pessoal	M - 4 H - 9
Ind. 6 – <b>Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo</b> Fonte: CME - Divisão de Gestão de Pessoal	M - 1 H - 2
Ind. 7 – <b>Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal</b> Fonte: CME - Divisão de Gestão de Pessoal	Departamento de Administração e Pessoal: M - 2 H - 2  Departamento de Serviços Operacionais M - 6 H - 31  Departamento Sociocultural M - 1 H - 1

Indicadores de Partida	Inferências
<p>Ind. 7 – <b>Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal</b></p> <p>Fonte: CME - Divisão de Gestão de Pessoal</p>	<p>Divisão de Administração Geral e Financeira</p> <p>M - 58</p> <p>H - 27</p> <p>Divisão de Gestão de Pessoal</p> <p>M- 9</p> <p>H- 7</p> <p>Divisão de Informática</p> <p>H -12</p> <p>Divisão de Obras Municipais, Água e Saneamento</p> <p>M - 2</p> <p>H -103</p> <p>Divisão de Ambiente e Mobilidade</p> <p>M - 38</p> <p>H - 71</p> <p>Unidade de Higiene e Limpeza Pública</p> <p>M- 31</p> <p>H- 107</p> <p>Divisão de Cultura e Património</p> <p>M - 43</p> <p>H – 37</p>

Indicadores de Partida	Inferências
<p>Ind. 7 – <b>Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal</b></p> <p>Fonte: CME - Divisão de Gestão de Pessoal</p>	<p>Divisão de Educação e Intervenção Social</p> <p>M - 146</p> <p>H - 8</p> <p>Divisão de Juventude e Desporto</p> <p>M - 31</p> <p>H - 51</p> <p>Divisão de Desenvolvimento Económico</p> <p>M - 7</p> <p>H - 10</p> <p>Divisão de Ordenamento e Reabilitação Urbana</p> <p>M - 7</p> <p>H - 11</p> <p>Divisão de Gestão Urbanística</p> <p>M - 19</p> <p>H - 11</p> <p>Divisão de Fiscalização Municipal</p> <p>M - 6</p> <p>H - 12</p> <p>Divisão de Comunicação</p> <p>M - 6</p> <p>H - 9</p>

Indicadores de Partida	Inferências
<p>Ind. 7 – <b>Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal</b></p> <p>Fonte: CME - Divisão de Gestão de Pessoal</p>	<p>Divisão Jurídica</p> <p>M - 8</p> <p>H - 3</p> <p>Unidade de Planeamento, Auditoria e Modernização Organizacional</p> <p>M - 2</p>
<p>Ind. 8 - <b>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes. (€)</b></p> <p>Fonte: CME - Divisão de Gestão de Pessoal</p>	<p>M - 2 983,65 €</p> <p>H - 2 723,86 €</p>
<p>Ind. 9 - <b>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior. (€)</b></p> <p>Fonte: CME - Divisão de Gestão de Pessoal</p>	<p>M - 1 484,89 €</p> <p>H - 1 664,23 €</p>
<p>Ind. 10 - <b>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico. (€)</b></p> <p>Fonte: CME - Divisão de Gestão de Pessoal</p>	<p>M - 1 108,40 €</p> <p>H - 1 275,98 €</p>
<p>Ind. 11 - <b>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional. (€)</b></p> <p>Fonte: CME - Divisão de Gestão de Pessoal</p>	<p>M - 799,12 €</p> <p>H - 968,22 €</p>
<p>Ind. 12 - <b>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).</b></p>	<p>não se aplica</p>

Indicadores de Partida	Inferências
<p>Ind. 13 - <b>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF) (€)</b></p> <p>Fonte: CME - Divisão de Gestão de Pessoal</p>	<p>AEC's</p> <p>M – 378,78 €</p> <p>H – 397,69 €</p> <p>AAAF</p> <p>M - 866, 59 €</p>
<p>Ind. 14 - <b>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)</b></p>	<p>M – 89</p> <p>H- 77</p>
<p>Ind. 15 – <b>Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.</b></p> <p>Nota: Incluem-se, aqui, organizações/associações das várias áreas (social, educação, desporto, profissional, economia, cultura, ambiente, ...) que não detenham o estatuto de IPSS, IPSS, Misericórdias, cooperativas, associações empresariais, etc.</p> <p>Fonte: CME, considerando respostas de 33 organizações</p>	<p>M – 17</p> <p>H – 16</p>
<p>Ind. 16 – <b>Membros das Direções, por sexo, nas organizações</b></p> <p>Nota: Incluem-se, aqui, organizações/associações das várias áreas (social, educação, desporto, profissional, economia, cultura, ambiente, ...) que não detenham o estatuto de IPSS, IPSS, Misericórdias, cooperativas, associações empresariais, etc.</p> <p>Fonte: CME, considerando respostas de 33 organizações</p>	<p>M - 88</p> <p>H - 68</p>

Indicadores de Partida	Inferências
<p>Ind. 17 - <b>Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.</b></p> <p>Nota: Incluem-se, aqui, organizações/associações das várias áreas (social, educação, desporto, profissional, economia, cultura, ambiente, ...) que não detenham o estatuto de IPSS, IPSS, Misericórdias, cooperativas, associações empresariais, etc.</p> <p>Fonte: CME, considerando respostas de 33 organizações</p>	<p>M - 14</p> <p>H - 19</p>
<p>Ind. 18 - <b>Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.</b></p> <p>Nota: Incluem-se, aqui, organizações/associações das várias áreas (social, educação, desporto, profissional, economia, cultura, ambiente, ...) que não detenham o estatuto de IPSS, IPSS, Misericórdias, cooperativas, associações empresariais, etc.</p> <p>Fonte: CME, considerando respostas de 33 organizações</p>	<p>M -39</p> <p>H - 45</p>
<p>Ind. 19 - <b>Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.</b></p> <p>Nota: Incluem-se, aqui, organizações/associações das várias áreas (social, educação, desporto, profissional, economia, cultura, ambiente, ...) que não detenham o estatuto de IPSS, IPSS, Misericórdias, cooperativas, associações empresariais, etc. De acordo com o estatuto jurídico das organizações, nem todas dispõem de diretor técnico, pelo que foram considerados todos os responsáveis das diversas áreas de atuação.</p> <p>Fonte: CME, considerando respostas de 33 organizações</p>	<p>M - 40</p> <p>H - 41</p>
<p>Ind. 20 - <b>Representação de mulheres empregadoras no concelho, em 2018</b></p> <p>Fonte: cálculo a partir de Dados PORDATA obtidos de GEP/MSESS, MTSS (a partir de 2013) - Quadros de Pessoal</p>	<p>M - 287</p> <p>H - 597</p>
<p>Ind. 21 - <b>Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho de Évora (em euros)</b></p> <p>Fonte: cálculo a partir de dados da Fundação Francisco Manuel dos Santos (PORDATA)</p>	<p>Ano 2018:</p> <p>M - 986,6</p> <p>H - 1189,50</p> <p>Diferencial: 202,9 euros a favor dos Homens.</p>
<p>Ind. 22 - <b>Taxa de cobertura de creches e amas (concelho de Évora)</b></p> <p>Fonte: ISS, IP - Gabinete de Planeamento e Estratégia</p>	<p>Ano 2020</p> <p>173,1</p>

Indicadores de Partida	Inferências
<p>Ind. 23 - <b>Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública.</b></p> <p>Fonte: cálculos a partir de dados do INE (estimativas da população) e da Carta Social do Concelho de Évora-2020 (capacidade máxima instalada)</p>	<p>Ano de 2019 45,18<sup>23</sup></p> <p>Ano de 2020 43,54<sup>24</sup></p>
<p>Ind. 24 – <b>Taxa de cobertura de Centros de Dia</b></p> <p>Fonte: ISS, IP - Gabinete de Planeamento e Estratégia</p>	<p>Ano 2020 130,3</p>
<p>Ind. 25 - <b>Taxa de cobertura de apoio domiciliário</b></p> <p>Fonte: ISS, IP - Gabinete de Planeamento e Estratégia</p>	<p>Ano 2020 169,5</p>
<p>Ind. 26 – <b>Taxa de cobertura de lares (ERPI)</b></p> <p>Fonte: ISS, IP - Gabinete de Planeamento e Estratégia</p>	<p>Ano 2020 123,4</p>
<p>Ind. 27 – <b>Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.</b></p> <p>Fonte: CME</p>	<p>3</p> <p>Casa de Abrigo</p> <p>Estrutura Técnica Territorializada de Apoio à Vítima (ETAV) – Associação Ser Mulher</p> <p>Núcleo de Atendimento de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica do Distrito de Évora – Caritas Arquidiocesana de Évora. (NAVVD / CAE)</p>

<sup>23</sup> Relação entre a capacidade máxima instalada (590) e a população em idade normal de frequência do pré-escolar (3 a 5 anos) em n.º de 1306 (estimativas provisórias da população residente 2019 – informação fornecida pelo INE).

<sup>24</sup> Relação entre a capacidade máxima instalada (590) e a população em idade normal de frequência do pré-escolar (3 a 5 anos) em n.º de 1355 (estimativas provisórias da população residente 2019 – informação fornecida pelo INE).

Indicadores de Partida	Inferências
<p>Ind. 28 – N° de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.</p> <p>Fonte: CME</p>	<p>Ano 2020 6</p>
<p>Ind. 29 – N° de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.</p> <p>Fonte: CME</p>	<p>Ano 2020 2</p>
<p>Ind. 30 – N° de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões <i>Educação, Género e Cidadania</i>, a lecionar no concelho.</p> <p>Fonte: SDPSul – Sindicato de Professores</p> <p><b>N° total de docentes a lecionar no concelho</b></p> <p>Fonte: Agrupamento de Escola do concelho de Évora</p>	<p>2019/2020 M - 51 H - 9 2020/2021 M- 24 H – 6  2019/2020 774 2020/2021 783</p>

Indicadores de Partida	Inferências
<p>Ind. 31 – <b>Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.</b></p> <p>Fonte: CME</p>	<p>Não foram desenvolvidas ações de promoção da igualdade e não discriminação, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF).</p> <p>No âmbito das atividades de enriquecimento curricular (AEC) foi desenvolvida a atividade “Todos podemos fazer tudo” que levou a Igualdade de Género a 4 escolas do 1.ºCiclo do Ensino Básico do concelho, envolvendo 58 crianças e 13 adultos.</p> <p>“Todos podemos fazer tudo” é uma atividade pedagógica que, a partir de recursos lúdicos, procura desconstruir estereótipos e preconceitos associados ao género, bem como despertar as crianças para a reflexão sobre a igualdade de oportunidades, escolhas e direitos, sensibilizando-as para a promoção de comportamentos justos e iguais</p>
<p>Ind. 32 - <b>Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias. [modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)]</b></p> <p>Fonte: Centro Qualifica da Escola Gabriel Pereira, Évora</p>	<p>Ano 2019/2020</p> <p>M - 7</p> <p>H - 5</p>
<p>Ind. 33 - <b>Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas. [modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)]</b></p> <p>Fonte: Centro Qualifica da Escola Gabriel Pereira, Évora</p>	<p>Ano 2019/2020</p> <p>M - 3</p> <p>H - 3</p>
<p>Ind. 34 - <b>Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades. [modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)]</b></p> <p>Fonte: Centro Qualifica da Escola Gabriel Pereira, Évora</p>	<p>Ano 2019/2020</p> <p>M - 11</p> <p>H - 2</p>

Diagnóstico de Necessidades

Indicadores de Partida	Inferências
<p>Ind. 35 - <b>Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais. [modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)]</b></p> <p>Fonte: Centro Qualifica da Escola Gabriel Pereira, Évora</p>	<p>Ano 2019/2020</p> <p>M - 2</p> <p>H - 4</p>
<p>Ind. 36 – <b>Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas</b></p> <p>Fonte: CME</p>	<p>Ano 2019/2020</p> <p>M 12</p> <p>H 6</p>
<p>Ind. 37 – <b>Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar</b></p> <p>Fonte: CME</p>	<p>Ano 2018/2019:</p> <p>M - 481</p> <p>H - 712</p> <p>Ano 2019/2020:</p> <p>M - 511</p> <p>H - 726</p>
<p>Ind. 38 - <b>Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados</b></p> <p>Fonte: CME</p>	<p>M - 19%</p> <p>H - 81%</p>

Fontes; CME, GEP/MSESS, MTSSS; Fundação Francisco Manuel dos Santos (PORDATA), ISS, IP - Gabinete de Planeamento e Estratégia; Centro Qualifica da Escola Gabriel Pereira - Évora, SDPSul – Sindicato de Professores, Agrupamentos de Escolas do Concelho de Évora, e Carta Social do Concelho de Évora – Câmara Municipal do Concelho de Évora (2020).

