



PLANO PARA A
IGUALDADE
SESIMBRA

DIAGNÓSTICO

logframe



ÍNDICE

Índice	4
Lista de siglas	5
Mensagem do presidente	7
Nota introdutória	8
Síntese diagnóstica	10
Áreas Prioritárias	18
Nota Metodológica	22
Retrato do Município	26
Dimensão Externa	28
Educação e Juventude	29
Ação Social e Saúde	46
Desporto, Cultura e Lazer	83
Emprego e Trabalho	103
Espaço Público, Segurança, transportes e Habitação	115
Dimensão Interna	125
Bibliografia	135
Anexos	139

LISTA DE SIGLAS

ACeS - Agrupamento de Centros de Saúde

AML - Área Metropolitana de Lisboa

APF - Associação Planeamento Familiar

ARS - Administração Regional de Saúde

BTT - Bicicleta Todo Terreno

CAARPD - Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social para Pessoas com Deficiência e incapacidade

CACI - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão

CATL - Centro de Atividades de Tempos Livres

CEB - Ciclo de Ensino Básico

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CLDS - Contrato Local de Desenvolvimento Social

CMS - Câmara Municipal de Sesimbra

CPCJ - Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

CRP - Constituição da República Portuguesa

EIGE / IEGE - European Institute for Gender Equality / Instituto Europeu para a Igualdade de Género

ELH - Estratégia Local de Habitação

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-2030

EPIS - Associação Empresários Pela Inclusão

ERPI - Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas

EU - União Europeia

FSE - Fundo Social Europeu

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

IG - Igualdade de Género

INE - Instituto Nacional de Estatística

IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude

ND - Não Discriminação

NEE - Necessidades Educativas Especiais

ODS – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

RMARH - Regulamento Municipal de Apoio à Recuperação ou Criação de Habitabilidade

RMAAGHS - Regulamento Municipal de Acesso, Atribuição e Gestão das Habitações Sociais

RSI – Rendimento Social de Inserção

SAD - Serviços de Apoio Domiciliário

SICAD - Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências

SNS – Serviço Nacional de Saúde

SS - Segurança Social

TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação

UCC – Unidade Cuidados na Comunidade

UCSP - Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados

UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta

USF – Unidade de Saúde Familiar

VIH – Vírus da Imunodeficiência Humana

MENSAGEM DO PRESIDENTE

[A decidir pela autarquia, poderá constar apenas no Plano para a Igualdade]

NOTA INTRODUTÓRIA

O presente documento, elaborado no âmbito do Plano para a Igualdade de Sesimbra, materializa a primeira fase referente à caracterização do território e da organização (autarquia) em matérias alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) - Portugal + Igual 2018-2030.

A elaboração do Plano para a Igualdade concretiza uma das competências materiais, da responsabilidade das Câmaras Municipais, que se encontra prevista no art.º 33, q), da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico - "Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade".

O Plano para a Igualdade encontra-se alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e concorre, especificamente para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 - "Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas". O Plano para a Igualdade encontra-se igualmente enquadrado no âmbito da implementação da ENIND 2018-2030, através dos seus quatro Eixos e respetivas orientações, bem como dos três Planos de Ação que a integram: Plano de Ação para a Igualdade entre Homens e Mulheres, Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

O trabalho desenvolvido conducente à elaboração do documento em questão é cofinanciado pelo próprio Município e pelo Fundo Social Europeu (FSE), através do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), no âmbito da Tipologia 1.06 - Apoio Técnico à Elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade. A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é o organismo intermédio que exerce as competências de gestão no âmbito do POISE, especificamente para a Tipologia 1.06, bem como é a entidade responsável pela coordenação da ENIND 2018-2030.

O presente diagnóstico constitui-se como a primeira etapa de um processo de planeamento da intervenção e desenvolvimento social na área da Igualdade e Não

Discriminação no Concelho de Sesimbra, partindo de um conhecimento aprofundado e abrangente da realidade organizacional e territorial nesta área. Um diagnóstico é, pela sua natureza dinâmica, um documento que não encerra um processo, mas antes é desencadeador de processos, devendo estar permanentemente aberto a novos contributos e atualizações. Não obstante, e no que concerne à promoção da igualdade e não discriminação num determinado território, é relevante produzir, periodicamente, “pontos de situação” que materializem o levantamento de problemas e necessidades com vista a uma política de inclusão efetiva. Este documento constitui, precisamente, a concretização deste processo.

A abordagem metodológica utilizada valorizou a experiência daqueles que mais próximo estão dos problemas e que os vivem, num processo assente em métodos participativos que permitiram a recolha das perceções de diferentes atores chave, e no cruzamento desta informação com um leque alargado de indicadores recolhidos junto da Câmara Municipal de Sesimbra (CMS), bem como de fontes oficiais (Instituto Nacional de Estatística ou outros órgãos da administração pública).

Com o Plano para a Igualdade, pretende-se que o Município tenha um instrumento de política local que possa: i) garantir um compromisso político com a promoção da igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local; ii) criar e consolidar práticas de planeamento territorializadas com critérios e requisitos claros relativos à inclusão das dimensões da igualdade, não discriminação e combate à violência; iii) contribuir para o desenvolvimento de um território equitativo, inclusivo e coeso, bem como para o desenvolvimento económico e social, através da promoção da igualdade entre mulheres e homens e da redução de fenómenos de discriminação e violência.

Concretamente, no que respeita ao presente documento pretende-se: i) aumentar e aprofundar o conhecimento e qualificar a informação disponível no âmbito das questões de igualdade de género no município de Sesimbra; ii) identificar os recursos e as potencialidades existentes, mas também as necessidades e constrangimentos presentes no concelho; iii) mobilizar decisores locais e a população para a importância da igualdade de género e eliminar estereótipos no processo de desenvolvimento local; iv) que seja um instrumento de suporte ao planeamento futuro, em particular do Plano para a Igualdade, que proporcione clareza estratégica no que respeita à integração da dimensão do género nas políticas, programas e projetos concelhios.

SÍNTESE DIAGNÓSTICA

O presente diagnóstico pretende contribuir para o conhecimento da realidade do concelho de Sesimbra, na ótica da Igualdade e Não Discriminação, em áreas fundamentais para o desenvolvimento social (Educação, Ação Social, Saúde, Cultura e Desporto, Emprego, Espaço Público e Habitação).

A Autarquia, enquanto organização responsável pela definição e implementação de políticas locais que promovam e salvaguardem os interesses da população residente, destaca-se como elemento central neste processo de planeamento. A responsabilidade de adotar um Plano Municipal para a Igualdade recai sobre uma das competências da autarquia, tendo sido esta a entidade promotora e mobilizadora de todas as etapas deste processo. Desta forma, a Câmara Municipal de Sesimbra, enquanto organização, foi igualmente sujeita a um procedimento de auscultação e caracterização, mediante indicadores previamente definidos.

A leitura contextualizada e integrada do documento, realizada mediante o cruzamento de indicadores quantitativos, qualitativos e o resultado das perceções dos diversos atores locais, irá permitir o desenho de uma estratégia local para a igualdade, que se espera mais eficaz e promotora das mudanças que se desejam alcançar no território.

Começamos por um conjunto de conclusões de âmbito mais genérico, que terão reflexo no que foram consideradas posteriormente, áreas prioritárias para o Plano para a Igualdade:

- Apesar da evolução positiva que se tem vindo a assistir na diminuição de assimetrias quanto ao género em muitas das dimensões abordadas no presente diagnóstico, ser mulher ainda significa não ter as mesmas oportunidades que ser homem, devido à influência de uma constelação de variáveis (escolaridade, papel desempenhado no agregado familiar, idade, nível de rendimento, condição perante o trabalho, entre outras);
- No concelho de Sesimbra, o tema da Igualdade de Género e Não Discriminação é, aparentemente, percebido como fazendo parte da identidade e cultura das entidades / organizações / estruturas do território, no entanto, parece não existir uma política interna que sistematize de forma objetiva e concreta o posicionamento das mesmas, e que permita, igualmente, a realização de ações concertadas e orientadas nesta área;
- O concelho apresenta-se heterogéneo no que respeita a recursos, bem como a necessidades / problemas por freguesia e por grupos populacionais específicos

(crianças, adultos, idosos, pessoas com deficiência / incapacidade, grupos sociais mais vulneráveis, como pessoas em situação de desemprego, população migrante, entre outras). É importante ter em consideração a caracterização demográfica e social da população residente, bem como se é promovido o acesso a respostas adequadas às necessidades dos diversos grupos populacionais, contribuindo desta forma para a promoção da Igualdade e Não Discriminação;

- Apesar das fragilidades identificadas, importa destacar o investimento que o município e entidades locais têm realizado para garantir o acesso igualitário nomeadamente, à educação, à saúde, à cultura e ao desporto e que promovam uma maior conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- Ainda que não tenham sido identificadas situações de violência contra raparigas e mulheres, parece não estarem definidos ou divulgados os procedimentos para as reportar (nomeadamente dentro da autarquia e restantes entidades). A autarquia considera ainda pertinente a implementação de respostas no território que respondam especificamente a estas situações.

Os dados, que poderão ser consultados com maior detalhe nos capítulos que se seguem, apresentam informações que, ainda que não sejam absolutamente novas ou exclusivas do território, são significativas para compreender a realidade do município ao nível da Igualdade e Não Discriminação. De forma a sintetizar alguns destes dados apresenta-se o resumo da informação recolhida, por área, organizada de acordo com dados mais relevantes de caracterização.

EDUCAÇÃO E JUVENTUDE

A educação é das áreas com maior potencial de gerar mudanças significativas a médio-longo prazo, ao nível da Igualdade e Não Discriminação. Nesse sentido é importante não só garantir o acesso de todos à educação, como garantir que esta promove uma efetiva Igualdade e Não Discriminação, quer ao nível de género, como ao nível de questões raciais, étnicas, económicas, religiosas e/ou outras. É na infância e adolescência que são construídos os papéis sociais associados ao género, nomeadamente pelo ambiente social, donde importa dar especial relevo e atenção a esta fase de desenvolvimento.



A nível territorial, e tendo em conta as áreas de responsabilidade no âmbito do ensino e educação (Ensino pré-escolar, 1º ciclo, atividades de enriquecimento curricular e de apoio à família), a autarquia assume um papel determinante na coordenação da política educativa e de intervenção junto do sistema educativo, dos agentes educativos e dos parceiros sociais, podendo promover a integração da Igualdade de Género na organização e funcionamento escolar, bem como nos currículos da educação e formação.

Em Sesimbra, os indicadores da educação são positivos, registando-se uma diminuição da taxa de analfabetismo e um aumento do nível de escolaridade, verificando-se um equilíbrio na taxa de alunas/os de ambos os sexos ao nível dos diferentes ciclos de ensino – sendo que as mulheres são mais representativas ao nível do ensino superior. Também ao nível da prática desportiva, educação sexual e participação cívica e associativa devem ser cuidadas e incentivadas práticas inclusivas e igualitárias, tendo a autarquia um papel chave na promoção e implementação de ações como o conselho municipal da juventude ou os movimentos associativos juvenis.

AÇÃO SOCIAL

No âmbito da Ação Social é fundamental perceber quais os grupos populacionais que poderão estar mais sujeitos a situações de exclusão social e de pobreza e quais os fatores associados às condições de vida que poderão estar a contribuir para as referidas situações. O sexo, o grupo etário, o nível de escolaridade, a composição do agregado familiar, a situação perante o trabalho e o nível de rendimento são, entre outras variáveis, as que se têm demonstrado estar relacionadas com o nível de exposição a situações de pobreza e de exclusão social.



No concelho de Sesimbra observa-se um aumento da população com mais de 65 anos, que auferem pensões de velhice com valores médios inferiores aos registados na AML e relativamente próximos do valor do limiar de risco de pobreza. Esta população é maioritariamente do sexo feminino e, não só pelo fator económico, como também pelo contexto onde se inserem e por fatores individuais poderá estar mais sujeita a situações de pobreza e de exclusão social.

As pessoas em situação de desemprego, com níveis de escolaridade mais baixos e com rendimentos baixos, também se encontram em maior risco. Apesar de, entre 2013 e 2019, se ter registado uma diminuição gradual do número médio de pessoas em

situação de desemprego inscritas no Centro de Emprego, devido aos constrangimentos provocados pela pandemia por Covid-19, o número aumentou em 2020. Desta forma, importa não esquecer este grupo populacional, que se encontra em situação de maior vulnerabilidade económica e social.

O ganho médio mensal no concelho encontra-se abaixo do registado na AML e da maioria dos concelhos que a integram, sendo ainda mais baixo para as mulheres e para as pessoas com menor nível de escolaridade (equivalente ao ensino secundário ou inferior). Ainda que o nível de escolaridade da população residente no concelho tenha aumentado desde 2011, 58,9% dos residentes tem no máximo o 3º ciclo do ensino básico.

No que respeita à composição do agregado familiar, são as famílias numerosas (com dependentes), unipessoais e monoparentais que se encontram em situação de maior exposição a situações de exclusão social e de pobreza. Na última década registou-se um aumento do número de famílias unipessoais e numerosas no concelho.

Destaca-se a existência de uma rede de equipamentos, da rede solidária, pública e privada, destinados a crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência e incapacidade residentes no concelho. No entanto, existem respostas com que apresentam uma taxa de ocupação máxima (nomeadamente, creches da rede solidária, pré-escolar das redes solidária e pública, CATL da rede solidária, SAD da rede solidária, ERPI das redes solidária e privada e quase todas as respostas na área da deficiência), o que poderá contribuir para um agravamento das desigualdades sociais e de género, na medida em que o cuidado tem tradicionalmente sido assegurado principalmente pelas mulheres.

SAÚDE

À semelhança da intervenção em Ação Social, no âmbito da saúde também existem fatores que se encontram associados à perceção do estado de saúde, aos comportamentos em saúde e ao acesso aos serviços de saúde.

Apesar de não existir informação disponível para a população residente no concelho de Sesimbra, a nível nacional e comparativamente com os homens, são as mulheres que avaliam como menos positiva a sua saúde e que menos praticam atividade física. As mulheres apresentam uma esperança média de vida à nascença superior aos homens, mas com menos anos de vida saudáveis. As mulheres inscritas no ACeS Arrábida



apresentam em maior proporção diagnósticos ativos de hipertensão, alterações do metabolismo dos lípidos e perturbações depressivas, o que poderá estar relacionado com os comportamentos em saúde que praticam e com a prevalência de doenças crónicas associadas ao envelhecimento. No mesmo ACeS, são os homens que proporcionalmente apresentam maior consumo de bebidas alcoólicas e de tabaco, de abuso de drogas e de excesso de peso.

Para além das diferenças associadas ao género, observa-se que as pessoas com maior incapacidade / deficiência, com idade igual ou superior a 65 anos, com menor escolaridade e que residem sós ou apenas com o/a companheiro/a, são quem percecionam ter um estado de saúde menos positivo.

É fundamental perceber quais os fatores idiossincráticos, mas também sociais, culturais, ambientais e económicos associados a desigualdades em saúde, para que se possa intervir de forma preventiva e para que se possa garantir o acesso a cuidados de medicina curativa e de reabilitação a toda a população.

DESPORTO, CULTURA E LAZER

Sendo o desporto uma área fundamental para o desenvolvimento social e pessoal dos indivíduos, mas também para o desenvolvimento dos territórios, é relevante saber que se continuam a evidenciar desigualdades entre homens e mulheres na maioria dos países europeus, incluindo Portugal. Tanto a liderança no desporto, como a atividade de treinador desportivo, são, em Portugal, dominadas pelos homens. Ao nível da prática, e apesar do aumento da participação das raparigas e das mulheres nas atividades desportivas que se tem vindo a assistir, estas continuam a representar cerca de ¼ do total de praticantes de modalidades desportivas, donde o desporto continua a ser um setor dominado pelos homens.



O município tem uma grande e diversificada oferta de equipamentos para a prática desportiva, de gestão municipal e privada, e um conjunto de associações desportivas sediadas nas diferentes freguesias do concelho, o que faz crer que, a este nível, exista uma resposta abrangente para os diferentes grupos – ainda que seja importante ter em consideração, por exemplo, as condições de acessibilidade destes equipamentos.

A cultura é uma área onde muito recentemente se alcançou em Portugal um equilíbrio – até ligeiramente favorável às mulheres – ao nível do emprego, anteriormente dominado

por homens e, desde 2020, superado pelas mulheres. Apesar deste dado positivo, sabe-se que, em Portugal, uma boa parte da atividade cultural e artística está longe de alcançar uma grande parte da população. Para mudar esta realidade, e fazer uma integração adequada da perspetiva de género nas políticas culturais é necessário conhecer a realidade local ao nível do emprego e da oferta cultural, mas também ao nível da procura e do consumo cultural.

No concelho de Sesimbra tem sido realizado um investimento notório no setor da cultura, nomeadamente através de uma oferta cultural distinta para diferentes grupos populacionais nos vários equipamentos de que o município dispõe.

TRABALHO, EMPREGO, GESTÃO DE PESSOAS E FORMAÇÃO

Apesar das mudanças que se verificaram ao longo das últimas décadas ao nível da taxa de atividade das mulheres, a sua circunstância no mercado de trabalho ainda está longe de ser igual à dos homens. Assiste-se, em Portugal, a significativas diferenças quer ao nível das taxas de emprego e desemprego, como ao nível da representação de cada um dos sexos nos diferentes setores de atividade, mas também ao nível das remunerações auferidas – como se verifica no concelho de Sesimbra.



As mulheres enfrentam, ainda, uma dificuldade acrescida ao nível da conciliação entre a vida profissional e familiar, uma vez que continuam a assumir um maior número de responsabilidades como cuidadoras – de descendentes e ascendentes – assim como a maior parte das tarefas domésticas. Também a gravidez se revela, frequentemente, uma condicionante prejudicial à carreira profissional feminina, e mesmo ao nível da partilha de licença de parentalidade se continua a verificar um grande desequilíbrio no uso dos direitos de cada um (mãe e pai).

Para além destas assimetrias, ainda se assiste a uma outra realidade, relacionada com a violência no trabalho, e que sobretudo na forma de assédio (moral e/ou sexual) vitima maioritariamente mulheres, o que aumenta as condicionantes desfavoráveis a uma igualdade de circunstância em contexto de trabalho.

A autarquia pode, assim, desempenhar um papel de grande relevo, desde logo, partindo do seu exemplo enquanto entidade empregadora, mas também ao nível de uma sensibilização ativa da comunidade e do tecido empresarial, assim como através do

reforço de respostas que visem reduzir estes constrangimentos – seja no âmbito do apoio à integração no mercado de trabalho; como de estruturas que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; ou com dispositivos de ação para reportar situações de violência e/ou desrespeito de direitos.

ESPAÇO PÚBLICO, SEGURANÇA, TRANSPORTES E HABITAÇÃO

O espaço público é, ainda, muito pouco igualitário, apresentando significativos constrangimentos a um vasto número de pessoas que, por diferentes razões, se vê condicionado no uso quotidiano desse espaço – na circulação e desfrute – limitando conseqüentemente o seu acesso a outros serviços e ofertas, que não apenas o uso estrito do espaço público em si. São vários os aspetos que condicionam, de forma desigual, a utilização e vivência deste espaço, desde logo as suas características físicas – que, sobretudo ao nível da acessibilidade, podem colocar barreiras que dificultam ou impedem a circulação e acesso a diversos grupos.



A segurança é outro aspeto fundamental – seja efetiva ou percebida, mas que depende da existência de boa iluminação, visibilidade e sinalização, assim como da circulação frequente de pessoas ou de vigilância formal, independentemente da zona. A segurança é, ainda, fundamental ao nível dos transportes – outro aspeto essencial para tornar o uso do espaço público mais igual, seja ao nível da cobertura da rede, como da sua acessibilidade física, e da qualidade/segurança das infraestruturas de apoio.

Sendo que a gestão destes fatores compete, em grande medida, ao município, ou tem com ele estreita articulação, existe uma grande oportunidade de intervenção positiva por parte da autarquia que pode, em particular neste capítulo, promover mudanças significativas ao nível da Igualdade e Não Discriminação. E, para tal, uma das condições primordiais é auscultar a população, para melhor conhecer as suas reais necessidades.

Também ao nível da habitação, muito será possível fazer ao nível da gestão autárquica, sendo que as principais necessidades se encontram ao nível da adequação do parque habitacional às necessidades dos vários grupos e diferentes fases do ciclo da vida – olhando por exemplo ao envelhecimento da população e à constituição dos novos agregados – e ao nível do acesso à habitação – por exemplo, pelos grupos mais jovens.

DIMENSÃO INTERNA DA AUTARQUIA

Enquanto organização de trabalho, o município de Sesimbra apresenta equilíbrios ao nível da representatividade de ambos os sexos – não obstante o órgão executivo ser composto maioritariamente por homens. Verificam-se algumas diferenças a nível salarial mas que, dependendo das categorias, beneficiam um e outro género. Regista-se que a autarquia integra mais de 30 trabalhadores portadores de deficiência.



A perceção geral dos trabalhadores é bastante favorável à cultura da organização, reconhecendo os princípios da Igualdade e da Não Discriminação como parte integrante da sua identidade. Assim, a opinião geral é de que não há discrepâncias baseadas no género – seja ao nível da remuneração, da progressão na carreira, ou do exercício da maternidade e paternidade, que são encarados de igual modo.

ÁREAS PRIORITÁRIAS

No âmbito do processo participativo levado a cabo para auscultação dos variados atores, foi realizado um *workshop* presencial, dividido em duas sessões, no qual se dinamizaram mesas de debate sobre cada uma das áreas consideradas fundamentais para este diagnóstico.

Depois de todas as mesas terem aprofundado o respetivo tema, e de apresentarem uma síntese dessa reflexão, os participantes foram convidados a eleger, dentro de cada área, os dois problemas / necessidades que considerassem prioritários no âmbito da ação para a Igualdade e Não Discriminação.

Resultou assim uma priorização desses problemas, que a seguir se apresenta, e que permite informar a construção do Plano Municipal com a perspetiva dos atores envolvidos, tornando esse processo, também ele, mais participado.

EDUCAÇÃO E JUVENTUDE

- Necessidade de maior divulgação / sensibilização no âmbito da Igualdade e Não Discriminação; Necessidade de criação de redes (potencializar recursos)

- Comunidade Educativa (EE, Educadores, Docentes, Não Docentes, Técnicos/as) pouco sensibilizada e capacitada para agir no âmbito das questões da igualdade e não discriminação

- Necessidade de maior investimento na integração e combate ao abandono escolar dos jovens de etnia cigana

- Necessidade de sensibilizar para a aceitação das “novas” realidades face à educação sexual e reprodutiva em forma de parcerias externas



AÇÃO SOCIAL

- Resposta insuficiente ao nível da intervenção com pessoas em situação de sem-abrigo (ex.: apoio alimentar, serviço de higiene)

- Ausência de respostas de intervenção no âmbito da violência doméstica (ex.: Gabinete de Apoio à Vítima, Centro de Acolhimento para Mulheres Vítimas de Violência Doméstica; intervenção com agressores)

- Rede de transportes públicos insuficiente (frequência, horários e circuitos), bem como necessidade de maior investimento no transporte escolar e pré-escolar

- Insuficiência de vagas da rede solidária para as respostas sociais de Creche, CATL, ERPI e SAD

- Insuficiência de vagas nas respostas sociais direcionadas para a população com deficiência e/ou incapacidade



SAÚDE

- Insuficiência de recursos na área da saúde mental o que condiciona o acompanhamento adequado a pessoas com sintomatologia neste âmbito

- Necessidade de formação ao nível do contacto e acompanhamento a pessoas com deficiência, bem como na área da saúde mental

- Insuficiência de recursos humanos e de espaços físicos destinados à prestação dos cuidados de saúde

- Risco acrescido de agudização de problemas de saúde na população masculina, por estes serem menos cuidadosos com a sua saúde

- Dificuldades no acesso aos equipamentos de saúde, devido a fatores relacionados com barreiras físicas, mas também devido à rede deficitária de transportes públicos



DESPORTO, CULTURA E LAZER

- Pouca participação das mulheres em cargos de decisão (n.º superior de homens nos cargos dirigentes das associações)

- Dirigentes e associados pouco sensibilizados para a temática da igualdade e não discriminação

- Necessidade de existir um planeamento estratégico no âmbito da Cultura que contemple a dimensão da igualdade e não discriminação

- Desconhecimento e implementação deficitária de documentos já existentes ao nível da igualdade e não discriminação

- Necessidade de investir numa comunicação com perspetiva de género no âmbito da promoção e divulgação das atividades desportivas



TRABALHO, EMPREGO, GESTÃO DE PESSOAS E FORMAÇÃO

- Resistência das empresas e trabalhadores a frequentar formações (as formações devem ser em horário laboral)

- Preconceito / discriminação na empregabilidade devido à idade

- Discrepância entre a cultura empresarial entre micro e grandes empresas (no âmbito da igualdade e não discriminação)

- Discrepância de mentalidades no que diz respeito ao acesso a formação e emprego (entre Sesimbra e Quinta do Conde)

- Existência de preconceitos / estereótipos relacionados com profissão e género, quer na comunidade em geral, quer ao nível das empresas



ESPAÇO PÚBLICO, SEGURANÇA, TRANSPORTES

- Necessidade de reabilitar espaços públicos que envolvem habitações sociais no sentido de dissociar as mesmas de uma imagem negativa

- Dificuldade de acesso à USF do Castelo

- Necessidade de se realizarem ações de formação / sensibilização para quem executa as obras, de forma a se perceber a função / propósito das mesmas

- Existência de horários e frequência dos transportes públicos desajustada às necessidades da população, bem como, necessidade de melhorar as condições de deslocação até às paragens e de permanência nas mesmas

- Ocupação indevida dos passeios (estacionamento indevido; sinalética; instalações não licenciadas)



HABITAÇÃO

- Inexistência de arrendamento acessível que dê resposta a agregados de rendimentos intermédios - pelo facto de ser zona turística

- Falta de apoio ao alojamento por falta de recursos humanos e logísticos (acompanhamento dos bairros)

- Enorme procura na freguesia da Quinta do Conde onde existe o menor número de fogos municipais

- Parque habitacional mais antigo sem acessibilidade a pessoas com mobilidade reduzida

- Dificuldade em adequar tipologias e dar resposta a novas necessidades



NOTA METODOLÓGICA

A abordagem metodológica incorporada procurou cumprir o objetivo de aumentar o conhecimento e qualificar a informação disponível sobre a realidade da Igualdade e Não Discriminação em Sesimbra, para posteriormente definir uma estratégia local para a promoção da igualdade entre homens e mulheres e combate à discriminação.

PRESSUPOSTOS METODOLÓGICOS

Para além dos pressupostos inerentes ao trabalho da equipa da Logframe, a estratégia metodológica contemplou um conjunto de princípios fundamentais:

- A diversidade de atores com atuação em diferentes áreas de intervenção no concelho de Sesimbra, tendo em consideração os diferentes papéis e funções assumidas, de forma a potenciar uma leitura integrada do território;
- Um processo de consulta participativo, suportado pelo *Kit* de ferramentas para diagnósticos participativos (Guia do Projeto *Local Gender Equality*), que privilegiou não só as entidades / profissionais, mas também colaboradores da autarquia, crianças e jovens e comunidade em geral residente no concelho;
- Recurso a metodologias mistas (questionários, *workshops*, *softwares* de recolha de perceções e de criação de quadros visuais), tendo em consideração as condicionantes externas (como recursos existentes, tempo e limitações decorrentes da situação pandémica) e do próprio contexto;
- Uma abordagem quantitativa dos dados estatísticos obtidos, em complementaridade com uma abordagem qualitativa das perceções recolhidas;
- A caracterização do território e da organização (autarquia), nomeadamente através da recolha de indicadores de políticas de igualdade a nível local.

SOLUÇÃO METODOLÓGICA E OPERACIONALIZAÇÃO

A estratégia metodológica utilizada foi concebida e executada em torno de dois tipos de informação distintas e complementares entre si: os dados estatísticos oficiais, relativos a indicadores, alguns dos quais previamente definidos, para as dimensões que são abordadas e aprofundadas no presente documento; e as perceções de atores locais,

colaboradores da autarquia e profissionais de diversas áreas de intervenção em Sesimbra, assim como dos jovens e da comunidade em geral.

O processo de construção deste Diagnóstico contou assim, com o contributo de um conjunto diversificado de atores que possibilitou a obtenção de informações relevantes permitindo uma leitura mais aprofundada e mais adequada à realidade específica do Concelho.

A recolha e produção desta informação seguiu uma sequência de seis etapas distintas, definidas em conjunto com a autarquia de Sesimbra, com recurso a um conjunto de instrumentos variados que permitiram garantir a abordagem multi-método desejada, tal como a figura representa:



Após a definição conjunta, com os representantes da autarquia, sobre a calendarização dos momentos de trabalho e dos instrumentos e estratégias participativas a realizar, iniciou-se uma análise aprofundada de um conjunto de indicadores e de documentos, disponíveis nas fontes oficiais¹ e facultados pela autarquia, que permitiram uma leitura transversal do território e da organização (autarquia) em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

O processo de recolha de dados decorreu em dois momentos, recorrendo a ferramentas de facilitação e *software* especializado. Primeiro, foi realizado um *workshop* presencial, com o objetivo de se identificar as principais necessidades e problemas ao nível da igualdade e não discriminação, mas também os recursos existentes no concelho em áreas transversais como a educação e juventude, a ação social, a habitação, a saúde, a cultura e o desporto, o trabalho, a gestão de pessoas e a formação, o espaço público, o urbanismo e a segurança. Neste *workshop* participaram 47 atores locais, representantes de entidades / organizações que intervêm no concelho de Sesimbra, bem como colaboradores da autarquia.

Num segundo momento, que decorreu nos meses de novembro e janeiro de 2021, foram lançados questionários *online* que incidiram sobre as temáticas igualdade entre homens e mulheres, prevenção e combate à discriminação e prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, a públicos diferenciados:

- Questionário a dirigentes e técnicos/as de associações desportivas, culturais e recreativas e de instituições / organizações da área social (com um total de 37 respostas);
- Questionário a gestores/as e dirigentes de empresas sediadas no município (com um total de 35 respostas);
- Questionário a profissionais da área da saúde (com um total de 5 respostas);
- Questionário a professores/as e educadores/as (com um total de 94 respostas);
- Questionário a alunos/as do 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário (com um total de 108 respostas);
- Questionário à comunidade / cidadãos/ãs (com um total de 63 respostas);
- Questionário a dirigentes / colaboradores/as da autarquia (com um total de 154 respostas).

¹ Os dados recolhidos através das fontes oficiais são os mais atualizados possível, no entanto existem indicadores cujo período de recolha reporta a anos anteriores

Os dados recolhidos foram tratados de acordo com o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, tendo sido adotadas tecnologias e procedimentos de segurança para proteger os dados pessoais do acesso, uso ou divulgação não autorizados.

As condições de anonimato dos dados foram garantidas, não sendo possível em nenhuma circunstância associar os dados obtidos a qualquer indivíduo (nomeadamente através do seu *e-mail*) e não tendo sido realizada qualquer análise de dados pessoais.

Simultaneamente à aplicação dos questionários *online*, foram divulgados os resultados da reflexão dos grupos temáticos presentes no *workshop*, através da ferramenta *online* "Padlet". A apresentação e divulgação da informação sistematizada por área temática e por categoria (necessidades / problemas; recursos / potencialidades e observações) permitiu aos atores locais que participaram no *workshop* e a outros atores que intervêm no concelho de Sesimbra, acrescentar conteúdos, sugerir alterações e manifestar a sua concordância e discordância com os mesmos.

RETRATO DO MUNICÍPIO



População residente (2021): 52.394

(variação de 5,8% entre 2011 e 2021)



População residente (2021): 26.953

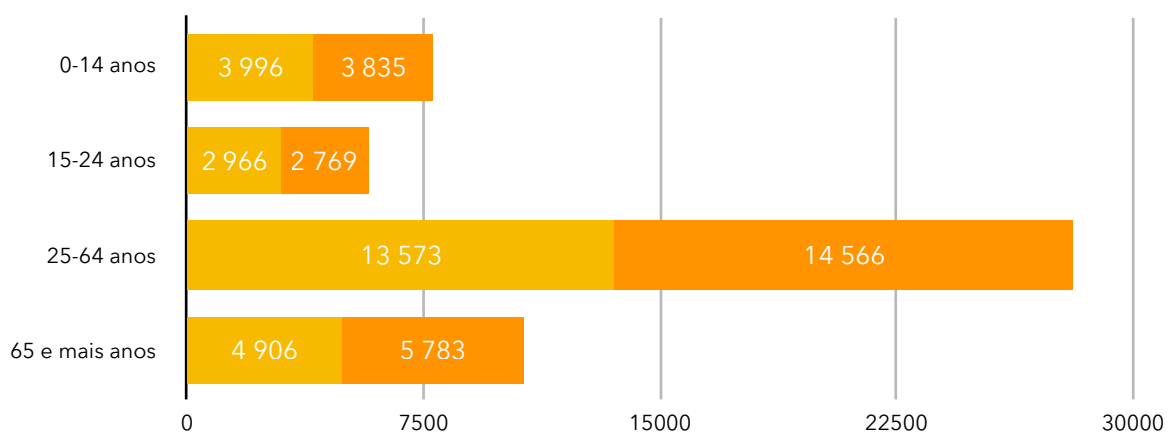
(variação de 7% entre 2011 e 2021)



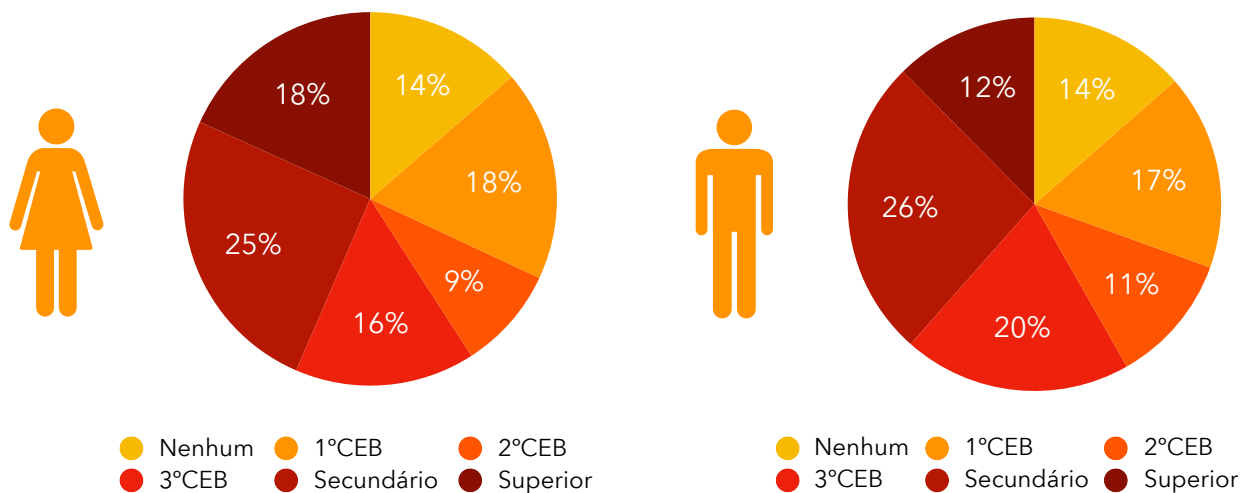
População residente (2021): 25.441

(variação de 4,6% entre 2011 e 2021)

Área: 196 Km²



Escolaridade (2021)



Alojamentos familiares clássicos (2021): 33.163

(variação de 4,4% entre 2011 e 2021)

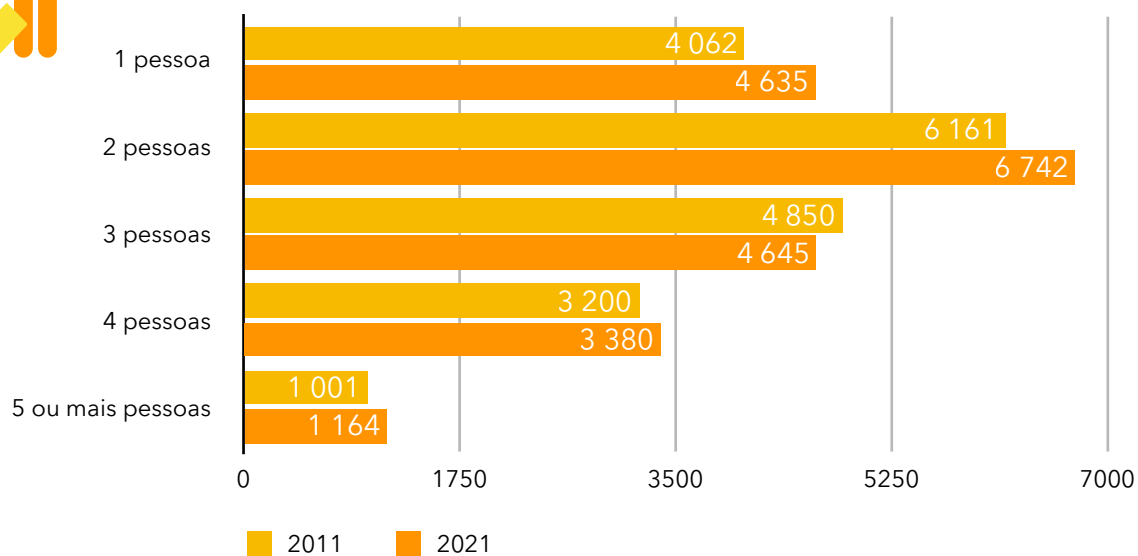
Edifícios (2021): 21.593

(variação de 5,7% entre 2011 e 2021)



Agregados domésticos privados (2021): 20.566

(variação de 6,7% entre 2011 e 2021)



DIMENSÃO EXTERNA

A dimensão externa deste diagnóstico visa caracterizar o território e identificar recursos e necessidades, 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 como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a 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.

As áreas de enfoque desta dimensão são:

- Educação e Juventude
- Ação social e Saúde
- Desporto, Cultura e Lazer
- Emprego e Trabalho
- Espaço público, Segurança, Transportes e Habitação

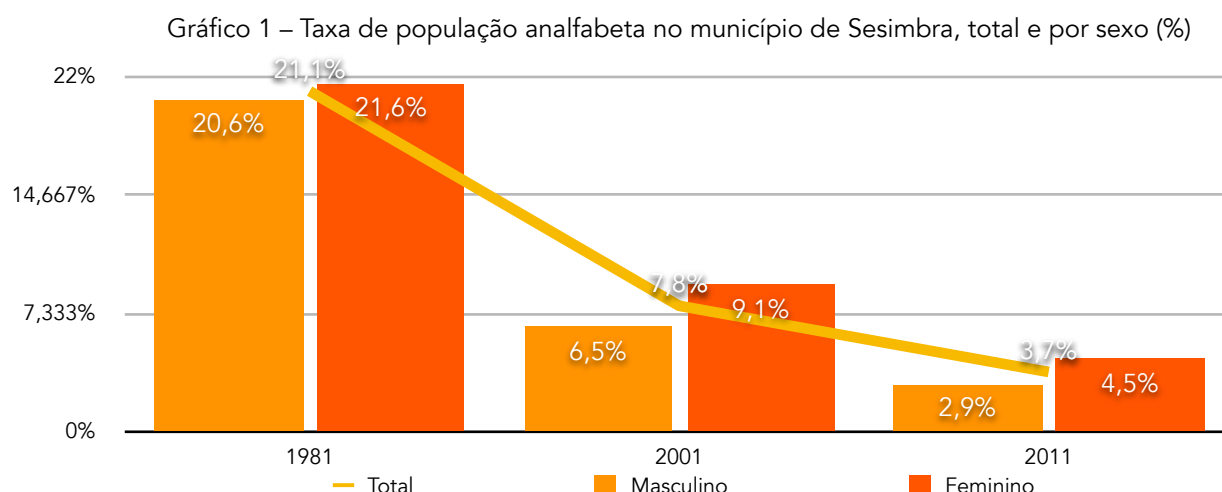
EDUCAÇÃO E JUVENTUDE

EDUCAÇÃO

A educação é fundamental para a promoção da igualdade, bem como para a prevenção e combate à discriminação. A Educação é de forma unânime, considerada como uma área de atuação que promove as maiores e mais significativas mudanças a médio e longo prazo, na medida em que educa e forma pessoas, sendo por isso fulcral garantir o acesso à mesma de forma igualitária e generalizada.

O direito à Educação está refletido em documentos, nacionais e internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos Sociais e Culturais, a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres, a Convenção sobre os Direitos das Crianças, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A nível nacional destaca-se a identificação do acesso à educação como um direito fundamental presente na Constituição da República Portuguesa (art. 74º, capítulo III, Parte I). Apesar desta defesa do direito à educação, verificou-se ao longo dos tempos várias disparidades por questões culturais, económicas, sociais e de género.

No município de Sesimbra, à semelhança do restante território nacional, verifica-se uma diminuição da taxa de analfabetismo desde 1981, sendo de salientar contudo, que a mesma é sempre superior no sexo feminino, tal como se observa no gráfico seguinte.

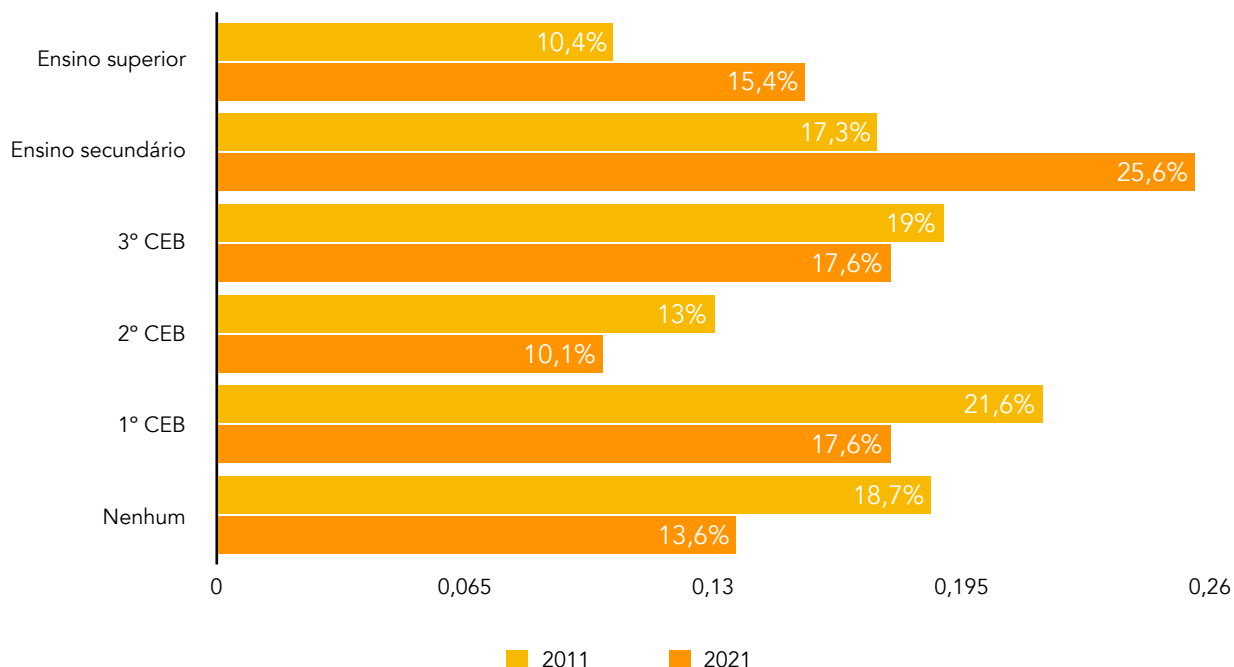


Fonte: INE-Censos

O nível de escolaridade da população residente no concelho tem vindo a aumentar. Entre 2011 e 2021 verifica-se uma diminuição do número de residentes sem nenhum nível de

escolaridade completo ou com o 1º Ciclo do Ensino Básico e um aumento do número de residentes com o ensino secundário e com o ensino superior, independentemente do sexo.

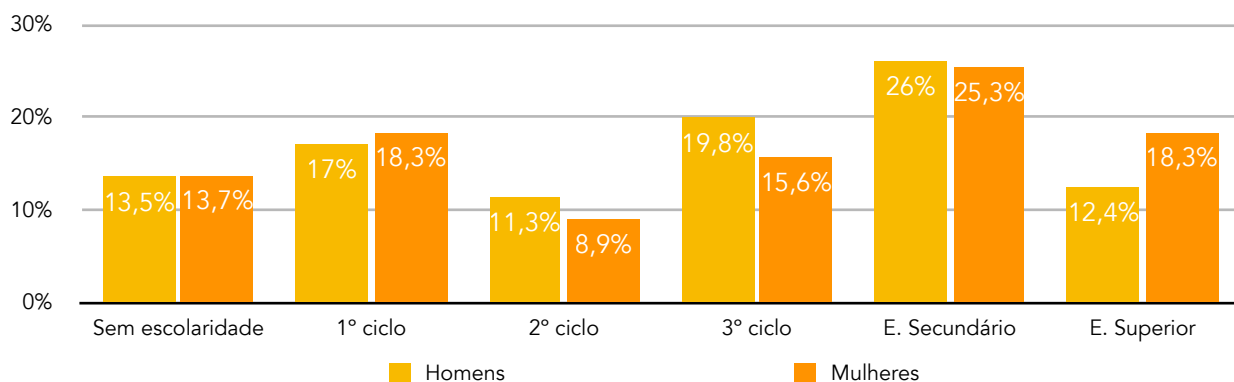
Gráfico 2 – População residente no concelho de Sesimbra por nível de escolaridade completo mais elevado, em 2011 e 2021 (%)



Fonte: INE- Censos 2011 e 2021

Dados referentes aos Censos de 2021, indicam que a maioria da população sem nível de escolaridade completo e com o 1º Ciclo do Ensino Básico é do sexo feminino (13,7% e 18,3%), ainda que seja também esta a população mais escolarizada (18,3% dos residentes do sexo feminino têm o ensino superior, face a 12,4% dos homens).

Gráfico 3 – População residente no concelho de Sesimbra por nível de escolaridade completo mais elevado, segundo o sexo em 2021 (%)



Fonte: INE-Censos

Verifica-se, atualmente, que os rapazes apresentam uma taxa de abandono escolar precoce superior às raparigas (Pordata, 2016). A taxa de abandono precoce de educação e formação no território nacional tem sido superior nos alunos do sexo masculino, nas últimas duas décadas, registando-se em 2020 uma taxa de 12,6% no sexo masculino e de 5,1% no sexo feminino.

Como referência, e considerando os dados de 2011, a taxa de abandono escolar registada no município de Sesimbra foi de 1,62%, valor inferior aos registados na região da Península de Setúbal (2,03%), na região de Lisboa (1,82%) e a nível nacional (1,70%).

Apesar da evolução verificada a nível nacional no que toca à paridade no acesso à educação, ainda se identificam desigualdades, sobretudo junto de grupos específicos da população, fruto de dimensões culturais, como no caso da etnia cigana. Segundo Mendes, no Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas² os níveis de ensino são ainda muito baixos para ambos os sexos, sendo, porém, mais evidente nas mulheres ciganas este défice, apresentando níveis de escolaridade inferiores, com raros casos a ir além do 1º ciclo de ensino.

No que se refere ao número de crianças matriculadas no ensino pré-escolar, pode verificar-se que tem havido um aumento do número de crianças do sexo feminino, ainda que continuem a representar um número ligeiramente inferior, face ao total de inscritos.

Tabela 1 – Alunos/as matriculados/as no ensino pré-escolar, por sexo, em Sesimbra

	2011	2016	2017	2018	2019	2020
TOTAL	1100	1180	1231	1190	1242	1249
MASCULINO	612	610	640	597	635	644
FEMININO	488	570	591	593	607	605

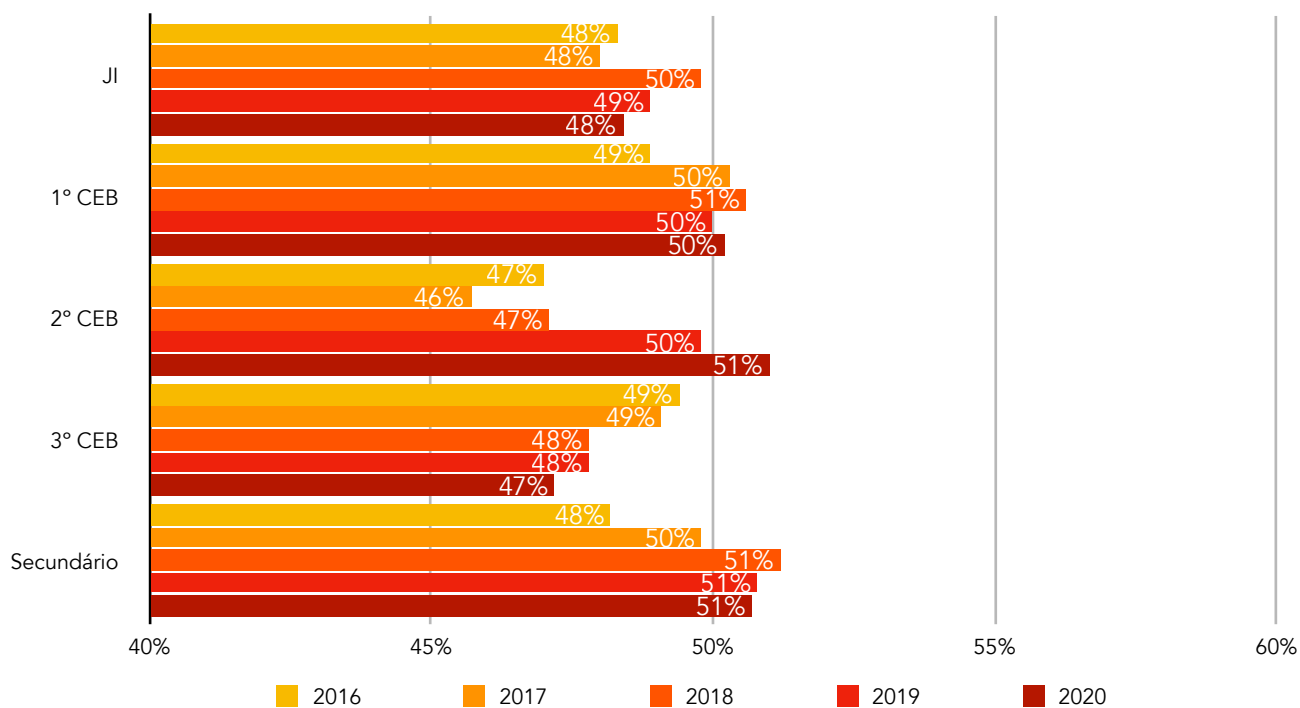
Fonte: Pordata

Em termos gerais, a taxa de pré-escolarização no município tem assistido a uma clara tendência crescente ao longo dos últimos dez anos, tendo já ultrapassado os 80% nos anos letivos 2018/19 e 2019/20.

² Mendes, M.; et al. (2014). Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas. ACM. Lisboa.

Fazendo uma análise sobre a percentagem de alunas inscritas, por nível de ensino não superior, verifica-se um grande equilíbrio ao nível das proporções, sobretudo considerando o conjunto dos vários ciclos. Ainda assim pode notar-se que em 2020 se verifica uma percentagem superior de alunas inscritas no 1º CEB, 2º CEB e Ensino Secundário, comparativamente com as registadas em 2016.

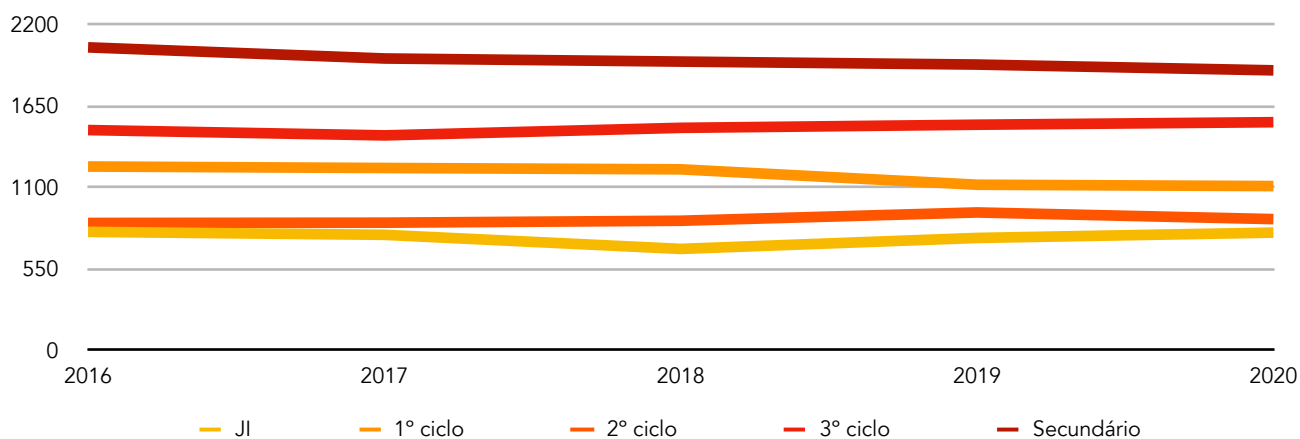
Gráfico 4 – % de alunas inscritas, do total de inscritos, por nível escolar não superior



Fonte: Pordata

Dos dados recolhidos, por nível de ensino, é ainda possível observar que é no ensino secundário que se verifica um maior número de jovens inscritos.

Gráfico 5 – Número de alunos/as inscritos/as por nível de ensino (não superior)



Fonte: Pordata

Atualmente (ano letivo 2021/2022), não existem alunos inscritos, na modalidade de ensino recorrente, em nenhum dos cursos científico-humanísticos do ensino secundário.

Os indicadores da educação são, assim, positivos, no concelho de Sesimbra, registando-se uma diminuição da taxa de analfabetismo e um equilíbrio na taxa de alunas/os de ambos os sexos ao nível dos diferentes ciclos de ensino.

A educação é, contudo, bastante associada a uma tarefa maternal e feminina, fator que se reflete no número superior de mulheres docentes em todos os níveis de ensino. Esta tendência é ainda mais expressiva, no concelho de Sesimbra, ao nível da Educação Pré-escolar, onde não existe nenhum Educador de Infância.

Tabela 2 – Docentes do sexo feminino em % dos docentes em exercício, por ciclo de ensino

	2011	2016	2017	2018	2019	2020
Pré-escolar	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1º ciclo	93,3	96,3	97,0	95,4	93,0	94,6
2º ciclo	76,5	70,7	73,6	67,8	73,2	69,8
3º ciclo e Sec.	71,0	72,9	71,8	73,8	74,7	75,6

Fonte: Pordata

Respostas existentes

No concelho de Sesimbra existem 5 Agrupamentos de Escolas - Boa Água, Michel Giacometti, Navegador Rodrigues Soromenho, Quinta do Conde e Sampaio, que oferecem resposta a crianças a partir dos 3 anos de idade.

No que respeita ao ensino pré-escolar, no ano letivo 2020/21, 5 dos 15 estabelecimentos da rede pública apresentavam uma taxa de ocupação máxima (2 na freguesia do Castelo e 3 na freguesia da Quinta do Conde).

Tabela 3 - Estabelecimentos de ensino da rede pública com ensino pré-escolar (2020/21)

Freguesia	Designação	Capacidade	Taxa de ocupação
Santiago	EB Sesimbra	50	80%
Castelo	EB Aldeia do Meco	25	68%
	JI Alfarim	50	92%
	EB Aiana de Cima	25	100%
	EB Azóia	25	56%

Freguesia	Designação	Capacidade	Taxa de ocupação
	EB Cotovia	50	100%
	EB Sampaio	100	85%
Quinta do Conde	EBI Quinta do Conde	70	82,9%
	EB N.º 3 Quinta do Conde	100	100%
	JI Quinta do Conde	100	95%
	EB Casal do Sapo - Fontainhas	40	100%
	JI Pinhal do General	100	88%
	EB Pinhal do General	150	86,7%
	Pólo do Conde 2	50	72%
	EB N.º 2 Quinta do Conde	25	100%

Fonte: Observatório da Educação - Portal da Educação de Sesimbra

Ao nível da resposta para crianças entre os 6 e os 10 anos (1º Ciclo do Ensino Básico) existem 15 estabelecimentos distribuídos pelas 3 freguesias do concelho, que têm capacidade para 2.064 crianças. No ano letivo 2020/21, 6 estabelecimentos ultrapassaram a sua capacidade máxima (1 na freguesia de Santiago, 3 na freguesia do Castelo e 2 na freguesia da Quinta do Conde).

Tabela 4 - Estabelecimentos de ensino da rede pública com 1º CEB (2020/21)

Freguesia	Designação	Capacidade	Taxa de ocupação
Santiago	EB Sesimbra	144	129,2%
Castelo	EB Alfarim	48	129,2%
	EB Aiana de Cima	48	183,3%
	EB Aldeia do Meco	24	158,3%
	EB Azóia	24	54,2%
	EB Cotovia	216	88,0%
	EB Sampaio	312	72,8%
	EB Zambujal	48	81,3%
Quinta do Conde	EBI Boa Água	144	100,7%
	EB Pinhal do General	264	94,7%
	EB N.º 2 Quinta do Conde	120	99,2%
	EB N.º 3 Quinta do Conde	288	140,6%

Freguesia	Designação	Capacidade	Taxa de ocupação
	EBI da Quinta do Conde	144	96,5%
	Pólo do Conde 2	144	91,7%
	EB Casal do Sapo / Fontainhas	96	97,9%

Fonte: Observatório da Educação - Portal da Educação de Sesimbra

No que respeita aos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico, existem 6 estabelecimentos da rede pública, 3 dos quais na freguesia da Quinta do Conde.

Tabela 5 - Estabelecimentos de ensino da rede pública com 2º e 3º CEB (2020/21)

Freguesia	Designação	2º CEB	3º CEB
Santiago	EB Navegador Rodrigues Soromenho	✓	✓
Castelo	EB Castelo	✓	✓
	ES Sampaio		✓
Quinta do Conde	EBI da Boa Água	✓	✓
	EBI da Quinta do Conde	✓	✓
	Escola Básica e Secundária Michel Giacometti	✓	✓

Fonte: Observatório da Educação - Portal da Educação de Sesimbra

Ao nível do ensino secundário, existem 2 estabelecimentos de ensino, 1 na freguesia do Castelo e 1 na freguesia da Quinta do Conde.

A perceção dos/as profissionais de Educação e dos/as alunos/as do território

Ao nível territorial, foi aplicado um inquérito por questionário *online* a educadores/as e professores/as, bem como a alunos/as do 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário, por forma a recolher as suas perceções sobre a realidade, ações desenvolvidas e importância dada às questões da Igualdade de Género e Não Discriminação.

No total de respondentes registaram-se 108 alunas/os e 94 professores/as e educadores/as. O universo de alunas/os foi composto maioritariamente por elementos de sexo feminino (59%), quase todos/as de nacionalidade portuguesa (95%), não portadores de

deficiência (95%), e sobretudo frequentadores do 3º ciclo (90%), sendo o 7º ano aquele que contribuiu com maior número de respostas.

Do lado dos/as professores/as e educadores/as, estes/as têm nacionalidade portuguesa (100%), apresentando uma média de idades de 48,7 anos, sendo que a sua maioria leciona há mais de 15 anos (85%). A maior parte destes respondentes são mulheres (88%), são heterossexuais (93%), havendo apenas um elemento portador de deficiência.

De um modo geral, alunos/as e professores/as concordam que os temas da Igualdade de Género e da Não Discriminação são falados e trabalhados nas suas escolas. No que toca à existência de recursos adequados, em contexto escolar, para a promoção destes temas, os/as professores/as concordam em maior número com a existência de recursos adequados à promoção da Igualdade de Género do que para a prevenção e combate à discriminação.

As opiniões sobre aquilo que mais poderia ser feito, ao nível da escola, para promover a Igualdade e a Não Discriminação, são convergentes entre professores e alunos no campo da sensibilização, sendo que os alunos reforçam, ainda, a importância de se tratar todos de forma igual, para que as mudanças possam acontecer.

Aumentar a sensibilização
(sessões; debates; campanhas)

Tratar todos de forma igual

Igualdade de Género



Tanto os/as alunos/as como os professores/as e educadores/as afirmam, na sua grande maioria, atribuir muita ou bastante importância ao tema da Igualdade de Género, sendo que na opinião acerca da escola, os/as professores/as tendem a achar que a escola dá uma maior importância ao tema, do que aquela que os/as alunos/as reconhecem.

Neste âmbito, destaca-se ainda que 6 docentes que lecionam em escolas do concelho de Sesimbra frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania.

Questionados/as, também, sobre o facto de a prática desportiva ser incentivada de igual forma para rapazes e raparigas, em qualquer modalidade, na sua escola, a opinião dos/as

professores/as é quase unânime no sentido de não existir qualquer diferença. Já ao nível dos/as alunos/as esta mesma opinião, ainda que maioritária, é menor, sendo que 19% dos/as inquiridos/as considera mesmo que a diferenciação é evidente.

Prevenção e combate à Discriminação



Também ao nível da Não Discriminação, a atribuição de importância é maior por parte dos/as professores/as (cuja totalidade afirma dar muita ou bastante importância ao tema), mas a diferença nota-se, sobretudo, no reconhecimento da importância que as escolas atribuem ao problema. Na perspetiva dos/as professores/as, quase todos entendem que as suas escolas dão muita ou bastante importância, já ao nível dos/as alunos/as, são pouco mais de metade os/as que partilham dessa opinião.

São, igualmente, mais de metade os/as alunos/as que afirmam conhecer situações de discriminação entre colegas, sendo poucos os/as que identificam situações de discriminação por parte de professores ou funcionários, ou que dizem já ter sido alvo deste tipo de situações. Ainda assim, a maioria diz saber onde se dirigir em caso de necessidade.

Do lado dos/as professores/as, são bastante menos os/as que têm conhecimento de situações de discriminação entre alunos (cerca de 1/3 dos inquiridos, apenas), e ainda menos os/as que conhecem situações de discriminação por parte de professores ou pessoal não docente. É de notar que também são menos os/as professores/as que dizem ter conhecimento da existência de procedimentos e responsáveis para resolver este tipo de situações, por comparação com os/as alunos/as.

Não se registaram, até ao momento, ações de promoção da Igualdade e Não Discriminação 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.

Prevenção e combate a todas as formas de Violência



Sendo o questionário sobretudo focado na questão da violência no namoro, as respostas da maioria dos/as inquiridos/as apontam o desconhecimento de situações nas suas escolas. Ainda assim, 9% dos/as alunos/as afirma saber da existência de casos entre os seus colegas, e 1 respondente disse já ter sido alvo de violência por parte do/a seu/sua

namorado/a. Convém sublinhar, contudo, o facto de 90% dos/as alunos/as frequentarem o 3º ciclo (sendo 45% do 7º ano), donde a exposição a este tipo de situações é, expectavelmente, menor.

Regista-se, também, que cerca de 8% dos/as alunos/as respondentes afirmaram ter presenciado situações de violência entre os seus pais / adultos responsáveis pela sua educação.

Do lado dos/as professores/as, apenas 6% tem conhecimento de situações de violência no namoro na sua escola e, tal como nas situações de discriminação, são menos os /as professores/as que afirmam conhecer a existência de procedimentos e responsáveis para resolver estas situações, do que alunos/as - 22% face a 72%, respetivamente.

No que diz respeito a 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, não foram, até ao momento, registadas iniciativas.

Seguidamente apresenta-se a síntese das perceções dos/as alunos/as, educadores/as e professores/as que lecionam no concelho de Sesimbra.

Figura 1 - Perceções dos/as alunos/as, educadores/as e professores/as que lecionam no concelho de Sesimbra

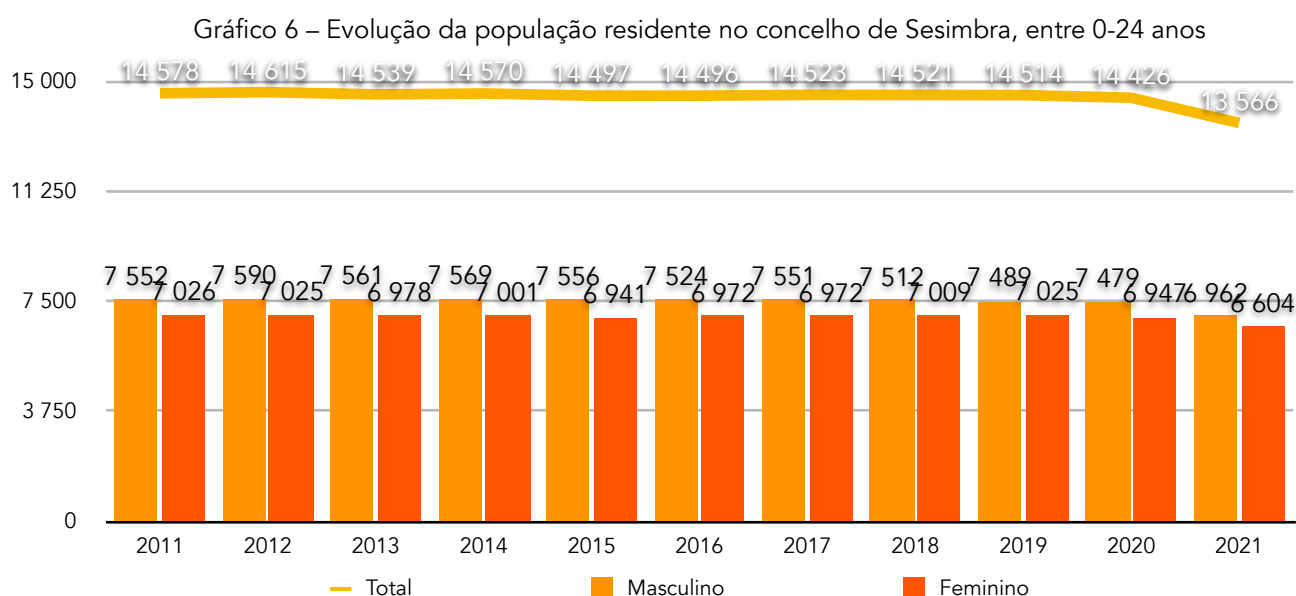


Fonte: Questionários *online* a alunos/as do 3º CEB e Ensino Secundário e a educadores/as e professores/as que lecionam no concelho de Sesimbra (2021)

JUVENTUDE

Tal como a educação, também a juventude é uma área fundamental para a promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação, na medida em que os papéis sociais associados ao género, e a tolerância às diferenças existentes, são formados durante a infância e adolescência, seja pela educação formal, seja pelo contexto social onde nos encontramos inseridos.

De acordo com os dados dos Censos 2021, Sesimbra tem 13.566 crianças e jovens entre os 0 e os 24 anos, na sua maioria do sexo masculino (51,3%). Nos últimos dez anos, Sesimbra tem registado uma estabilidade no número de residentes até aos 24 anos, e a própria diferença entre sexos tem sido, também ela constante.



Fonte: INE-Pordata

No que respeita à distribuição da população jovem (até aos 24 anos) pelas freguesias do concelho, é possível constatar que é a freguesia da Quinta do Conde que concentra o maior número de jovens do concelho, bem como é onde a percentagem de crianças e jovens é mais elevada, face ao total da população residente na freguesia.

Tabela 6 - População jovem residente no concelho, por freguesia e género (N.º e %)

Freguesia	População residente	Raparigas / Mulheres		Rapazes / Homens	
	N.º	N.º	%	N.º	%
Castelo	20218	2414	11,9	2581	12,8
Quinta do Conde	28092	3887	13,8	4049	14,4
Santiago	4084	303	7,4	332	8,1

Fonte: INE - Censos 2021

Se anteriormente verificámos que o abandono escolar precoce acontece mais frequentemente nos jovens do sexo masculino, é também notório que são os jovens do sexo masculino os que predominam nos estabelecimentos prisionais. Em 2018, no universo de 900 jovens adultos (16-24 anos) nas cadeias portuguesas, 854 eram do sexo masculino³.

Atendendo ao relatório da CPCJ de Sesimbra, no ano 2020, registou-se um maior número de sinalizações a crianças e jovens do sexo masculino, nas faixas etárias dos 11 aos 14 anos e dos 15 aos 17 anos. Em ambos os grupos etários observa-se que o absentismo escolar e a violência doméstica foram das problemáticas sinalizadas mais frequentes. Nas crianças e jovens entre os 11 e os 14 anos registou-se também um maior número de sinalizações devido a motivos relacionados com a falta de supervisão e acompanhamento parental. No grupo dos jovens, entre os 15 e os 17 anos, para além dos já mencionados acrescem as sinalizações por comportamentos graves e anti sociais.

Já ao nível da saúde sexual e reprodutiva é também no sexo masculino que se verifica um maior *stress* psicológico associado ao desempenho sexual, bem como uma maior vulnerabilidade à infeção pelo VIH já que têm uma maior resistência à utilização de métodos contraceptivos eficazes a esse nível, bem como constituem a maioria da população que utiliza drogas injetáveis⁴.

Por seu turno a vulnerabilidade das raparigas, nas questões relacionadas com a igualdade de género e não discriminação, é mais acentuada ao nível das consequências decorrentes das relações sexuais sem proteção e prematuras. São também mais vulneráveis a todo o tipo de violência (nomeadamente a violência sexual: abuso sexual, exploração sexual,

³ Ferreira, Maria Bernardo Silva (UCP-Porto, 2020); Um olhar sobre a delinquência juvenil: Sistema Prisional Português

⁴ APF (2010). Direitos e Saúde Sexual e Reprodutiva Direitos e Saúde Sexual - Um guia para o desenvolvimento de políticas sobre direitos e saúde sexual e reprodutiva de jovens na Europa. Lisboa: APF.

violação, tráfico, e trabalhos forçados). No Estudo Nacional sobre Violência no Namoro⁵ desenvolvido pela UMAR em 2020, 16% das jovens do distrito de Setúbal referem já ter vivenciado situações violentas no namoro: violência psicológica (27%), da perseguição (17%) e do controlo (16%).

A saúde sexual e reprodutiva é uma área em que as raparigas enfrentam, também, um maior risco do que os rapazes, estando biologicamente mais vulneráveis a doenças do sistema reprodutivo. Também ao nível da gravidez e sua prevenção, esta é uma matéria que recai sobretudo nas jovens, sendo também elas as que enfrentam as maiores consequências de uma gravidez na adolescência (quer ao nível da sua condição de saúde, educação e entrada no mercado de trabalho, por exemplo).

Sabendo que a infância e juventude é um período fulcral para a definição de papéis de género, são diversos os fatores que podem de forma intencional, ou não, influenciar essa mesma construção: brinquedos e brincadeiras; expressões e mitos populares; crenças e estereótipos enraizados; expectativas familiares e sociais, etc. Estas influências advêm da prática e normalidade, até há bem pouco tempo, de situações em que ao homem cabia o “sustento” da família e à mulher o seu cuidado: esta realidade ainda muito próxima na nossa sociedade, levou a que desigualdades educativas, financeiras e laborais existissem e permaneçam sendo as mulheres as que mais são prejudicadas nesta equação. O desempenho de tarefas domésticas e de cuidado está, ainda hoje associado às raparigas, nas quais recai essa expectativa e sobrecarga de tarefas, sendo frequentemente obrigadas a encontrar o equilíbrio entre estas e o seu percurso escolar, que pode ser penalizado ao nível do rendimento ou mesmo da sua permanência no sistema de ensino.

Em novembro de 2021, num total de 1333 desempregados inscritos no IEFP de Sesimbra (sendo 802 mulheres – 60%), 130 dos inscritos tinham menos de 25 anos e 269 tinham idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos, representando assim os jovens com menos de 35 anos cerca de 30% dos desempregados inscritos neste centro de emprego.

Outras áreas como a prática desportiva, o consumo de álcool e estupefacientes ou a participação cívica e associativa, apresentam ainda fortes estereótipos e diferenças entre rapazes e raparigas.

⁵ UMAR (2020). Resultados dos Distritos e das Regiões Autónomas do Estudo Nacional sobre Violência no Namoro.

Respostas existentes

No concelho de Sesimbra existem respostas / programas e projetos dirigidos especificamente para a população mais jovem. As respostas existentes têm como principal foco a ocupação de tempos livres / educação não formal, no entanto existem também respostas específicas no âmbito da intervenção e acompanhamento a crianças, jovens e famílias.

Tabela 7 - Respostas ao nível da Juventude

Categoria	Resposta existente	Entidade
Atividades de lazer / ocupação de tempos livres / educação não formal	Programa mensal de atividades dirigidas para crianças e jovens	CMS; Biblioteca Municipal de Sesimbra
	Atividades desportivas, culturais e recreativas	CMS; Associações desportivas, culturais e recreativas do concelho
	Espaços públicos para convívio e prática desportiva (ex.: Parque Augusto Pólvora, Parque da Vila)	CMS; Juntas de Freguesia
	Programa de Atividades para as Férias Letivas (ex.: Férias Jovem, 15 Dias na Pausa)	CMS; Juntas de Freguesia; Associações e entidades sediadas no concelho
	Intervenção Familiar e Parental	CLDS 4G Sesimbra - Família+
	Spot Jovem (atendimento de proximidade a jovens, com recursos físicos e humanos adequados às suas necessidades)	CMS
Envolvimento / participação	Fórum Local de Juventude (Projeto Zbigens)	Unidade Técnica de Desporto e Juventude
	Grupo de Intervenção em Saúde Comunitária (GISC)	USF Santiago; CMS; Agrupamentos de Escolas; Bombeiros Voluntários de Sesimbra; GNR (Escola Segura)
Saúde	Equipa de Saúde Escolar	UCC Sesimbra
	Núcleo de Apoio a Crianças e Jovens em Risco	UCC Sesimbra
	Consulta de Adolescentes e Jovens de Sesimbra (comportamentos aditivos e dependências)	Centro de Respostas Integradas (CRI) de Setúbal
Intervenção e acompanhamento em situações de risco	Sinalização e/ou acompanhamento de crianças e jovens em risco	CPCJ de Sesimbra

Fonte: CM Sesimbra

Decorrente da análise de dados recolhidos, quer de fontes oficiais, como dos instrumentos participativos, destacam-se os recursos e necessidades / problemas identificados:

RECURSOS



- Existência de estabelecimentos de educação pública em todas as freguesias do concelho, desde a educação pré-escolar;
- Existência de respostas educativas para crianças com deficiência (Cercizimbra - Integração da pessoa com deficiência);
- Existência de Associações de Pais;
- Investimento da CMS para aumentar a qualificação escolar da população residente no concelho através de um conjunto de medidas, nomeadamente:
 - Alargamento da resposta de Educação Pré-escolar pública;
 - Requalificação da rede escolar do 1º Ciclo do Ensino Básico;
 - Aposta na generalização da escola a tempo inteiro, com horários escolares compatíveis com as necessidades das famílias;
 - Implementação de programas de capacitação para o sucesso escolar e de combate ao abandono escolar (ex.: Programa EPIS);
- Existência de salas de apoio especializado, nos Centros de Apoio à Aprendizagem nos vários Agrupamentos de Escolas, para resposta a crianças com Necessidades Educativas Especiais (NEE);
- Investimento em medidas / projetos / programas que promovam a aprendizagem ao longo da vida (ex.: Cursos de Educação e Formação de Adultos; Centro Qualifica; Centro de Recursos Educativos e Formação; Centro de Formação Profissional das Pescas e do Mar - FORMAR);
- Oferta formativa no âmbito das Tecnologia de Informação e Comunicação para adultos, nomeadamente para pessoas com mais de 65 anos (no Centro Qualifica, nas Universidades Séniores do Concelho, no Espaço Zambujal e na Biblioteca Municipal);
- Oportunidade de aprofundar temas relativos à igualdade e não discriminação, nas escolas, através de uma área transdisciplinar a explorar (Educação para a Cidadania / Desenvolvimento);

- Existência de uma plataforma digital - Portal da Educação da CMS - Sesimbra Educar em Rede, que para além de ser um canal privilegiado de comunicação poderá ser promotor de uma intervenção mais concertada e sustentada ao nível da educação no concelho;
- O município de Sesimbra faz parte da Rede Portuguesa de Cidades Educadoras, pelo que a educação é um dos eixos transversais de todas as políticas locais.

No que respeita à **área da juventude**, o concelho de Sesimbra tem uma oferta diversificada de atividades dirigidas a crianças e jovens, bem como tem investido em estratégias promotoras do seu envolvimento e participação na vida local. O concelho oferece também respostas específicas ao nível da intervenção com crianças e jovens e suas famílias, nomeadamente ao nível da saúde, bem como para situações de risco / perigo.

NECESSIDADES / PROBLEMAS



- Alguns estabelecimentos da rede de ensino pública encontram-se sobrelotados, nomeadamente, as duas escolas secundárias do concelho, escolas com resposta para o 1º CEB e para educação pré-escolar, principalmente nas freguesias da Quinta do Conde e Castelo;
- Oferta de formação profissional insuficiente / pouco potenciada (9º ano e Ensino Secundário);
- Necessidade de maior investimento na integração e combate ao abandono escolar dos jovens de etnia cigana;
- Necessidade de maior divulgação / sensibilização no âmbito da igualdade e não discriminação;
- Comunidade educativa pouco sensibilizada e capacitada para agir no âmbito das questões da igualdade e não discriminação;
- Necessidade de criação de redes (de potencializar os recursos existentes);
- Necessidade de mais formação / protocolos;
- Dificuldade de integração dos imigrantes no sistema de ensino devido a processos burocráticos.

AÇÃO SOCIAL E SAÚDE

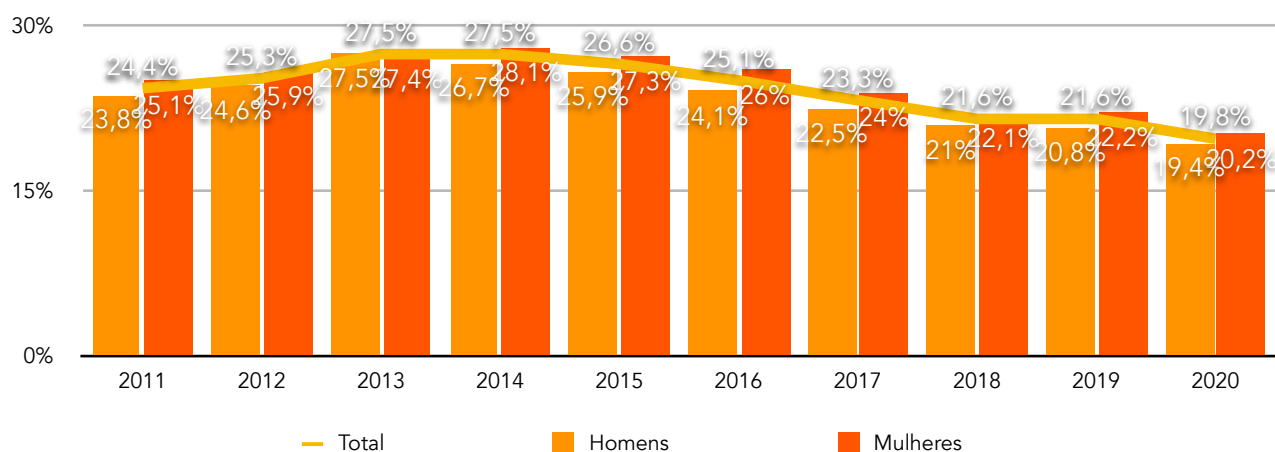
AÇÃO SOCIAL

O direito à proteção contra a pobreza e exclusão social encontra-se consagrado na Carta Social Europeia de 1961 (revista em 1996) e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de 2000 (revista em 2007), na qual se reconhece o direito a uma assistência social e a uma ajuda à habitação de forma a assegurar uma existência condigna a todos aqueles que não dispõem de recursos suficientes. A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local contempla ainda a premissa de que as mulheres “são geralmente mais sujeitas à exclusão social por terem menor acesso às medidas, recursos, bens, serviços e oportunidades que os homens” (artigo 18).

Condições de Vida

De acordo com os dados registados pelo INE, na última década a taxa de risco de pobreza ou exclusão social apresenta-se superior para as mulheres comparativamente com os homens, na União Europeia (UE-28) e em que Portugal não é exceção. No ano 2020, cerca de 20 pessoas residentes em Portugal, em cada 100, apresentava risco de pobreza ou exclusão social⁶.

Gráfico 7 – Taxa de risco de pobreza ou exclusão social em Portugal, por sexo

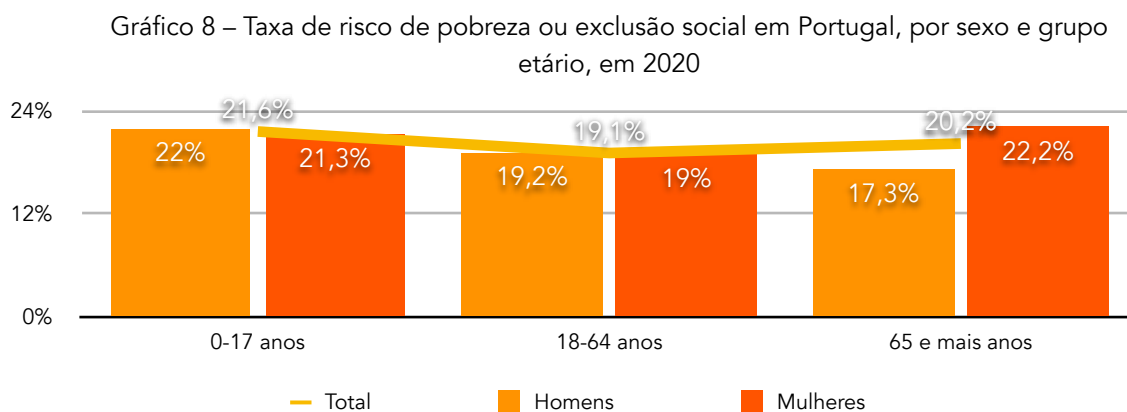


Fonte: INE - Inquérito às condições de vida e rendimento

⁶ Define-se por taxa de risco de pobreza ou exclusão social, o n.º de pessoas, por cada 100 residentes que dispõe de um rendimento anual líquido abaixo dos 60% do rendimento mediano

A Área Metropolitana de Lisboa (AML) registou, em 2018 e 2019, a menor taxa de risco de pobreza ou exclusão social e a menor taxa de risco de pobreza após transferências sociais, comparativamente com as outras regiões de Portugal.

No que respeita ao grupo etário, são as mulheres com idade igual ou superior a 65 anos e os homens com idade inferior a 18 anos que registam maior taxa de risco de pobreza e exclusão social em Portugal, no ano de 2020 (22,2% e 22,0%, respetivamente).

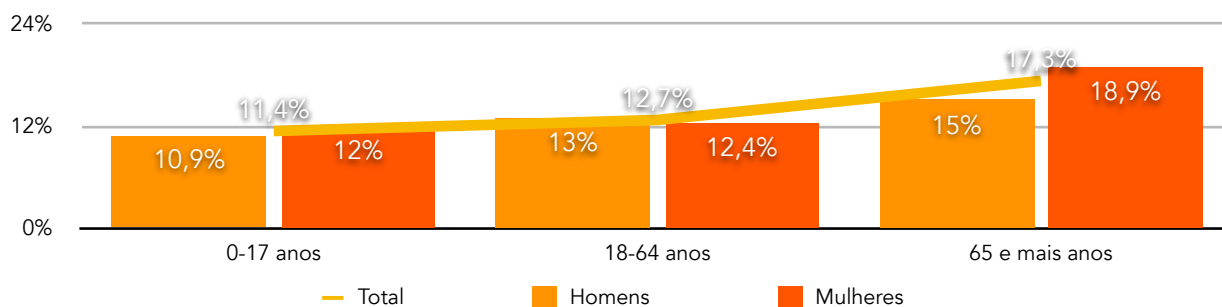


Fonte: INE - Inquérito às condições de vida e rendimento

Em Portugal, a taxa de privação material⁷ aumentou durante a crise económica e financeira, sendo que em 2013 e 2014, cerca de um em cada quatro pessoas residentes em Portugal encontrava-se numa situação de carência por dificuldades económicas. Atualmente (2020), cerca de treze a catorze pessoas em cada cem pessoas residentes em Portugal encontra-se na referida situação, a maioria das quais tem idade igual ou superior a 65 anos (17,3%) e são do sexo feminino (14%).

⁷ A taxa de privação material refere-se a um conjunto de carências forçadas verificadas no contexto dos agregados familiares. Existe privação material quando não se tem acesso a pelo três de nove itens, devido a dificuldades económicas. Esses itens são, de acordo com o INE, os seguintes: a) capacidade para assegurar o pagamento imediato de uma despesa inesperada e próxima do valor mensal da linha de pobreza (sem recorrer a empréstimo); b) capacidade para pagar uma semana de férias, por ano, fora de casa, suportando a despesa de alojamento e viagem para todos os membros do agregado; c) capacidade para pagar atempadamente rendas, prestações de crédito ou despesas correntes da residência principal, ou outras despesas não relacionadas com a residência principal; d) capacidade para ter uma refeição de carne ou de peixe (ou equivalente vegetariano), pelo menos de 2 em 2 dias; e) capacidade para manter a casa adequadamente aquecida; f) capacidade para ter máquina de lavar roupa; g) capacidade para ter televisão a cores; h) capacidade para ter telefone fixo ou telemóvel; i) capacidade para ter automóvel (ligeiro de passageiros ou misto).

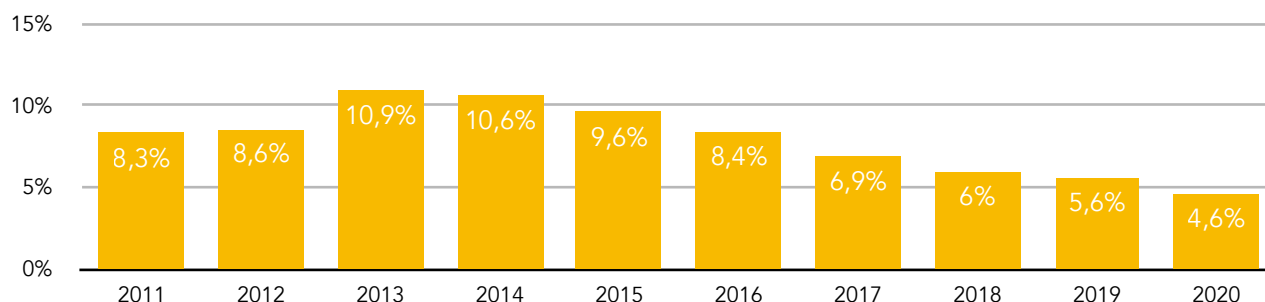
Gráfico 9 – Taxa de privação material em Portugal, por sexo e grupo etário, em 2020



Fonte: INE - Inquérito às condições de vida e rendimento

A taxa de privação material severa⁸ tem vindo a decrescer desde 2013 no território nacional. No ano 2020, a Área Metropolitana de Lisboa foi a segunda região de Portugal a registar a menor taxa de privação material severa (4,1%).

Gráfico 10 – Taxa de privação material severa em Portugal



Fonte: INE - Inquérito às condições de vida e rendimento

A carência socioeconómica também é avaliada pelo Eurostat através da taxa de privação material e social⁹. No ano 2019, Portugal era o nono país com taxa de privação material e social mais elevada entre os países da UE-28 (13,2%).

Dados do Eurostat indicam que a taxa de privação material e social varia de acordo com a composição do agregado familiar, com a condição perante o trabalho, com o nível de escolaridade e com o nível de rendimento.

⁸ A taxa de privação material severa diz respeito a uma situação de carência em relação a pelo menos quatro itens de um conjunto de nove considerados estruturantes para as condições de vida dos indivíduos e das famílias

⁹ Uma pessoa encontra-se numa situação de carência socioeconómica se não tiver acesso/não conseguir comprar ou pagar cinco itens de uma lista de treze.

No ano 2019, as famílias residentes em Portugal compostas por dois adultos e três ou mais filhos dependentes, as famílias compostas por um adulto com filhos dependentes e com apenas uma pessoa apresentavam maior taxa de privação material e social (28,4%, 22,6% e 20,5%, respetivamente).

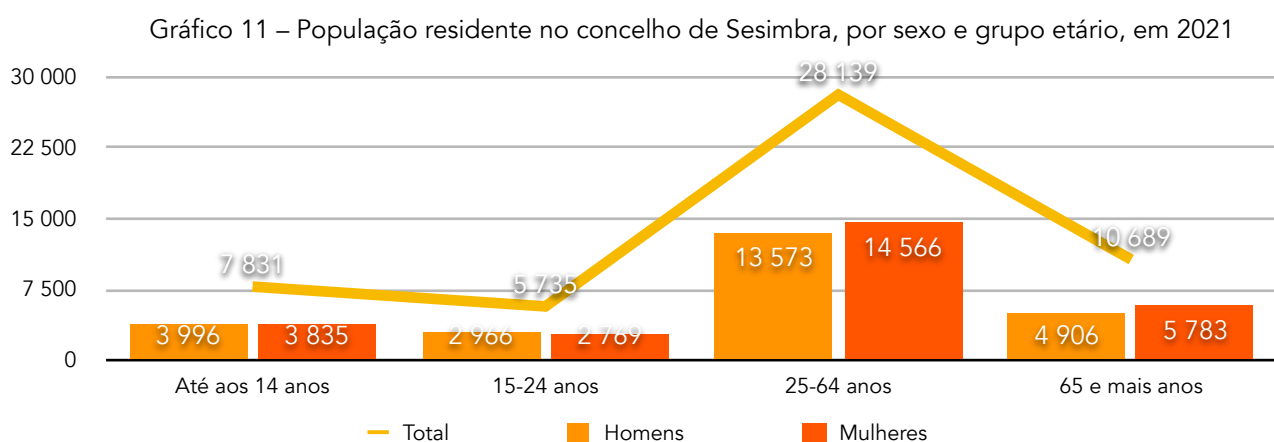
Também as pessoas em situação de desemprego, com o ensino básico e com rendimentos mais baixos apresentaram, em 2019, maior taxa de privação material e social, em Portugal.

Considerando que o **risco para a situação de pobreza ou exclusão social** poderá variar de acordo com o grupo etário e o sexo, mas também que a **situação de carência socioeconómica**, avaliada através da taxa de privação material e social, se encontra associada às variáveis já referidas, importa caracterizar a população residente no concelho de Sesimbra de acordo com estas dimensões.

A população residente no concelho de Sesimbra: distribuição etária e composição do agregado familiar

De acordo com os dados preliminares dos Censos 2021, residem no concelho de Sesimbra 52.394 pessoas, das quais 26.953 são do sexo feminino (51,4%) e 25.441 são do sexo masculino (48,6%).

A população residente tem, na sua maioria, idade compreendida entre os 25 e os 64 anos (28.139 residentes) e tem mais de 65 anos (10.689 residentes). A maioria das pessoas residentes no concelho, com as referidas faixas etárias, são do sexo feminino (51,8% e 54,1%).

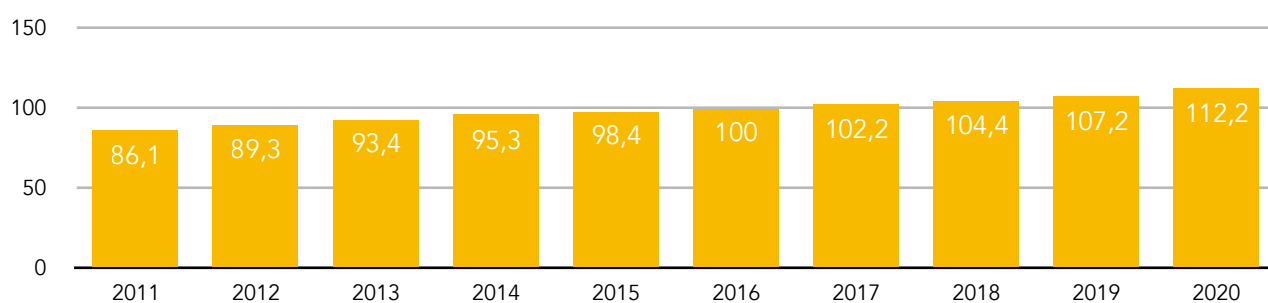


Fonte: INE - Censos 2021: dados preliminares

À semelhança da realidade em todo o território nacional, o envelhecimento demográfico da população residente no concelho, resultado do aumento da longevidade e do declínio da natalidade, é um facto a ter em consideração na análise do risco associado a situações de carência económica e de exclusão social.

O número de pessoas residentes com 65 e mais anos tem vindo a aumentar face ao número de residentes com menos de 15 anos. No ano 2020, residiam no concelho cerca de 112 pessoas com pelo menos 65 anos, por cada 100 crianças e jovens (até aos 15 anos de idade).

Gráfico 12 – Índice de envelhecimento, no município de Sesimbra



Fonte: INE - Estimativas anuais da população residente

A esperança média de vida, à nascença e aos 65 anos de idade, é superior para as mulheres em todas as regiões de Portugal. No ano 2019, a esperança média de vida para as mulheres residentes na AML, aos 65 anos de idade, era de mais 20 anos (em média) e para os homens de mais 17 anos (em média).

Dada a esperança média de vida ser superior para as mulheres, são estas que apresentam maior probabilidade de viver sós. No ano 2011, residiam sós no concelho de Sesimbra 1.598 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos, das quais 69% eram do sexo feminino.

A composição do agregado familiar encontra-se relacionada com situações de carência económica e de exclusão social. Agregados familiares monoparentais, famílias numerosas (com 3 ou mais filhos) e agregados unipessoais encontram-se em maior risco.

No ano 2011, residiam no concelho 14.178 famílias constituídas por duas pessoas e com pelo menos uma pessoa com idade inferior a 15 anos, destas 987 tinham no seu agregado familiar pelo menos 3 crianças ou jovens com idade inferior a 15 anos (7%). No que respeita a famílias monoparentais, residiam no concelho 1.293 famílias monoparentais (com crianças ou jovens com idade inferior a 15 anos), destas 87,7% eram constituídas por uma pessoa do sexo feminino com 1 ou mais pessoas de idade inferior a 15 anos.

Em 2021, estima-se que residam no concelho 4.635 agregados familiares unipessoais (mais 14% que no ano 2011) e 1.164 agregados familiares com 5 ou mais pessoas (mais 16% que no ano 2011).

A população residente no concelho de Sesimbra: condição perante o trabalho, nível de rendimento e escolaridade

Em Novembro de 2021 encontravam-se inscritas no Centro de Emprego 1.333 pessoas residentes no concelho de Sesimbra, na sua maioria mulheres (802), pessoas com idade compreendida entre os 35 e 54 anos (623) e com 55 e mais anos (311).

No que respeita ao **nível de rendimento**, no ano 2019 o ganho médio mensal da população residente no concelho de Sesimbra era inferior ao registado a nível nacional, na AML e a 13 dos concelhos que a integram. Destaca-se ainda que as mulheres residentes no concelho apresentam um ganho médio mensal inferior ao dos homens (903,57€ e 1.159,28€, respetivamente).

O valor do **ganho médio mensal** também se encontra associado ao nível de escolaridade da população. No ano 2019, a população residente no concelho com nível de escolaridade equivalente ao ensino secundário ou inferior auferia, em média, 980,32€, o qual é inferior ao ganho médio mensal da população com o ensino superior (1.320,08€). No entanto, é importante salientar que o ganho médio mensal das pessoas com doutoramento é inferior ao ganho médio mensal das pessoas residentes com o 1º Ciclo do Ensino Básico (1.020,65€ e 1.163,46€, respetivamente).

A população residente no concelho de Sesimbra: beneficiários/as de prestações sociais e subsídios

No que respeita ao número de pensionistas residentes no concelho de Sesimbra, destaca-se que o número de pensionistas por velhice é muito superior aos pensionistas por sobrevivência e por invalidez. O valor médio anual das pensões de velhice, sobrevivência e invalidez registado no concelho é inferior ao registado na AML, sendo que o valor médio da pensão de invalidez é o mais baixo de todos os concelhos da AML. Importa ainda salientar que o valor do limiar de risco de pobreza, em 2019, encontrava-se nos 6.480€, pelo que se antecipa que os beneficiários de pensão de invalidez e de sobrevivência se encontrem, ainda que os dados se reportem ao ano de 2020, provavelmente mais expostos a situação de carência económica.

Tabela 8 – Pensionistas da SS residentes no concelho de Sesimbra, por tipo de pensão, em 2020

	Velhice		Sobrevivência		Invalidez	
	Nº	Valor médio	Nº	Valor médio	Nº	Valor médio
AML	539 297	€ 8 570,00	180 708	€ 4 338,00	31 503	€ 6 400,00
Sesimbra	9 149	€ 7 838,00	3 210	€ 3 797,00	636	€ 5 731,00

Fonte: INE

Relativamente a beneficiários de subsídios de doença e de desemprego, destaca-se que no ano 2020, Sesimbra foi o segundo concelho da AML a registar o menor número de beneficiários de subsídio de doença (59% dos quais do sexo feminino) e de subsídio de desemprego da segurança social (56% dos quais do sexo feminino).

O valor médio anual do subsídio de desemprego da segurança social registado no concelho de Sesimbra foi inferior ao registado na AML para o sexo feminino. O valor médio do subsídio de desemprego é menor para as mulheres, comparativamente com o atribuído aos homens, quer na AML, quer no concelho. Inversamente, a duração média do respetivo subsídio é superior para o sexo feminino.

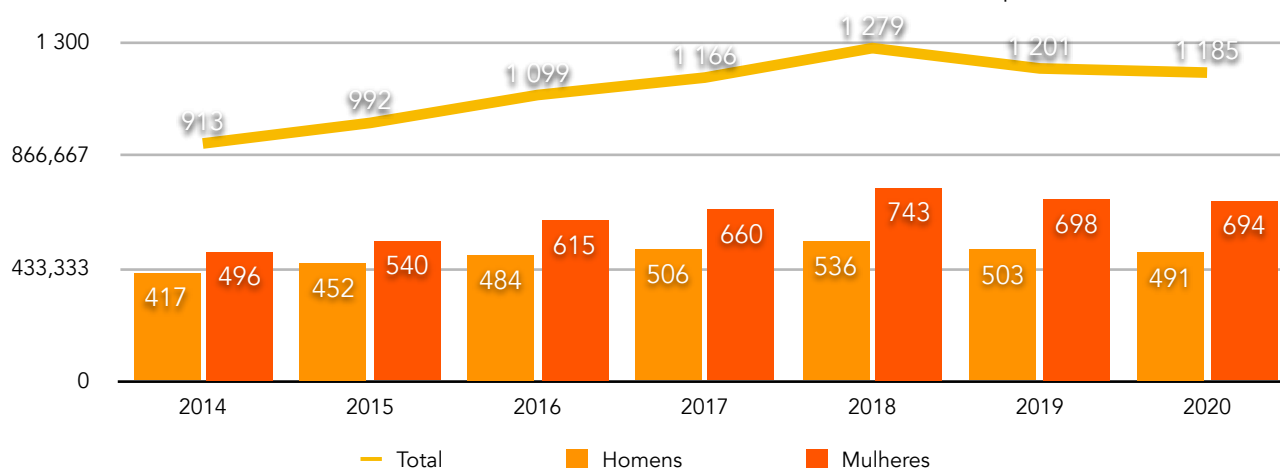
Tabela 9 – Beneficiários de subs. da SS (doença e desemprego), residentes Sesimbra, por sexo, em 2020

	Beneficiários de subsídio de doença				Beneficiários de subsídio de desemprego					
	Nº		Valor médio anual (€)	Duração média (dias)	Nº		Valor médio anual (€)		Duração média (dias)	
	H	M	HM	HM	H	M	H	M	H	M
AML	65 776	101 924	€1 304,00	61	53 881	62 799	€3 544,00	€3 402,00	177	190
Sesimbra	1 418	2 032	€1 713,00	80	946	1 204	€3 720,00	€3 167,00	172	188

Fonte: INE

O número de beneficiários/as do Rendimento Social de Inserção (RSI), residentes no concelho de Sesimbra, tem vindo a oscilar na última década, variando entre 913 no ano 2014 e 1.279 no ano 2018. Embora não existam dados disponíveis para os anos 2011, 2012 e 2013 é possível constatar que entre 2014 e 2020 o número de mulheres beneficiárias de RSI foi sempre superior ao número de homens beneficiários de RSI.

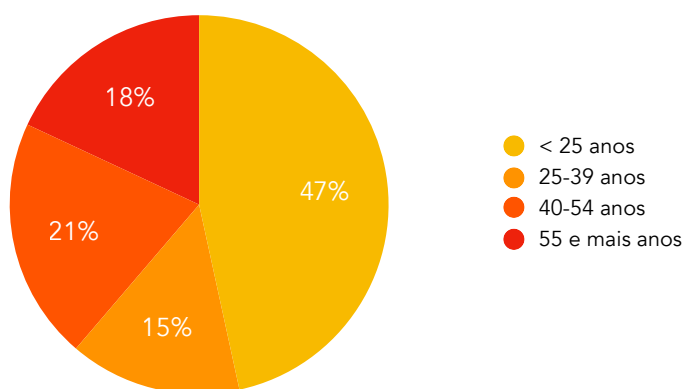
Gráfico 13 – Beneficiários de RSI, no concelho de Sesimbra, por sexo



Fonte: INE

No ano 2020, encontravam-se a receber a prestação social RSI 1.185 residentes no concelho, dos quais 694 eram do sexo feminino (58,6%). No que respeita ao grupo etário, a maioria dos beneficiários/as tinha menos de 25 anos de idade (46%).

Gráfico 14 – Beneficiários/as de RSI, segundo o grupo etário, em 2020



Fonte: INE

Respostas existentes

Neste capítulo é fundamental fazer-se, igualmente, uma caracterização das estruturas de suporte existentes no território, que proporcionem as respostas sociais no âmbito da infância, mas também no cuidado aos mais idosos e dependentes com incapacidade.

A existência destas respostas irá contribuir para a inserção ou permanência dos cuidadores (sobretudo mulheres) no mercado de trabalho, a qual influencia positivamente o seu nível de rendimento e autonomia.

• Infância

De acordo com a Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021) e com informação recolhida pela CMS (Portal da Educação), o concelho apresenta as seguintes respostas sociais para crianças: Creche, Pré-escolar e Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL).

Os equipamentos de apoio à infância encontram-se sediados nas três freguesias do concelho, embora existam em maior número nas freguesias do Castelo e da Quinta do Conde. No total, são 46 as respostas existentes para as crianças do concelho (13 de Creche, 26 de Educação Pré-escolar e 7 de CATL) e pertencem na sua maioria à rede solidária (46,5%: 20 respostas).

Tabela 10 – Respostas sociais para as crianças no concelho de Sesimbra

Freguesias	Respostas sociais para crianças						
	Creche			Pré-escolar			
	Total	Rede solidária	Rede privada	Total	Rede solidária	Rede privada	Rede pública
Castelo	6	5	1	12	4	2	6
Quinta do Conde	6	2	4	12	2	2	8
Santiago	1	1	0	2	1	0	1

Fonte: Portal da Educação de Sesimbra (Educar em Rede); Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

Tabela 10 – Respostas sociais para as crianças no concelho de Sesimbra (cont.)

Freguesias	Respostas sociais para crianças		
	CATL		
	Total	Rede solidária	Rede privada
Castelo	3	3	0
Quinta do Conde	3	1	2
Santiago	1	1	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

O conjunto dos equipamentos (rede solidária, privada e pública) apresenta uma capacidade de resposta para 2.717 crianças: 581 em Creche, 1.575 em Educação Pré-escolar e 561 em CATL.

Atualmente, a ocupação dos equipamentos da **rede solidária**, considerando o número total de vagas das referidas respostas sociais, encontra-se na ordem dos 82,3% (87,7% em Creche, 72,7% em Educação Pré-escolar e 88% em CATL) e na ordem dos 76% nos equipamentos da **rede privada** (72,9% em Creche, 84,7% em Educação Pré-escolar e 67,3% em CATL).

Nos últimos anos tem sido realizado um investimento na rede pública de equipamentos de educação pré-escolar no concelho. Atualmente, a **rede pública** tem capacidade para responder a 960 crianças entre os 3 e os 6 anos de idade e apresenta uma ocupação de 85,8%.

Tabela 11 – Capacidade e ocupação das respostas sociais para as crianças no concelho de Sesimbra

Freguesias	Respostas sociais para crianças							
	Creche				CATL			
	Rede solidária		Rede privada		Rede solidária		Rede privada	
	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.
Castelo	210	194	38	29	275	257	0	0
Quinta do Conde	121	99	128	92	100	63	104	70
Santiago	84	71	0	0	82	82	0	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

Tabela 11 – Capacid. e ocupação das respostas sociais para as crianças no concelho de Sesimbra (cont.)

Freguesias	Respostas sociais para crianças					
	Pré-escolar					
	Rede solidária		Rede privada		Rede pública	
	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.
Castelo	259	205	95	71	300	233
Quinta do Conde	150	93	42	45	635	572
Santiago	100	72	0	0	50	40

Fonte: Portal da Educação de Sesimbra (Educar em Rede); Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

Destaca-se ainda que à data da consulta da Carta Social e do Portal da Educação de Sesimbra, existiam 16 equipamentos com 100% de ocupação, a maioria dos quais da rede solidária (9 equipamentos) e de Educação Pré-escolar (8 equipamentos, 5 dos quais da rede pública). A freguesia do Castelo é onde se regista o maior número de equipamentos com taxa de ocupação máxima.

Tabela 12 – Respostas sociais para crianças com taxa de ocupação máxima no concelho de Sesimbra

Respostas sociais	Freguesias do concelho de Sesimbra								
	Castelo			Quinta do Conde			Santiago		
	Rede solidária	Rede privada	Rede pública	Rede solidária	Rede privada	Rede pública	Rede solidária	Rede privada	Rede pública
Creche	3	0	0	1	0	0	0	0	0
Pré-escolar	2	0	2	0	1	3	0	0	
CATL	2	0	0	0	1	0	1	0	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

Dados relativos ao ano letivo 2020/2021, indicam uma taxa de cobertura de creches na ordem dos 91,3% e de 104,1% ao nível dos Jardins de Infância da rede pública. Ainda que aparentemente exista maior capacidade de resposta ao nível da educação pré-escolar (da rede pública), importa destacar que esta taxa pode não refletir exatamente a realidade, tendo em consideração o número de crianças com NEE em cada sala, que possam necessitar de uma medida de acesso à aprendizagem e inclusão, implicando também a redução do número máximo de crianças por sala¹⁰.

• Idosos

No que respeita a respostas para as pessoas idosas, existem no concelho Centros de Dia, Serviços de Apoio Domiciliário (SAD), Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI) e Centros de Convívio (única resposta que não se encontra em todas as freguesias do concelho).

Atualmente, são 28 as respostas existentes para as pessoas idosas do concelho (2 Centros de Convívio, 5 Centros de Dia, 7 SAD e 14 ERPI) e pertencem na sua maioria à rede solidária (57,1%: 16 respostas).

¹⁰ De acordo com o estipulado no art.º 3º do despacho normativo n.º 10-a/2018 de 19 de Junho que estabelece o regime de constituição de grupos e turmas e o período de funcionamento dos estabelecimentos de educação e ensino no âmbito da escolaridade obrigatória

Tabela 13 – Respostas sociais para as pessoas idosas no concelho de Sesimbra

Freguesias	Respostas sociais para pessoas idosas					
	Centro de convívio			Centro de dia		
	Total	Rede solidária	Rede privada	Total	Rede solidária	Rede privada
Castelo	0	0	0	3	3	0
Quinta do Conde	1	1	0	1	1	0
Santiago	1	1	0	1	1	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

Tabela 13 – Respostas sociais para as pessoas idosas no concelho de Sesimbra (cont.)

Freguesias	Respostas sociais para pessoas idosas					
	Serviço de apoio domiciliário			ERPI		
	Total	Rede solidária	Rede privada	Total	Rede solidária	Rede privada
Castelo	2	2	0	4	1	3
Quinta do Conde	4	3	1	8	0	8
Santiago	1	1	0	2	2	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

O conjunto dos equipamentos (rede solidária e privada) apresenta uma capacidade de resposta para 1.073 pessoas idosas: 130 em Centro de Convívio, 250 em Centro de Dia, 280 em SAD e 413 em ERPI.

Atualmente, a ocupação dos equipamentos da **rede solidária**, considerando o número total de vagas das referidas respostas sociais, encontra-se na ordem dos 78,9% (96,2% em Centro de Convívio, 51,6% em Centro de Dia, 87,5% em SAD e 100% em ERPI) e na ordem dos 72,7% nos equipamentos da **rede privada** (0% em SAD e 72,7% em ERPI).

Tabela 14 – Capacidade e ocupação das respostas sociais para as pessoas idosas, concelho de Sesimbra

Freguesias	Respostas sociais para pessoas idosas							
	Centro de convívio				Centro de dia			
	Rede solidária		Rede privada		Rede solidária		Rede privada	
	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.
Castelo	0	0	0	0	150	45	0	0
Quinta do Conde	100	95	0	0	80	64	0	0
Santiago	30	30	0	0	20	20	0	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

Tabela 14 – Capacidade e ocupação das respostas sociais para as pessoas idosas, Sesimbra (cont.)

Freguesias	Respostas sociais para pessoas idosas							
	Serviço de Apoio Domiciliário				ERPI			
	Rede solidária		Rede privada		Rede solidária		Rede privada	
	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.
Castelo	70	64	0	0	60	60	156	114
Quinta do Conde	105	77	40	0	0	0	138	129
Santiago	65	69	0	0	59	59	0	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

Destaca-se ainda que à data da consulta da Carta Social, existiam 14 equipamentos com 100% de ocupação, a maioria dos quais da rede solidária (9 equipamentos) e de ERPI (8 equipamentos, dos quais 5 são da rede privada). A freguesia da Quinta do Conde é onde se regista o maior número de equipamentos com taxa de ocupação máxima (7 equipamentos).

Tabela 15 – Respostas sociais para pessoas idosas com taxa de ocupação máxima em Sesimbra

Respostas sociais	Freguesias do concelho de Sesimbra					
	Castelo		Quinta do Conde		Santiago	
	Rede solidária	Rede privada	Rede solidária	Rede privada	Rede solidária	Rede privada
Centro de Convívio	0	0	0	0	1	0
Centro de Dia	0	0	0	0	1	0
SAD	0	0	2	0	2	0

Respostas sociais	Freguesias do concelho de Sesimbra					
	Castelo		Quinta do Conde		Santiago	
	Rede solidária	Rede privada	Rede solidária	Rede privada	Rede solidária	Rede privada
ERPI	1	0	0	5	2	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

A taxa de cobertura das respostas sociais de ERPI e de SAD no concelho é inferior à registada para Centro de Dia, pelo que se verifica uma maior capacidade de resposta nesta valência.

Tabela 16 – Taxa de cobertura para Centro de Dia, SAD e ERPI, no concelho de Sesimbra

	Centro de Dia	SAD	ERPI
Taxa de cobertura	122,8%	46,3%	50,2%

Fonte: CM Sesimbra

• Deficiência / Incapacidade

Relativamente a equipamentos no âmbito do apoio a pessoas com deficiência e incapacidade, existem no concelho de Sesimbra 5 respostas da rede solidária: Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social para Pessoas com Deficiência e incapacidade (CAARPD), Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI), Lar Residencial e Intervenção Precoce.

No total, os equipamentos têm capacidade para responder a 179 pessoas com deficiência e incapacidade, sendo que todos os equipamentos têm uma taxa de ocupação de 100%, com exceção do CAARPD, cuja taxa de ocupação é de 33,3% (à data de consulta da Carta Social).

Tabela 17 – Respostas sociais para as pessoas com deficiência e incapacidade no concelho de Sesimbra

Freguesias	Respostas sociais para pessoas com deficiência					
	CAARPD			CACI		
	Total	Rede solidária	Rede privada	Total	Rede solidária	Rede privada
Castelo	0	0	0	1	1	0
Quinta do Conde	1	1	0	0	0	0

Freguesias	Respostas sociais para pessoas com deficiência					
	CAARPD			CACI		
	Total	Rede solidária	Rede privada	Total	Rede solidária	Rede privada
Santiago	0	0	0	0	0	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

Tabela 17 – Respostas sociais para as pessoas com deficiência e incapacidade, Sesimbra (cont.)

Freguesias	Respostas sociais para pessoas com deficiência					
	Lar residencial			Intervenção precoce		
	Total	Rede solidária	Rede privada	Total	Rede solidária	Rede privada
Castelo	1	1	0	1	1	0
Quinta do Conde	0	0	0	0	0	0
Santiago	1	1	0	0	0	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

Tabela 18 – Capac. e ocup. das respostas sociais para pessoas com deficiência e incapac., em Sesimbra

Freguesias	Respostas sociais para pessoas com deficiência							
	CAARPD				CACI			
	Rede solidária		Rede privada		Rede solidária		Rede privada	
	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.
Castelo	0	0	0	0	45	45	0	0
Quinta do Conde	45	15	0	0	0	0	0	0
Santiago	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

Tabela 18 – Capac. e ocup. das resp. sociais para pessoas com deficiência e incapac., Sesimbra (cont.)

Freguesias	Respostas sociais para pessoas com deficiência							
	Lar residencial				Intervenção precoce			
	Rede solidária		Rede privada		Rede solidária		Rede privada	
	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.	Capac.	Ocup.
Castelo	5	5	0	0	70	70	0	0
Quinta do Conde	0	0	0	0	0	0	0	0
Santiago	14	14	0	0	0	0	0	0

Fonte: Carta Social (consultada a 15 de dezembro de 2021)

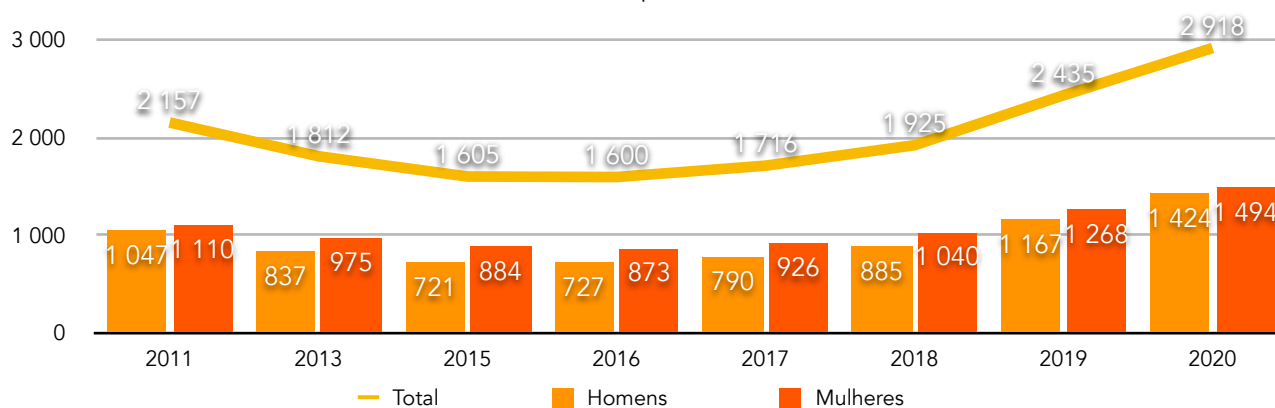
• Grupos populacionais específicos: migrantes e minorias étnicas

A população migrante e as minorias étnicas poderão estar mais sujeitas a situações de exclusão social e de pobreza por se encontrarem em situações de maior vulnerabilidade, quer devido a fatores individuais como do contexto onde se inserem.

O número de residentes estrangeiros no concelho de Sesimbra diminuiu entre 2011 e 2016, ano a partir do qual começou a aumentar até registar, no ano 2020, o número mais elevado da última década (2.918 pessoas).

Verifica-se que o número de pessoas estrangeiras com estatuto legal de residente do sexo feminino é, entre 2011 e 2020, superior comparativamente com o número de pessoas estrangeiras do sexo masculino.

Gráfico 15 – População estrangeira com estatuto legal de residente, no concelho de Sesimbra, total e por sexo

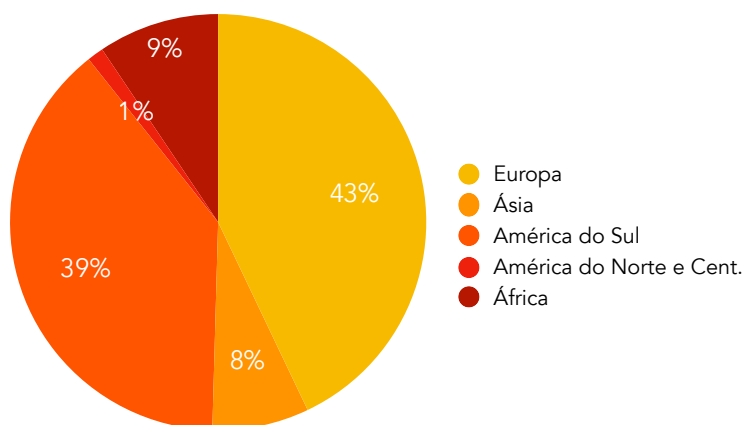


Fonte: Pordata

No ano 2020, a maioria dos estrangeiros residentes no concelho era nacional de países europeus e da América do Sul (42,8% e 38,8%). Entre os países europeus com maior número de residentes no concelho destaca-se a França (183 pessoas: 99 homens e 84 mulheres), a Roménia (167 pessoas: 87 homens e 80 mulheres), a Itália (148 pessoas: 95 homens e 53 mulheres) e a Bulgária (144 pessoas: 73 homens e 71 mulheres). A maioria dos estrangeiros naturais da América do Sul, residentes no concelho, têm nacionalidade brasileira (1.112 pessoas: 477 homens e 635 mulheres).

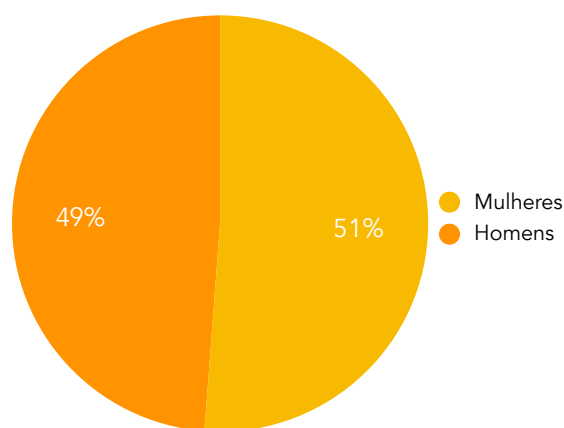
No que respeita à distribuição da população estrangeira segundo o sexo, observa-se que não existem diferenças significativas (51% são mulheres e 49% são homens).

Gráfico 16 – Estrangeiros residentes no concelho de Sesimbra, por continente de origem, em 2020



Fonte: Sefstat - Portal de estat.

Gráfico 17 – População estrangeira com estatuto legal de residente em Sesimbra, segundo o sexo, em 2020

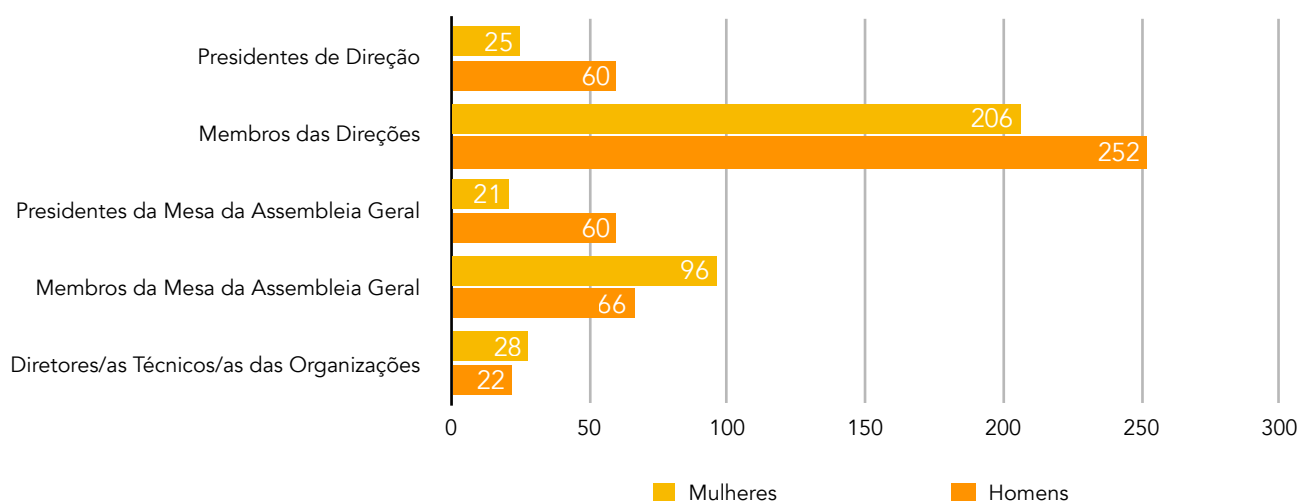


Fonte: Pordata

Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor

Antes de analisar as perceções dos técnicos e dirigentes das instituições de apoio social, observamos ainda a composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor sedeadas no concelho, desagregada por sexo. Importa referir que aqui se incluem organizações/associações de diferentes áreas, que não exclusivamente social - como sejam a educação, o desporto, a cultura, e outras.

Grafico 18 – Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sediadas em Sesimbra, por sexo



Fonte: CMS

Registam-se algumas assimetrias, na análise destes dados, verificando-se uma maior representação de mulheres enquanto membros de assembleia geral e nos cargos de direção técnica das organizações. Contudo, existe uma discrepância significativa, no sentido inverso, ao nível da representatividade nos membros de direção, e sobretudo no que respeita às presidências de direção e de mesa de assembleia geral, onde os homens surgem em muito maior número.

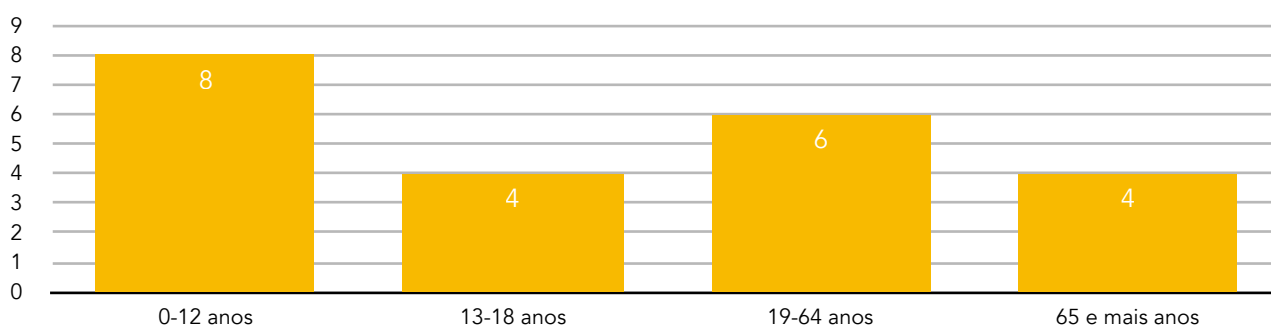
A perceção dos/as dirigentes e/ou técnicos/as de instituições/ entidades de apoio social

Também nesta área foi aplicado um inquérito por questionário *online* a dirigentes e/ou técnicos/as de instituições de intervenção social do território, por forma a recolher as suas perceções sobre a realidade, ações desenvolvidas e importância dada às questões da igualdade de género e não discriminação.

Foram 12 os/as respondentes, sendo maioritariamente do sexo feminino (7 pessoas), com idades compreendidas entre os 39 e os 80 anos, de nacionalidade portuguesa (12 pessoas), licenciados/as (8 pessoas), desempenhando a função de dirigente da Instituição (7 pessoas) e estando há mais de 10 anos na mesma.

A população alvo das instituições inquiridas é diversificada no que respeita ao nível etário, ainda assim verifica-se que a maioria intervém com a população mais jovem (até aos 12 anos de idade).

Grafico 19 – Caracterização etária do público-alvo das instituições respondentes



Fonte: Inquérito online a dirigentes e/ou técnicos de instituições de intervenção social

Igualdade de Género



A igualdade de género é percecionada pela maioria dos inquiridos/as como um tema que se encontra presente nas instituições onde trabalham / que representam, principalmente ao nível da planificação e implementação das atividades. Algumas das instituições participantes referem ainda implementar programas / campanhas / políticas neste âmbito, as quais se configuram igualmente como boas práticas, nomeadamente:

Na definição e implementação do projeto educativo

No exercício da prática pedagógica

Nos procedimentos de recrutamento



À semelhança da igualdade de género, também o tema da "não discriminação" é assumido pelos inquiridos/as como algo que é defendido nas suas organizações, quer através da intervenção com os seus públicos-alvo, quer na relação entre os colaboradores. De facto, todos os inquiridos/as referiram nunca ter sido alvo de discriminação devido ao género e não ter conhecimento de situações de discriminação entre colaboradores e entre estes e suas chefias diretas, nos quais se inclui a Direção. No entanto, caso se verificassem situações desta ordem, a maioria dos inquiridos/as desconhece qual o procedimento e as pessoas responsáveis a quem deveria reportar a situação.

Nas instituições inquiridas observa-se diversidade entre os colaboradores, principalmente ao nível do grupo etário a que pertencem, da sua nacionalidade, etnia e grau de incapacidade / deficiência. Ao nível dos corpos diretivos, os inquiridos/as apenas registaram existir maior diversidade no que respeita à idade dos mesmos.



Foram destacadas como boas práticas existentes ao nível do combate à discriminação, nas instituições inquiridas, o respeito pela diferença na relação com os públicos-alvo e entre colaboradores e o acolhimento de pessoas de contextos sociais e culturais distintos, o que tem, na perspetiva dos inquiridos/as, contribuído para a manutenção de ambientes e relações positivas nas organizações.



Os/as inquiridos/as desconhecem existir, ou ter existido, situações de violência na instituição a que pertencem, no entanto, uma das pessoas refere ter sido alvo de ameaças e ter reportado a situação. Ainda assim, a maioria dos/as inquiridos/as desconhece qual o procedimento para reportar (e a quem reportar) situações de violência dentro da sua organização.

Uma forma de intervir ao nível da prevenção e combate à violência poderá incidir em ações de sensibilização / informação sobre o tema. Atualmente, nas instituições inquiridas desconhece-se terem sido realizadas programas específicos ou campanhas neste âmbito.

Seguidamente apresenta-se a síntese das perceções dos/as dirigentes, técnicos/as ou outros profissionais que intervêm em instituições de âmbito social no concelho de Sesimbra.

Figura 2 - Perceções dos atores locais que intervêm em organizações de apoio social no concelho de Sesimbra



Fonte: Questionário *online* a atores locais que intervêm em organizações de apoio social no concelho de Sesimbra (2021)

Decorrente da análise de dados recolhidos, quer de fontes oficiais, como dos instrumentos participativos, destacam-se os recursos e necessidades / problemas identificados:

RECURSOS



- Existência de respostas sociais para a infância, pessoas idosas, pessoas com deficiência e/ou incapacidade;
- Investimento da CMS no alargamento da rede pública de educação pré-escolar;
- Serviços de Ação Social descentralizados (na freguesia de Santiago e Quinta do Conde);
- Acesso facilitado a um conjunto de serviços municipais através do Balcão Único de Serviços (BÚS) - na Quinta do Conde, em Santiago e Móvel (circula por localidades do concelho, principalmente na freguesia do Castelo), em horários mais ajustados às necessidades da população;
- Condições socioeconómicas da população, promovidas pelo emprego nos setores da hotelaria, construção civil, pesca, administração pública local (CMS) e em entidades do terceiro setor;
- Boa articulação CMS com a UMAR;
- Praia acessível em Sesimbra (freguesia de Santiago).

NECESSIDADES / PROBLEMAS



- Apesar do número reduzido de pessoas em situação de desemprego inscritas no Centro de Emprego (maioritariamente do sexo feminino), continua a verificar-se no concelho situações de emprego precário e sazonal;
- Vulnerabilidade social e económica de algumas famílias, sendo Sesimbra um dos concelhos da AML cujas prestações sociais são mais baixas (pensões de velhice, invalidez, sobrevivência e subsídio de desemprego);
- Falta qualificação / baixa escolaridade (45,3% da população residente tem o ensino básico);
- Insuficiência de vagas da rede solidária para as respostas sociais de Creche (principalmente na freguesia do Castelo), CATL (nas freguesias do Castelo e Santiago),

ERPI (nas freguesias do Castelo e Santiago, na Quinta do Conde não existe resposta de ERPI da rede solidária) e SAD (nas freguesias da Quinta do Conde e Santiago);

- Insuficiência de vagas na rede pública para educação pré-escolar, principalmente nas freguesias do Castelo e Quinta do Conde;
- Insuficiência de vagas nas respostas sociais direcionadas para a população com deficiência e/ou incapacidade (lares residenciais, CACI, Centro de Atividades de Tempos Livres para crianças com NEE);
- Necessidade de maior ajustamento dos horários das respostas sociais de acordo com as necessidades sentidas pelas famílias;
- Ausência de respostas de intervenção no âmbito da violência doméstica (ex.: Centro de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica / Gabinete de Apoio à Vítima), Centro de Acolhimento para Mulheres Vítimas de Violência Doméstica; intervenção com agressores);
- Necessidade de divulgação da informação acerca dos procedimentos (como agir) em situações de violência doméstica;
- Necessidade de se definirem procedimentos para reporte de situações de violência, discriminação e desigualdade nas instituições / entidades, principalmente as que intervêm diretamente com públicos-alvo;
- Resposta insuficiente ao nível da intervenção com pessoas em situação de sem-abrigo (ex.: apoio alimentar, serviço de higiene);
- Resposta insuficiente ao nível da intervenção com migrantes em situação irregular;
- Necessidade de formação para técnicos sobre pessoas transgénero, bem como inexistência de serviços de acompanhamento a pessoas transgénero;
- Rede de transportes públicos insuficiente (frequência, horários e circuitos), bem como necessidade de maior investimento no transporte escolar e pré-escolar;
- Necessidade de maior descentralização dos serviços da CMS e da Segurança Social;
- Necessidade de reforçar a articulação entre as entidades do território, nomeadamente com as forças de segurança;
- Necessidade de investimento ao nível da dinâmica empresarial do concelho.

SAÚDE

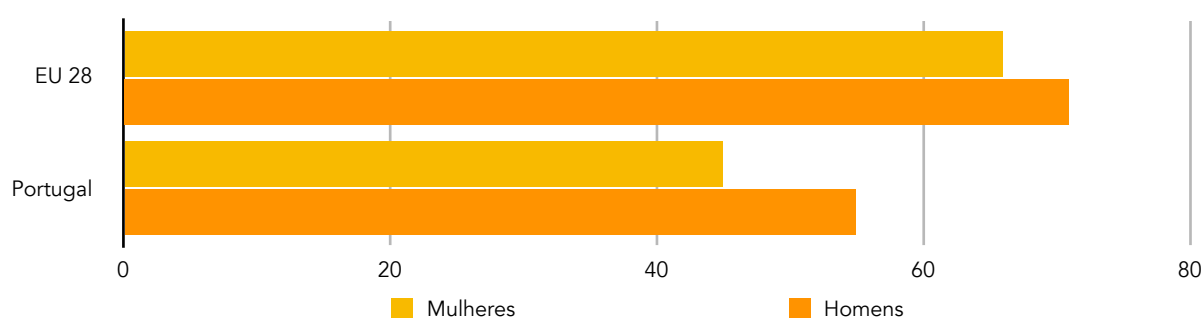
O direito à proteção da saúde e o dever de a defender e de a promover encontra-se consagrado no art. 64º da CRP. O Estado tem o dever de garantir o acesso de todos os cidadãos a cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação, bem como de criar as condições económicas, sociais, culturais e ambientais que garantam a proteção em todo o ciclo de vida e a promoção e educação para uma vida saudável. A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local reforça ainda que, para assegurar as melhores condições de saúde, é necessário ter em consideração a diversidade de necessidades de saúde dos homens e das mulheres, que advêm de diferenças biológicas, de condições de vida e de trabalho, mas também de atitudes e pressupostos estereotipados (art. 14º).

O Índice de Igualdade de Género, desenvolvido pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género, analisa o domínio da saúde em função do género em três aspetos: estado de saúde, comportamento em saúde e acesso aos serviços de saúde.

Estado de Saúde

Dados recolhidos pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género indicam que, no ano 2019, os portugueses (homens e mulheres) avaliaram o seu estado de saúde pior que a média dos cidadãos europeus (EU 28). As mulheres europeias, onde as mulheres portuguesas se incluem, avaliam de forma menos positiva o seu estado de saúde, comparativamente com os homens.

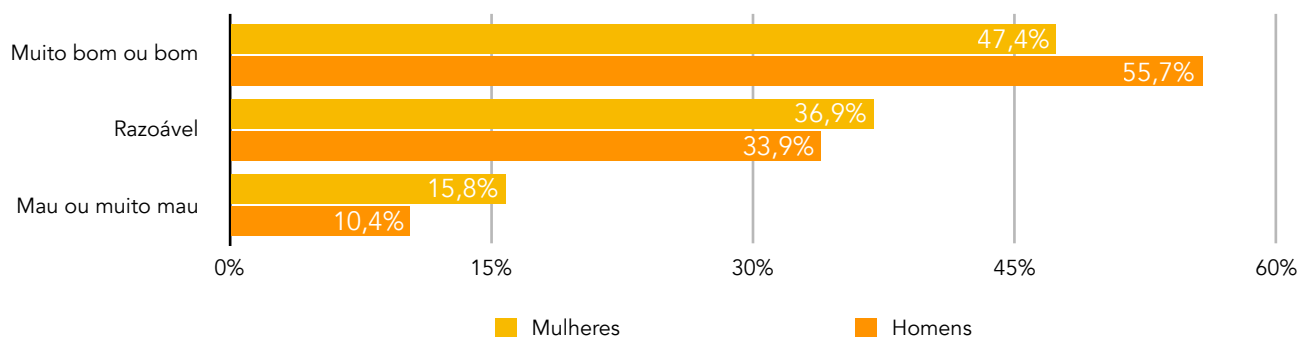
Gráfico 20 – Auto-perceção do estado de saúde, como bom ou muito bom, em 2019



Fonte: Eurostat, 2019 (IEGE)

Dados de 2020 sobre a população residente em Portugal, com mais de 16 anos, corroboram que as mulheres fazem uma autoapreciação do seu estado de saúde de forma mais negativa que os homens.

Gráfico 21 – Auto-perceção do estado de saúde da população residente em Portugal com 16 e mais anos de idade, em 2020



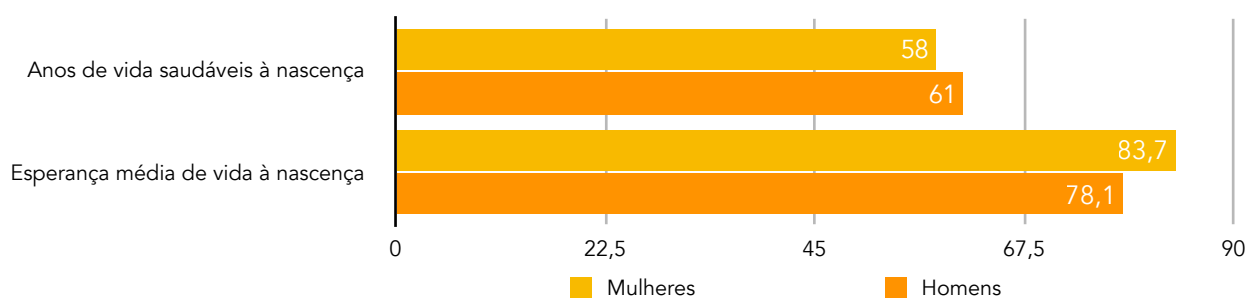
Fonte: INE - Inquérito às condições de vida e rendimento

O nível de escolaridade, o grupo etário, a composição do agregado familiar e a existência de incapacidade influenciam a forma como as pessoas percecionam o seu estado de saúde (EIGE, 2019). As mulheres e os homens que avaliam como menos positivo o seu estado de saúde são quem:

- Reside só e quem vive com companheiro/a sem filhos;
- Tem 50 e mais anos, especificamente mais de 65 anos;
- Tem um nível de escolaridade mais baixo;
- Tem alguma deficiência ou incapacidade.

As mulheres têm uma esperança média de vida à nascença superior aos homens. No ano 2019, a esperança média de vida à nascença para as mulheres portuguesas era de 83,7 anos e para os homens de 78,1 anos. No entanto, o número de anos saudáveis, à nascença, para as mulheres é inferior ao esperado para os homens (58 anos e 61 anos, respetivamente).

Gráfico 22 – Esperança média de vida e número de anos saudáveis à nascença em Portugal, em 2019



Fonte: Pordata e Eurostat, 2019 (IEGE)

Tentando obter dados mais pormenorizados a nível territorial, podemos perceber que na área de intervenção do ACeS Arrábida a esperança de vida à nascença, era no triénio 2014-2016 de 80,3 anos, sendo que no caso das mulheres era de 82,7 e de 77,9 para os homens, ambos abaixo do valor esperado em Portugal em 2019.

Tabela 19 – Esperança de vida à nascença no Continente, ARS LVT e ACeS Arrábida

Esperança de vida	Continente			ARS LVT			ACeS Arrábida		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
1996 - 1998	75,8	72,2	79,4	75,3	71,4	79,2	75,1	71,6	78,7
2005 - 2007	79,0	75,6	82,2	78,8	75,2	82,2	77,9	74,7	81,0
2014 - 2016	81,4	78,2	84,4	81,4	78,2	84,3	80,3	77,9	82,7

Fonte: Perfil Local de Saúde 2017 - ACeS Arrábida

É importante destacar que a esperança média de vida e o número de anos de vida saudáveis à nascença, de homens e mulheres, são influenciados por determinantes externos, como o índice de pobreza, a educação, o emprego, o contexto ambiental e os serviços, e por determinantes do próprio indivíduo, como os padrões alimentares, o consumo de tabaco, álcool e drogas (Prazeres, 2009).

Comportamento em saúde

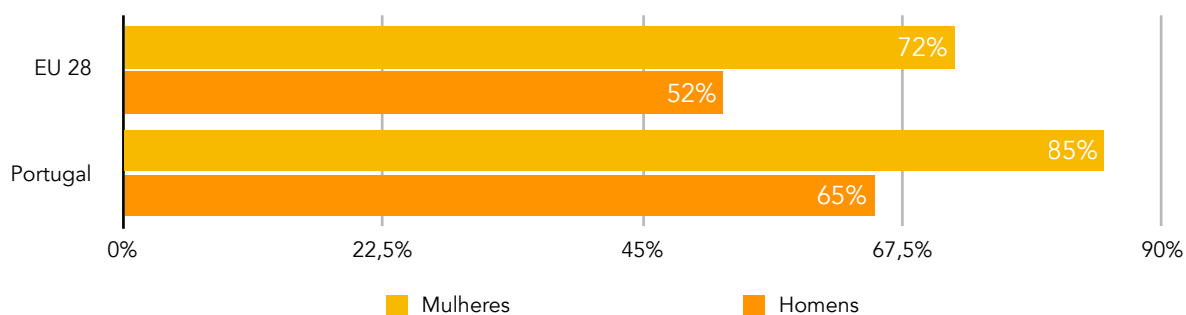
A Organização Mundial de Saúde recomenda a adoção de comportamentos que beneficiem a saúde, nomeadamente o consumo de fruta e vegetais e a prática de

atividade física e desaconselha outros que a prejudiquem, como o tabagismo e o consumo de álcool.

Dados obtidos pelo IEGE (2019) salientam a existência de diferenças de género ao nível da prática de comportamentos saudáveis.

Quando comparados com a população europeia (EU28), os homens e as mulheres portuguesas fumam menos e não consomem bebidas alcoólicas de forma prejudicial à sua saúde, ou de terceiros.

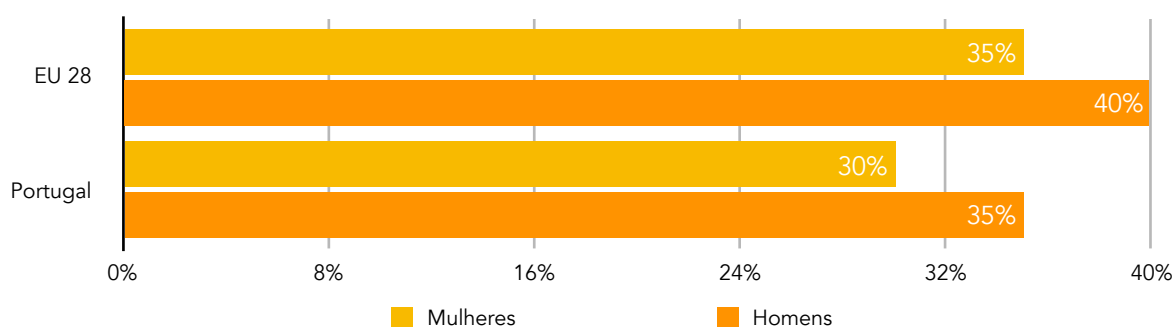
Gráfico 23 – Pessoas que não fumam e que não consomem bebidas alcoólicas de forma prejudicial, em 2019



Fonte: Eurostat, 2019 (IEGE)

No que respeita à prática de atividade física e ao consumo de frutas e vegetais, as mulheres europeias (onde se incluem as portuguesas) são quem menos pratica os referidos comportamentos, comparativamente com os homens.

Gráfico 24 – Pessoas que praticam atividade física e consomem frutas e vegetais, em 2019



Fonte: Eurostat, 2019 (IEGE)

A adoção de comportamentos que beneficiam ou prejudiquem a saúde, encontra-se igualmente associada às variáveis já referidas anteriormente (grupo etário e nível de escolaridade). Assim, em Portugal:

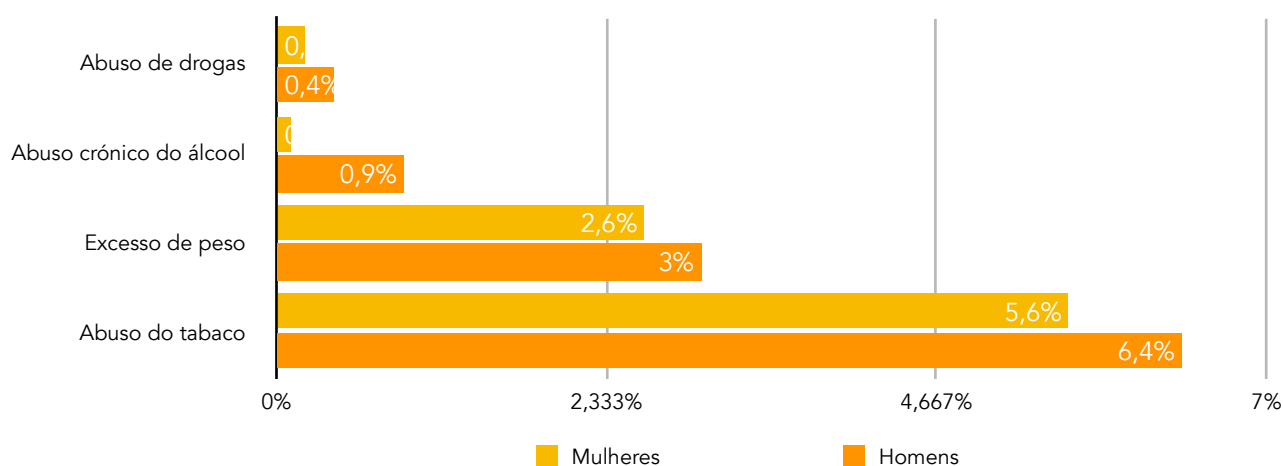
- As mulheres com 65 e mais anos são quem menos fuma;
- Mais do que 90% das mulheres inquiridas, de todos os grupos etários, refere não consumir bebidas alcoólicas de forma prejudicial para a sua saúde e para a saúde de outros;
- Os homens com mais de 45 anos e os rapazes entre os 15 e os 24 anos são quem mais consome bebidas alcoólicas de forma prejudicial para a saúde (>81% dos rapazes / homens inquiridos);
- Os rapazes / homens entre os 15 e os 34 anos de idade são quem mais pratica atividade física (>39% dos inquiridos);
- As mulheres e homens com 65 e mais anos são quem pratica menos atividade física;
- Em todos os grupos etários, são as mulheres que referem consumir mais frutas e vegetais (embora, no máximo são 26% das inquiridas entre os 45 e 64 anos);
- As mulheres com nível de escolaridade mais baixo são quem menos fuma (91% das inquiridas);
- Os homens e as mulheres mais escolarizadas são quem mais fuma, quem mais pratica atividade física e quem mais consome frutas e vegetais.

Em 2014, a maior parte da população residente em Portugal com 15 ou mais anos não praticava exercício físico com regularidade. Ainda assim, os homens são quem mais referiu praticar exercício físico pelo menos uma vez por semana (40,4%), comparativamente com as mulheres (30,0%). A prática de exercício físico regular foi mais registada pela população jovem, entre os 15 e os 24 anos de idade (Inquérito Nacional de Saúde, 2014).

As mulheres consumiam legumes e saladas mais frequentemente do que os homens e o consumo diário de fruta era mais frequente em pessoas com mais de 45 anos, segundo os dados do Inquérito Nacional de Saúde.

De acordo com os dados do Perfil de Saúde do Agrupamento de Centros de Saúde (ACeS) Arrábida, o qual integra as unidades funcionais de saúde que se encontram no concelho de Sesimbra, a proporção de utentes inscritos com diagnóstico ativo de tabagismo e excesso de peso é a que mais se destaca (em dezembro de 2016). Os homens apresentam os referidos diagnósticos em maior proporção que as mulheres.

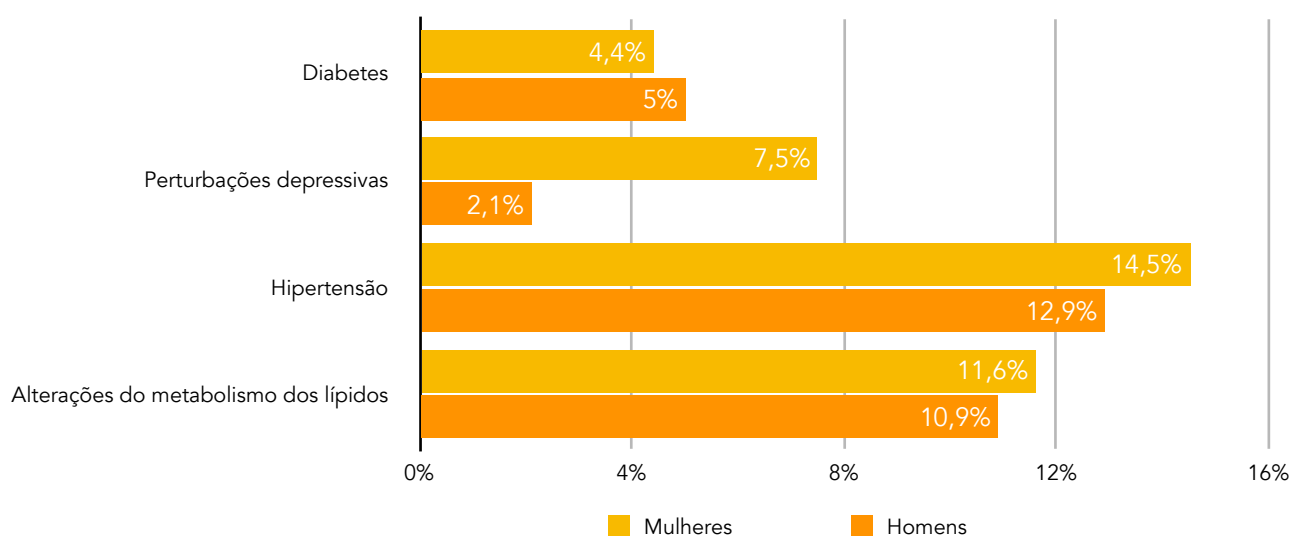
Gráfico 25 – Proporção de inscritos no ACeS Arrábida por diagnóstico ativo (dezembro 2016) (%)



Fonte: Perfil Local de Saúde 2017 - AceS Arrábida

No que respeita a morbilidade destaca-se que, em dezembro de 2016, 13,8% dos inscritos no ACeS Arrábida tinham diagnóstico ativo de hipertensão, 11,3% sofria de alterações do metabolismo dos lípidos, 5% de perturbações depressivas e 4,7% de diabetes. As mulheres apresentavam em maior proporção os referidos diagnósticos, com exceção da diabetes.

Gráfico 26 – Proporção de inscritos no ACeS Arrábida por diagnóstico ativo (dezembro 2015)



Fonte: Perfil Local de Saúde 2017 - ACeS Arrábida

Em termos de mortalidade proporcional, para a qual contribuem os determinantes de saúde (tabagismo, excesso de peso) e os fatores de risco referidos (hipertensão, alteração do metabolismo dos lípidos), destacam-se as seguintes causas de morte (para todos os grupos etários e para ambos os sexos):

- Doenças do aparelho circulatório (31,7%);
- Tumores malignos (26,7%);
- Doenças do aparelho respiratório (10,6%).

No que respeita exclusivamente à população com idade inferior a 75 anos, e em ambos os sexos, destacam-se como principais causas de morte:

- Tumores malignos (42,8%), com uma proporção superior ao valor registado na Região de Lisboa e Vale do Tejo e no Continente;
- Doenças do aparelho circulatório (22,0%), com uma proporção superior ao valor registado na Região de Lisboa e Vale do Tejo e no Continente;
- Causas externas (7,2%).

Segundo a OMS (2009), as mulheres sofrem de mais doenças crónicas à medida que envelhecem, nomeadamente doença cardíaca, artrite, depressão e diabetes. Em Portugal, as mulheres foram quem mais referiu sofrer de doenças crónicas (dores lombares ou problemas crónicos nas costas, artrose, dores cervicais e hipertensão arterial) e apresentar sintomas depressivos (Inquérito Nacional de Saúde, 2014). Estas condições crónicas requerem cuidados médicos constantes, pelo que, poderá ser uma das razões pelas quais as mulheres utilizam mais os serviços de saúde que os homens (Prazeres, 2009).

Acesso aos serviços de saúde

No âmbito da avaliação do acesso aos serviços de saúde, o IEGE considera como indicador a percentagem de pessoas que relatam ter necessidades médicas e/ou dentárias não satisfeitas. No ano 2019, uma percentagem muito baixa da população europeia (EU28) e portuguesa inquirida referiram ter necessidades de cuidados médicos não satisfeitas (3%). No que respeita a cuidados dentários, a população portuguesa inquirida referiu ter mais necessidades não satisfeitas comparativamente com a população europeia. Especificamente:

- Pessoas com deficiência e/ou incapacidade;
- Pessoas com baixo nível de escolaridade (apenas para cuidados dentários);

- Pessoas com 50 e mais anos de idade (apenas para cuidados dentários).

Respostas existentes

O Agrupamento de Centros de Saúde (ACeS) Arrábida integra as unidades de saúde que se encontram nos municípios de Palmela, Sesimbra e Setúbal. No município de Sesimbra encontram-se em funcionamento as seguintes unidades funcionais: Unidade de Cuidados na Comunidade (UCC) Sesimbra, Unidade de Cuidados de Saúde Primários (UCSP) Quinta do Conde, Unidade de Saúde Familiar (USF) Castelo, USF Conde Saúde e USF Sesimbra.

A maioria dos utentes inscritos nas USFs existentes no concelho de Sesimbra têm médico de família (99,9% do n.º total de inscritos), no entanto cerca de 50% dos utentes inscritos na UCSP da Quinta do Conde não tem médico de família atribuído.

Tabela 20 – Inscritos, com e sem médico nas Unidades Funcionais de Saúde do concelho de Sesimbra

Unidade funcional	Nº de inscritos	Com médico de família	Sem médico de família
UCSP Quinta do Conde	10 392	5.170 (49,75%)	5.222 (50,25%)
USF Castelo	14 751	14.746 (99,97%)	5 (0,03%)
USF Conde Saúde	12 650	12.646 (99,97%)	4 (0,03%)
USF Sesimbra	10 792	10.786 (99,94%)	6 (0,06%)

Fonte: SNS-BI-CSP - referente a novembro 2021

A UCC Sesimbra dispõe de uma equipa constituída por 6 enfermeiros/as, 1 secretário/a clínico/a e 1 psicólogo/a, que presta cuidados de saúde e apoio social de âmbito domiciliário e comunitário, a residentes no concelho.

No que respeita ao acesso a cuidados de saúde diferenciados, a população residente no concelho de Sesimbra recorre ao Hospital de São Bernardo e ao Hospital Ortopédico Sant’lago do Outão, ambos em Setúbal. Existem ainda entidades do setor privado e social, como o Hospital da Luz Setúbal e o Hospital Nossa Senhora da Arrábida.

A perceção dos profissionais de saúde do território

Ao nível territorial, foi aplicado um inquérito por questionário *online* a profissionais da área da saúde, por forma a recolher as suas perceções sobre prática, procedimentos e importância dada às questões da igualdade de género e não discriminação, quer pelos próprios, pela entidade empregadora e pelos próprios utentes.

Acederam ao questionário 6 profissionais de saúde, dos/as quais 5 responderam, sendo todas de nacionalidade portuguesa e com idades compreendidas entre os 23 e os 54 anos. Ao nível das habilitações literárias, a maioria das inquiridas é licenciada e uma concluiu o mestrado. Relativamente à profissão, participaram 3 técnicas de saúde, 1 farmacêutica e 1 trabalhadora indiferenciada.

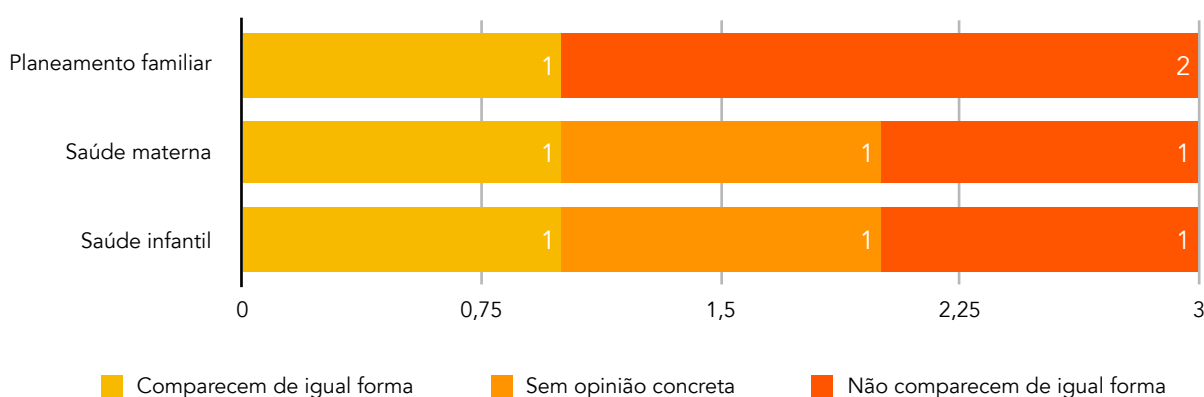
Igualdade de Género



A Igualdade de Género encontra-se presente na cultura das entidades de saúde que participaram no questionário *online*. É unânime que tanto os homens como as mulheres têm igual acesso a cuidados de saúde e a informação sobre saúde e que, quando atendidos, são consideradas idiossincrasias ao nível das necessidades de saúde de ambos, nas entidades de saúde representadas.

No que respeita à participação e envolvimento em cuidados de saúde as perceções dos profissionais de saúde diferem, visto que, para a maioria, os homens e as mulheres não comparecem de igual forma nas consultas de planeamento familiar, saúde materna e saúde infantil.

Gráfico 27 - Perceção dos profissionais de saúde sobre a comparência dos homens e mulheres em consultas médicas



Fonte: Questionário *online* a atores locais que intervêm em entidades de saúde do concelho de Sesimbra (2021)

Prevenção e combate à Discriminação



Nenhuma das profissionais de saúde que participou no inquérito referiu ter sido discriminada devido ao género na entidade onde trabalha, bem como nenhuma refere ter conhecimento de situações de discriminação entre colegas e entre estes e suas chefias. No entanto, se for necessário reportar situações neste âmbito desconhecem qual o procedimento e pessoas responsáveis a quem se devem dirigir.

O acesso igualitário aos cuidados de saúde é respeitado nas entidades inquiridas, independentemente da idade, etnia, religião, condição de saúde física / mental e do local onde residem.

No que respeita a ações / medidas desenvolvidas pelas referidas entidades, de forma a prevenir situações de discriminação, foram identificadas:

Medidas destinadas a diferentes comunidades que promovam o acesso a informação em saúde

Práticas em saúde que respeitam a orientação sexual e a identidade de género

Nas duas entidades inquiridas verificam-se realidades opostas quanto à diversidade entre trabalhadores, no que respeita a fatores como a idade, género, etnia, deficiência, nacionalidade e orientação sexual.

Prevenção e combate a todas as formas de Violência



Nenhuma das profissionais de saúde inquiridas mencionou ter sido vítima de violência na entidade onde trabalha, bem como referem não ter conhecimento de ter existido ou existir situações de violência na mesma.

Numa das entidades existem procedimentos definidos para reportar e resolver situações de violência, nomeadamente, é referida a existência de um código de conduta onde constam os princípios de não perseguição e assédio, ligados ao género ou a qualquer outro fator.

A realização de programas / campanhas de prevenção e combate à violência é referida por uma entidade, bem como, a capacidade para acolher situações de violência de género e para identificar situações de mutilação genital feminina.

Seguidamente apresenta-se a síntese das perceções dos/ dirigentes, técnicos/as ou outros profissionais que intervêm em instituições de âmbito social no concelho de Sesimbra.

Figura 3 - Perceções dos atores locais que intervêm em entidades de saúde no concelho de Sesimbra



Fonte: Questionário *online* a atores locais que intervêm em entidades de saúde no concelho de Sesimbra (2021)

Decorrente da análise de dados recolhidos, quer de fontes oficiais, como dos instrumentos participativos, destacam-se os recursos e necessidades / problemas identificados:

RECURSOS



- Existência de Unidades de Saúde nas três freguesias do concelho, no âmbito dos Cuidados de Saúde Primários;
- Existência de equipas de saúde qualificadas (médicos/as; enfermeiros/as; técnicos/as);
- Existência de programas de Saúde Ocupacional e Higiene e Segurança no Trabalho, bem como de Ginástica Laboral;
- Realização de campanhas sobre consumo de álcool e drogas, educação alimentar;
- Realização de rastreios (colesterol; cancro mama; cancro colo do útero);
- Boa articulação com serviço de saúde mental do Hospital de S. Bernardo (Setúbal).

NECESSIDADES / PROBLEMAS



- Insuficiência de recursos humanos e de espaços físicos destinados à prestação dos cuidados de saúde (nomeadamente para o acompanhamento de grávidas);
- Risco acrescido de agudização de problemas de saúde na população masculina, devido existir a perceção de que estes são menos cuidadosos com a sua saúde, indo pouco ao médico realizar consultas de rotina / acompanhamento;
- Dificuldades no acesso aos equipamentos de saúde, devido a fatores relacionados com barreiras físicas (particularmente difícil o acesso de pessoas com deficiência física / incapacidade e a carrinhos de bebé), mas também devido à rede deficitária de transportes públicos;
- Dificuldade de algumas pessoas no acesso a cuidados de saúde, especificamente na marcação de consultas, devido a baixa literacia digital;
- Grupos populacionais com risco acrescido em saúde, nomeadamente as mulheres que acumulam tarefas domésticas, cuidado de dependentes e atividade profissional (risco agravado pelo contexto pandémico);

- Dificuldade de acesso a informação em saúde por parte de algumas pessoas residentes no concelho, nomeadamente de pessoas mais idosas, com baixa literacia digital e que residem em locais mais afastados da freguesia de Santiago (considera-se que a informação se encontra mais centralizada nesta freguesia);
- Necessidade de formação, nomeadamente de profissionais de saúde, ao nível do contacto e acompanhamento a pessoas com deficiência, bem como na área da saúde mental;
- Insuficiência de recursos na área da saúde mental o que condiciona o acompanhamento adequado a pessoas com sintomatologia neste âmbito;
- Dificuldades na comunicação com a população imigrante devido a barreiras linguísticas, pelo que poderão existir pessoas com necessidades de saúde não cobertas.

DESPORTO, CULTURA E LAZER

DESPORTO

O desporto é uma área fundamental para o desenvolvimento social, pessoal e profissional dos indivíduos e para o desenvolvimento social e económico dos territórios. A prática desportiva, quer de âmbito profissional ou como atividade de lazer, incentiva a interação social, promove a saúde física e mental, bem como a educação, a comunicação, a capacidade de negociação e liderança, entre outras competências. O Desporto é, desta forma, uma área crucial para a promoção da igualdade de género e não discriminação.

Em 2013 foi realizada uma Conferência da União Europeia sobre a igualdade entre homens e mulheres no desporto, da qual resultou uma proposta de ações estratégicas neste âmbito (para 2014-2020), como fruto do reconhecimento da existência de desigualdades entre os sexos a vários níveis (nomeadamente, prática desportiva, cargos de decisão, gestão e carreira como treinadores)¹¹. Mais recentemente, o Projeto ALL IN: *Towards balance gender in sport*, promovido pelo Conselho da Europa e pela União Europeia, apresenta resultados que continuam a evidenciar a existência de desigualdades entre homens e mulheres no desporto na maioria dos países europeus. Apesar do investimento e progresso realizado nas últimas décadas, a evolução nesta área continua a apresentar-se lenta e fragmentada¹².

Liderança

De acordo com os dados do relatório do Instituto Europeu para a Igualdade de Género sobre as mulheres no poder e na tomada de decisão, as mulheres continuam subrepresentadas nos órgãos de decisão das instituições desportivas a nível mundial, europeu, nacional e local, apesar do aumento gradual da sua participação no desporto.

Nas análises realizadas em 28 confederações continentais dos desportos olímpicos na Europa, apenas uma mulher ocupava o cargo de presidente e oito o de vice-presidente.

¹¹ Instituto Europeu para a Igualdade de Género (). A igualdade de género no desporto.

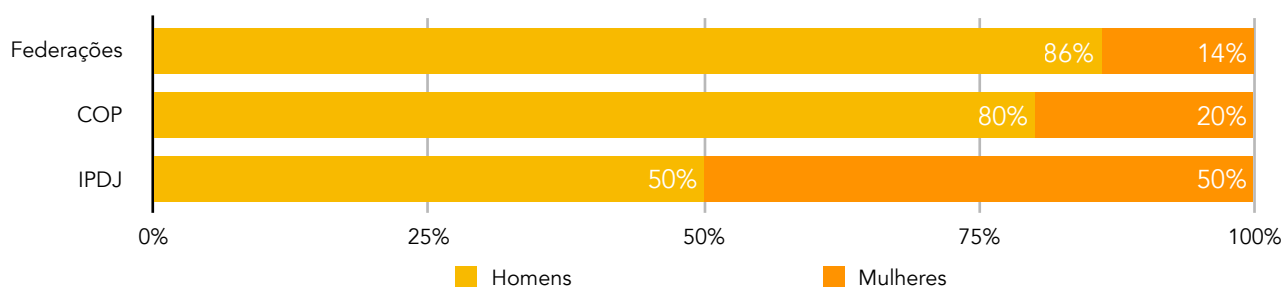
¹² Projeto ALL IN decorreu entre 2018 e 2019 e teve como principais objetivos: realizar a primeira campanha de recolha de dados na Europa, relativos à igualdade entre mulheres e homens no desporto, em cinco âmbitos (liderança, treino, participação, violência baseada no sexo, media/comunicação); desenvolver materiais que permitem uma efetiva capacitação política e técnica para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no desporto e realizar o levantamento da participação de homens e de mulheres no desporto, com informação comparável entre os países europeus.

No ano 2015, em média, 14% de todos os cargos de tomada de decisão nas organizações desportivas dos Estados-Membros eram ocupados por mulheres.

Em Portugal, e à semelhança da realidade nos restantes Estados-Membros, a liderança no desporto é dominada pelos homens. Das 28 federações desportivas portuguesas que participaram no Projeto ALL IN, uma tem uma mulher presidente (Tiro com Arco), três têm uma mulher na direção, sete não têm nenhuma mulher na direção. No seu conjunto, as federações têm um total de 115 vice-presidentes, dos quais 18 são mulheres.

Contrariamente às federações desportivas e ao Comité Olímpico de Portugal, o Instituto Português do Desporto e Juventude apresenta equidade no seu Conselho Diretivo (duas mulheres e dois homens).

Gráfico 28 – Mulheres e Homens na direção das Federações com modalidades olímpicas, no Comité Olímpico de Portugal e no Instituto Português do Desporto e Juventude



Fonte: ALL IN - Portugal, Igualdade de Género no Desporto

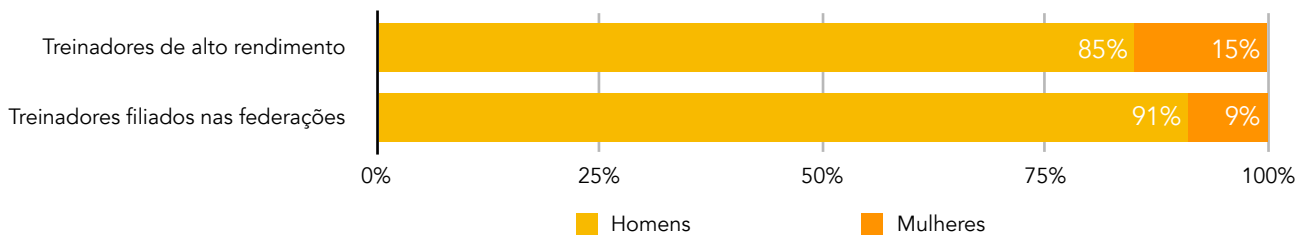
No concelho de Sesimbra existem 22 associações desportivas as quais são lideradas sobretudo por homens, enquanto Presidentes de Direção (82%).

Atividade de treinador/a

A atividade de treinador desportivo é também uma das áreas em que as mulheres se encontram subrepresentadas. Em 2013, estimava-se que 20% a 30% do total de treinadores em sete Estados-Membros da União Europeia eram mulheres.

Dados obtidos pelo Projeto ALL IN continuam a evidenciar a desigualdade existente na atividade de treinador entre homens e mulheres. Em 2019, nenhuma das 28 federações desportivas portuguesas que participaram no estudo apresentava um equilíbrio entre homens e mulheres nos treinadores/as filiados nem de treinadores/as de alto rendimento (contratados pelas federações).

Gráfico 29 – Mulheres e Homens filiados como treinadores e contratados como treinadores de alto rendimento pelas federações desportivas portuguesas

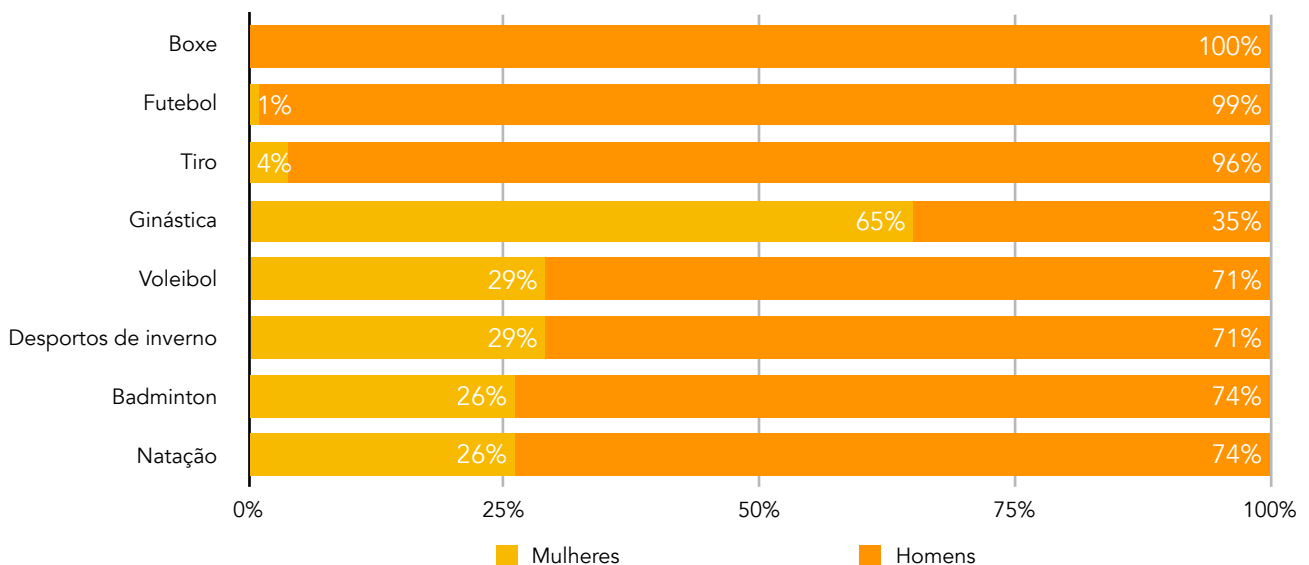


Fonte: ALL IN - Portugal, Igualdade de Género no Desporto

De acordo com os dados da Comissão Europeia (2014), as treinadoras nos Estados-Membros encontram-se em maior número nos desportos que têm uma elevada proporção de participantes mulheres (por exemplo, a dança, a ginástica, a patinagem artística e os desportos equestres) e trabalham predominantemente com mulheres, adolescentes ou crianças que competem a nível local e regional.

Em Portugal, a única Federação que tem uma percentagem superior de treinadoras filiadas face a treinadores é a Federação de Ginástica (65%, 512 treinadoras). As federações de Voleibol, Natação, Badminton e Desportos de Inverno são as que, no conjunto, apresentam um maior número de treinadoras filiadas (219, 159, 16 e 2 treinadoras, respetivamente). No extremo oposto, as federações com maior número e percentagem de treinadores são Futebol, Tiro e Boxe (com 14.546, 135 e 80 treinadores, respetivamente).

Gráfico 30 – Treinadores e treinadoras nas Federações desportivas portuguesas (%)



Fonte: ALL IN - Portugal, Igualdade de Género no Desporto

Dados relativos à época desportiva 2019/2020, indicam que nas associações desportivas do concelho de Sesimbra existem 77 treinadores e 2 treinadoras, a maioria dos quais afeto à modalidade desportiva Futebol (45 treinadores homens).

Prática desportiva

Nas últimas décadas tem sido realizado um investimento para a promoção da prática desportiva independentemente do sexo e em todas as idades, o que se tem refletido num aumento da participação das raparigas e das mulheres nas atividades desportivas. No entanto, continuam a representar cerca de $\frac{1}{4}$ do total de praticantes de modalidades desportivas (IPDJ, 2015). Os esteréotipos de género e os papéis assumidos por homens e mulheres podem afetar a sua participação em atividades desportivas, culturais e recreativas na medida em que podem limitar o tempo que estes/as lhes dedicam.

O Índice de Igualdade de Género do EIGE 2021 demonstra que as mulheres portuguesas dedicam mais tempo por dia às atividades domésticas e a cuidar de dependentes que em atividades sociais (desporto, cultura ou atividades de lazer fora de casa), ou invés dos homens.

O desporto continua a ser um setor dominado pelos homens. Em Portugal, em dezembro de 2017, do total de praticantes de desporto filiados nas federações com modalidades olímpicas, 70% eram homens. Dados do Projeto ALL IN destacam ainda que as raparigas (31%) e mulheres (28%) são menos frequentemente praticantes filiadas num clube desportivo/ federação do que os rapazes (69%) e homens (72%).

No ano letivo 2021/2022, encontravam-se inscritos no desporto escolar do concelho de Sesimbra, 1.284 crianças e jovens, dos quais 47% são do sexo feminino (608 alunas). No que respeita a praticantes de desporto federados destaca-se que, dos 787 inscritos, a grande maioria é do sexo masculino (81,7%).

No que respeita ao acesso a equipamentos para prática desportiva, o concelho de Sesimbra oferece aos residentes um conjunto alargado e diversificado de espaços, públicos e privados, onde é possível praticar diversas modalidades desportivas.

De acordo com a informação existente no site da autarquia, existem **151 equipamentos** desportivos no concelho, dos quais 89 são municipais e 62 são privados. No que respeita ao setor privado, salienta-se a existência de uma forte dinâmica do movimento associativo, existindo no concelho **40 entidades desportivas**, que promovem a prática de atividades desportivas em espaços fechados e ao ar livre.

Respostas existentes

A oferta existente ao nível das modalidades desportivas é variada, pelo que poderá responder aos diferentes interesses e necessidades da população residente. Entre as modalidades desportivas presentes no concelho encontram-se: o andebol, o atletismo, o basquetebol, o ciclismo, os desportos de combate, a dança, a escalada, o fitness, o futebol (inclusive futebol de praia), a ginástica, o yoga, o minigolfe, a natação, a patinagem, o hóquei, o skate, o ténis, o voleibol, o voo livre, as atividades náuticas (como o mergulho, o surf, a canoagem, a vela), a equitação, entre outras.

Salienta-se também que em todas as localidades do concelho existe, pelo menos, um equipamento destinado à prática desportiva.

Tabela 21 – Equipamentos desportivos (municipais e privados) no concelho de Sesimbra (N.º)

Tipologia dos equipamentos	Municipais	Privados
Campos Grandes de Jogos	2	4
Campos Pequenos de Jogos	25	10
Espaços de Jogo e Recreio	33	8
Pavilhões Desportivos	3	2
Campos de Ténis	3	8
Estação de Vitalidade e Fitness	9	0
Paredes de Escalada	2	0
Piscinas	1	11
Ginásios / Salas de Desporto	3	15
Outros equipamentos	8	4
Total	89	62

Fonte: CM Sesimbra

Nota: Consideram-se como “outros equipamentos municipais”: ciclovias (2), rampas de skate (2), vias de slide e rappel (2), o campo de minigolfe e o Centro Municipal de Atividades Náuticas. Consideram-se como “outros equipamentos privados”: campos de minigolfe (2), o circuito de automodelismo e um parque de skate.

Ao nível do desporto escolar destaca-se a realização do corta-mato escolar concelhio, o qual é promovido pela Câmara Municipal de Sesimbra desde o ano 1984 e que, para além de se constituir como uma prova desportiva, é um espaço e momento para a promoção do convívio entre todos os envolvidos.

O concelho é privilegiado pelas suas características geográficas, o que potencia a diversidade da oferta desportiva e das atividades que permitam à população usufruir de um contacto mais próximo com a natureza. Assim, a Câmara Municipal de Sesimbra tem desenvolvido diversos projetos, entre os quais se destaca o “Ecotrilhos de Sesimbra” e o Centro Municipal de Atividades Náuticas. O primeiro tem contribuído para o apoio a atividades de *outdoor*, como o BTT, o pedestrianismo e o *trail running* e o segundo, direciona-se para o ensino de canoagem e vela a jovens residentes no concelho.

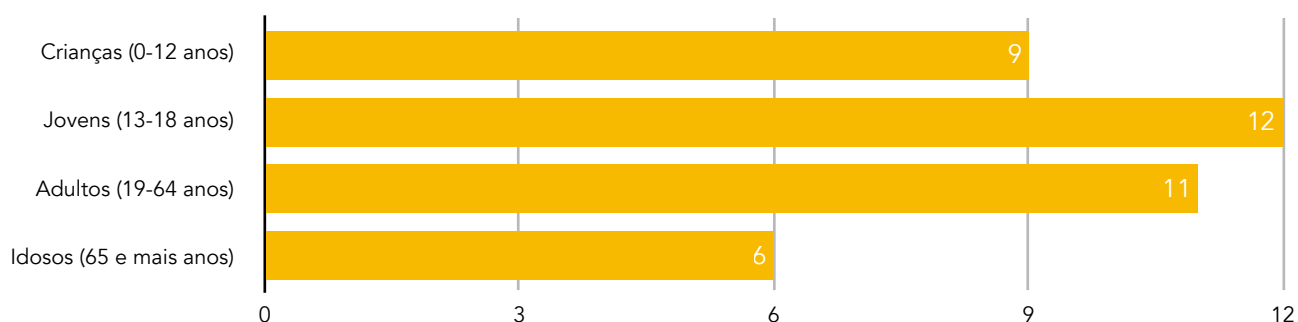
A perceção dos/as dirigentes e/ou técnicos de associações desportivas do território

Ao nível territorial, foi aplicado um inquérito por questionário *online* a dirigentes e/ou técnicos/as de associações desportivas do território, por forma a recolher as suas perceções sobre a realidade, ações desenvolvidas e importância dada às questões da igualdade de género e não discriminação.

Foram 12 os/as respondentes, na sua maioria homens (9 inquiridos/as), com idades compreendidas entre os 39 e os 80 anos (média 54 anos) e de nacionalidade portuguesa. A maioria assume funções de dirigente (10 inquiridos/as), encontrando-se na associação há mais de 10 anos (10 inquiridos/as).

Relativamente ao público-alvo das associações inquiridas, e apesar de uma mesma associação poder desenvolver atividades para diversos públicos, destaca-se que a maioria intervém com jovens e adultos (12 e 11 associações, respetivamente).

Gráfico 31 - Associações desportivas por público-alvo (N.º)



Fonte: Questionário *online* a dirigentes e/ou técnicos das associações desportivas do concelho de Sesimbra (2021)

Igualdade de Género



As associações desportivas representadas pelos/as inquiridos/as assumem a igualdade de género como fazendo parte da sua cultura, tendo sido inclusivamente destacadas algumas iniciativas neste âmbito:

Escalões, provas e prémios atribuídos iguais para homens e mulheres

Incentivo à participação de mulheres em atividades desportivas maioritariamente masculinas

Incentivo à participação de mulheres nos órgãos sociais da Associação

Na prática, observa-se que existe igualdade de oportunidades de promoção / progresso entre homens e mulheres dentro da associação, quando se planificam e implementam atividades tem-se em consideração as diferentes necessidades e interesses das pessoas, e, segundo os/as inquiridos/as a associação dinamiza medidas que promovem e facilitam a conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Prevenção e combate à Discriminação



Nenhuma das pessoas inquiridas referiu ter sido alvo de discriminação na Associação a que pertence, bem como, referem não ter conhecimento de situações de discriminação entre associados e por pessoas com funções de coordenação / direção.

Na sua maioria, os/as inquiridos/as consideram que a igualdade / não discriminação também faz parte da cultura da Associação, não sendo tolerada qualquer situação deste âmbito. Foram consideradas como boas práticas praticadas pelas Associações inquiridas:

- O acolhimento de todas as pessoas independentemente da sua etnia, religião, género, meio social e cultural;
- O respeito pela diferença;
- O estabelecimento de uma relação igualitária, nomeadamente na forma de trato;
- O incentivo à participação de todos no quotidiano da Associação.

Nas Associações inquiridas parece existir diversidade ao nível dos corpos dirigentes e também dos associados que delas fazem parte, principalmente ao nível da idade, da etnia e da nacionalidade.



Prevenção e combate a todas as formas de Violência



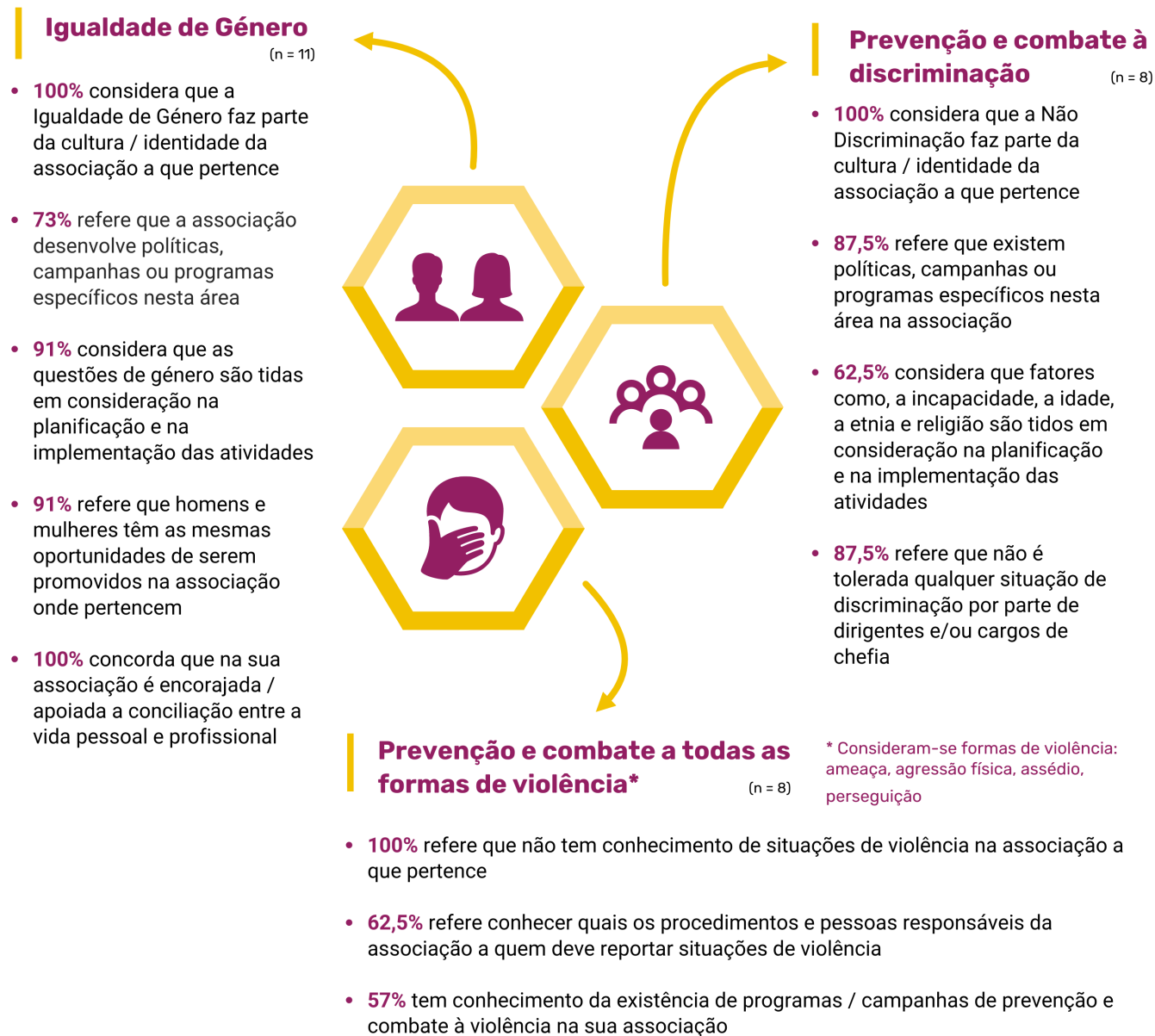
Nenhuma das pessoas inquiridas referiu ter sido alvo de violência na Associação a que pertence, bem como não têm conhecimento de ter existido ou existirem situações desta natureza, atualmente.

Importa destacar que na maioria das Associações inquiridas existem procedimentos definidos sobre como reportar situações de violência e que já foram ou ainda se encontram a ser realizados programas ou campanhas de prevenção e combate neste âmbito, nomeadamente:

- Atividades de formação / ação (ex.: *workshops* de defesa pessoal feminina; de atividades de integração para séniores; de prevenção de *bullying* nas escolas);
- Programa "*Anti-Bullying*";
- Defesa e promoção da integridade física.

Seguidamente apresenta-se a síntese das perceções dos/as dirigentes, técnicos/as ou outros profissionais que intervêm em associações desportivas no concelho de Sesimbra.

Figura 4 - Perceções dos atores locais que intervêm em Associações Desportivas no concelho de Sesimbra



Fonte: Questionário *online* a atores locais que intervêm Associações Desportivas no concelho de Sesimbra (2021)

Decorrente da análise de dados recolhidos, quer de fontes oficiais, como dos instrumentos participativos, destacam-se os recursos e necessidades / problemas identificados:

RECURSOS



- Existência de respostas municipais e privadas (nomeadamente associações desportivas) e equipamentos destinados à prática desportiva em todas as localidades do concelho, o que promove e facilita o acesso da população aos mesmos;
- Diversidade da oferta relativa a modalidades desportivas;
- Existência de um projeto promovido pela autarquia no âmbito da atividade desportiva para a população sénior, "Sempre a Mexer para Não Envelhecer", com 444 inscritos;
- Existência do Regulamento Municipal de Apoio Financeiro ao Associativismo Desportivo, bem como de um Programa de Apoio ao Associativismo Sesimbrense.

NECESSIDADES / PROBLEMAS



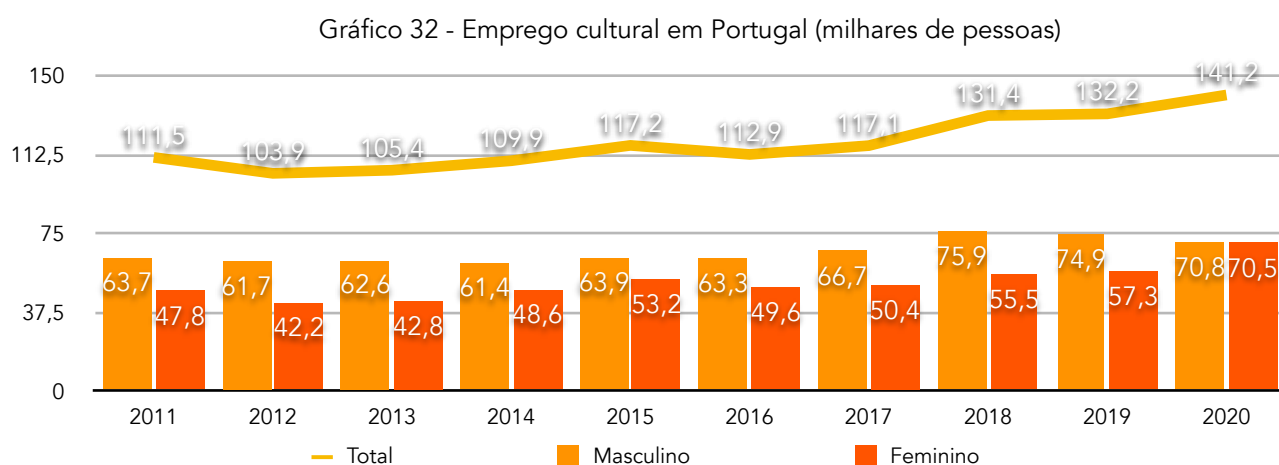
- Inexistência de dados desagregados por sexo no âmbito das atividades desportivas (necessidade de se realizar um diagnóstico de caracterização da prática desportiva/carta do desporto);
- Dirigentes das associações desportivas e associados pouco sensibilizados para a temática da igualdade e não discriminação;
- Pouca participação das mulheres em cargos de decisão (n.º superior de homens nos cargos dirigentes das associações);
- Desconhecimento de documentos já existentes ao nível da igualdade e não discriminação;
- Necessidade de incrementar alterações ao Regulamento Municipal de Apoio Financeiro ao Associativismo Desportivo de acordo com a perspetiva de género, da promoção da igualdade e não discriminação;
- Necessidade de investir numa comunicação com perspetiva de género no âmbito da promoção e divulgação das atividades desportivas (as iniciativas são divulgadas maioritariamente "no masculino").

CULTURA

O direito à cultura encontra-se consagrado no artigo 73 da CRP, no qual consta que o Estado deve promover a democratização da cultura, “incentivando e assegurando o acesso de todos os cidadãos à fruição e criação cultural, em colaboração com os órgãos de comunicação social, as associações e fundações de fins culturais, as coletividades de cultura e recreio, as associações de defesa do património cultural, as organizações de moradores e outros agentes culturais”.

As políticas públicas internacionais, nacionais e locais são fundamentais para promover a igualdade de oportunidades no acesso, participação, produção e visibilidade de práticas culturais nos territórios. De forma a fundamentar e a realizar uma integração adequada da perspetiva de género nas respetivas políticas é necessário conhecer a realidade no que respeita à situação de homens e mulheres na cultura, nomeadamente ao nível do **emprego e da oferta cultural**, como também ao nível da **procura e do consumo cultural**.

A população portuguesa empregada no setor cultural tem vindo a aumentar desde o ano 2016. No ano 2020, regista-se pela primeira vez nos últimos 10 anos, um número equilibrado de homens e mulheres empregadas no setor da Cultura, em Portugal (70,8 e 70,5 milhares, respetivamente)¹³. No mesmo ano, de acordo com os dados do INE, o emprego neste setor, para além de ser menos masculinizado, é mais envelhecido (37,9% tem idade igual ou superior a 45 anos) e apresenta crescente qualificação escolar de nível superior (65,4% tem o ensino superior) (Observatório Português das Atividades Culturais)¹⁴.



Fonte: INE - Inquérito ao Emprego

¹³ INE - Inquérito ao Emprego

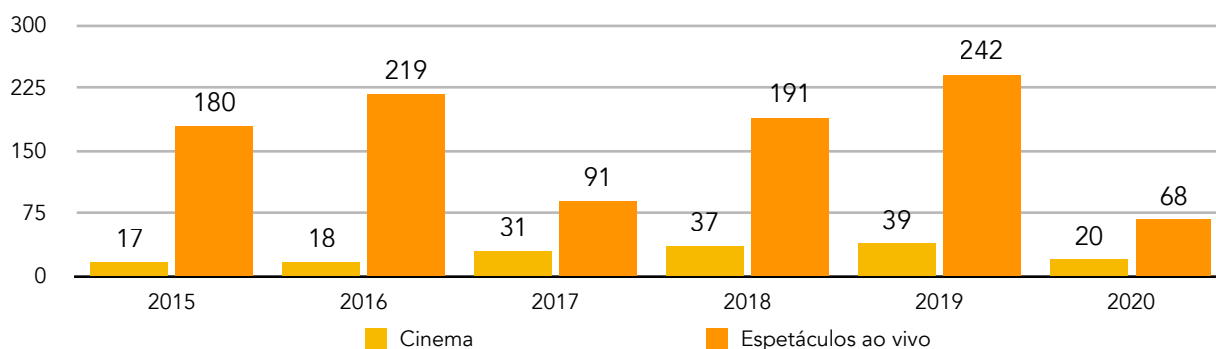
¹⁴ Neves, José Soares, Ana Paula Miranda e Miguel ngelo Lopes (2021), Emprego Cultural em Portugal em 2020, Lisboa, OPAC-Observatório Português das Atividades Culturais, CIES-Iscte.

No entanto, o número de pessoas empregadas nas autarquias, afetas a departamentos/núcleos da cultura e equipamentos culturais, é maioritariamente do sexo feminino (aproximadamente dois terços) (Gomes, Lourenço e Martinho, 2006)¹⁵. No município de Sesimbra existem, atualmente 86 trabalhadores/as no setor da cultura, dos quais 44 são homens (51%).

No concelho de Sesimbra existem diversos equipamentos culturais que promovem uma oferta cultural diversificada, tendo em consideração uma programação destinada a diferentes públicos-alvo. Destacam-se como equipamentos culturais, a Biblioteca Municipal de Sesimbra, o Pólo de Leitura da Quinta do Conde, o Cineteatro Municipal João Mota (dispõe de um ecrã de cinema) e o Museu Municipal¹⁶. O concelho de Sesimbra dispõe ainda de património edificado, nomeadamente, a Fortaleza de Santiago, a Casa do Bispo e o Santuário do Cabo onde se realizam eventos culturais.

Desde 2015 que a oferta cultural (sessões de cinema e espetáculos ao vivo, que incluem concertos, teatro e/ou outros eventos artísticos ao vivo) tem vindo tendencialmente a aumentar no concelho, com exceção do ano 2017 em que se registou um número mais reduzido de espetáculos ao vivo e do ano 2020 devido aos constrangimentos provocados pela pandemia por Covid-19.

Gráfico 33 – Sessões de cinema e de espetáculos ao vivo (inclui teatro, concertos e/ou outros eventos artísticos ao vivo) realizados em Sesimbra, entre 2015 e 2020 (N.º)



Fonte: Pordata

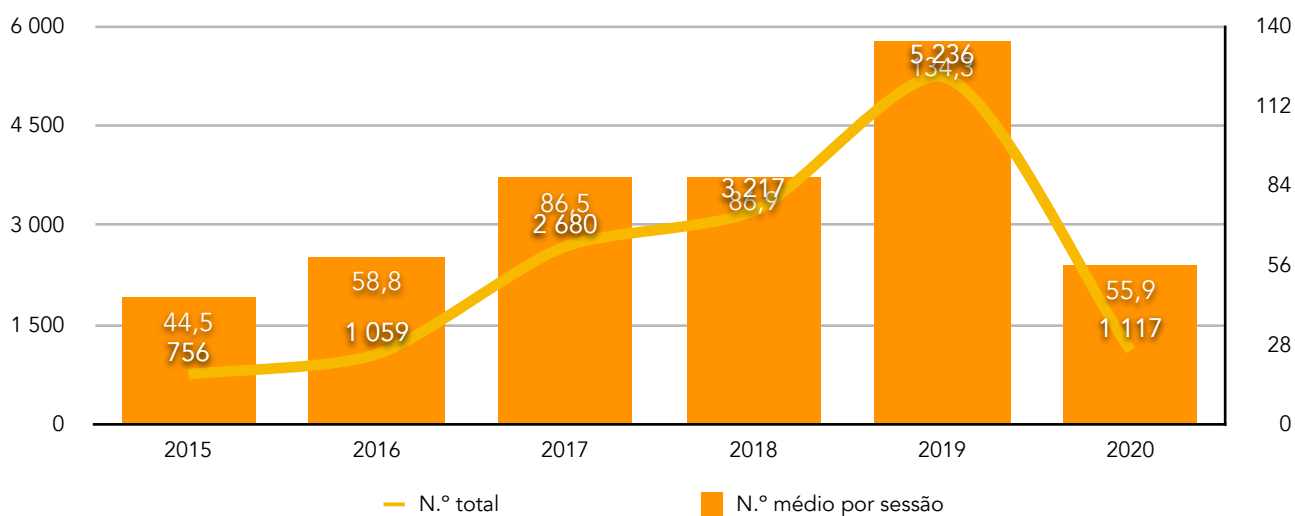
O número de espetadores e o número médio de espetadores, por sessão de cinema, tem vindo a aumentar desde 2015. O número de espetadores nos espetáculos ao vivo tem

¹⁵ Gomes, Rui; Lourenço, Vanda, e Martinho, Teresa. 2006. Entidades Culturais e Artísticas em Portugal, Docs - Documentos de Trabalho, n.º 8, Lisboa: Observatório das Atividades Culturais.

¹⁶ O Museu Municipal integra o Museu Marítimo de Sesimbra, a Capela do Espírito Santo dos Mareantes, a Moagem de Sampaio, o Castelo de Sesimbra e o GEOcircuito de Sesimbra.

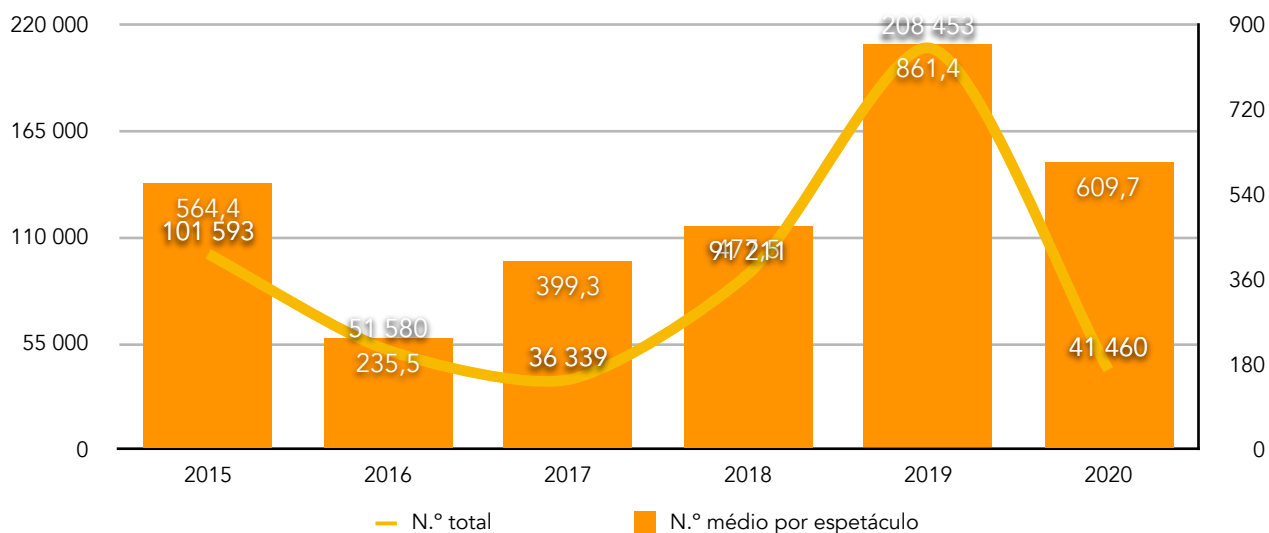
oscilado, verificando-se desde 2017 um aumento dos mesmos ainda que, o número médio de espetadores por espetáculo tenha vindo a aumentar desde 2016.

Gráfico 34 – Espetadores no cinema de Sesimbra, entre 2015 e 2020 (N.º total e n.º médio por sessão)



Fonte: Pordata

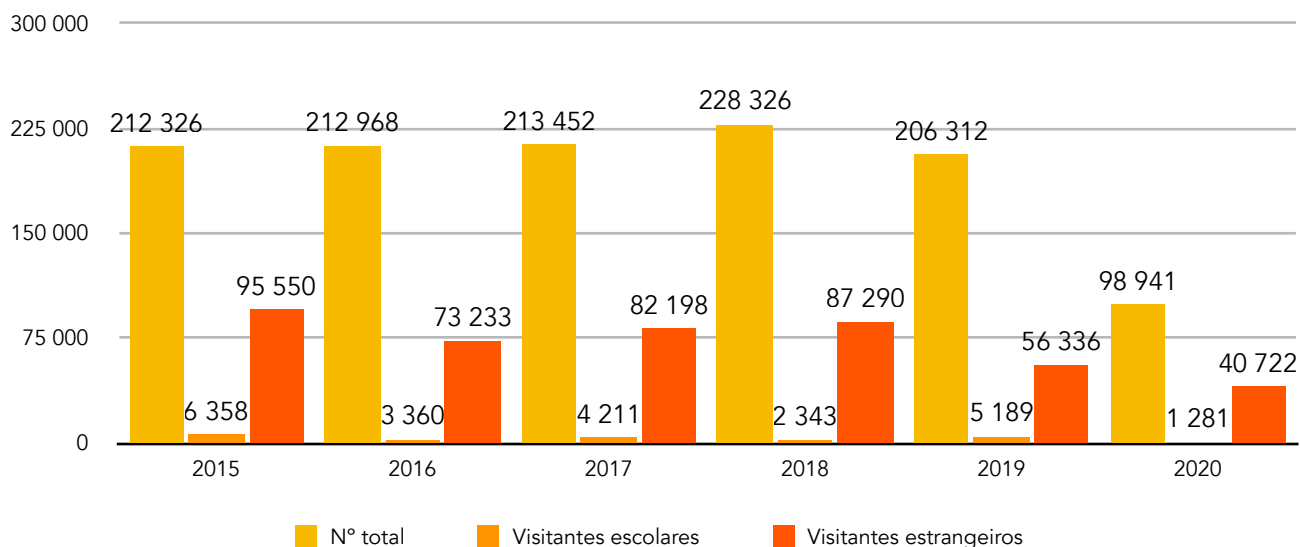
Gráfico 35 – Espetadores nos espetáculos ao vivo, entre 2015 e 2020 (N.º total e n.º médio por espetáculo)



Fonte: Pordata

O número de visitantes do museu de Sesimbra tem-se mantido relativamente constante, com ligeiro aumento entre 2015 e 2018. Em 2015 registou-se o número mais elevado de visitas de alunos das escolas e de visitantes estrangeiros ao museu (6.358 e 95.550, respetivamente).

Gráfico 36 – Visitantes do museu de Sesimbra, entre 2015 e 2020 (N.º total, visitantes escolares e visitantes estrangeiros)



Fonte: Pordata

Atualmente, encontram-se inscritos 6.101 leitores/as na Biblioteca Municipal de Sesimbra, a maioria dos quais com idade igual ou superior a 18 anos (90,3%) e do sexo feminino (60,5%).

Dados do Estudo “Cultura, Formação e Cidadania” destacam que, a nível nacional, existe desigualdade no acesso à cultura, a qual se encontra associada fundamentalmente com o capital cultural e com o nível de escolaridade da população, fatores que se articulam com a condição socioprofissional e com os níveis de rendimento. A idade é também um fator diferenciador, pelo que se observa uma tendência para uma quebra da propensão para a prática cultural entre a população idosa e reformada¹⁷.

No que respeita ao conhecimento da população sobre atividades culturais, o Estudo referido anteriormente, destaca que, de acordo com investigação realizada sobre as práticas culturais dos portugueses, existe um “amplo espetro de população razoavelmente alheada de uma boa parte da atividade cultural e artística”. O grupo de pessoas que pertence a esse espetro caracteriza-se por acumular fatores que contribuem, de forma variável, para a exclusão social, nomeadamente, baixos níveis de escolaridade, pobreza e privação material, condição precária face ao emprego e distanciamento geográfico aos equipamentos e à oferta cultural.

¹⁷ <http://www.gepac.gov.pt/cultura-2020.aspx>

A perceção dos/as dirigentes e/ou técnicos de associações culturais e recreativas do território

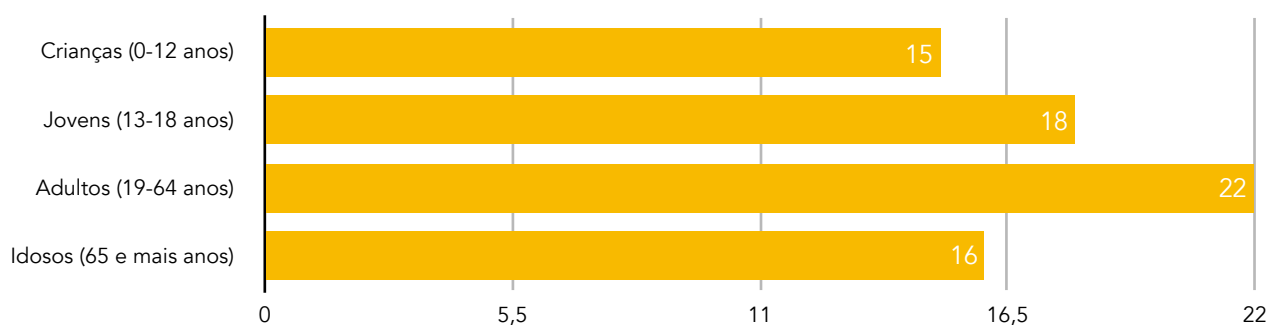
Os/as dirigentes e técnicos/as das associações culturais e recreativas sediadas no concelho de Sesimbra também foram inquiridos através de um questionário *online*, por forma a recolher a sua perceção sobre os temas da igualdade de género, não discriminação e prevenção e combate a todas as formas de violência.

Consideraram-se na análise 23 respostas de associações, das quais 17 intervêm no âmbito da cultura e das atividades recreativas e 6 têm outro cariz, nomeadamente ambiental, religioso e associações de pais. Importa ainda destacar que das 23 associações inquiridas, 8 são também associações desportivas e 2 atuam igualmente na área social.

No que respeita à caracterização dos respondentes, obtiveram-se respostas de 12 pessoas do sexo masculino e de 11 do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 29 e os 80 anos (média 48,5 anos), na sua maioria licenciados/as (11 pessoas) e de nacionalidade portuguesa (22 pessoas). As associações foram representadas, na sua maioria, por dirigentes (20 pessoas) que se encontram nas associações há mais de 10 anos (12 pessoas) e há menos de 5 anos (8 pessoas).

As associações inquiridas desenvolvem atividades para públicos-alvo distintos, sendo que 15 destas associações intervêm com todos os públicos.

Gráfico 37 - Associações culturais e recreativas por público-alvo (N.º)



Fonte: Questionário *online* a dirigentes e/ou técnicos das associações culturais e recreativas do concelho de Sesimbra (2021)

Igualdade de Género



A igualdade de género é assumida pelos/as inquiridos/as como fazendo parte da cultura das associações que estes representam, o que na sua perceção se reflete essencialmente na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro da associação, bem como na existência de medidas / ações que promovam uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

Para alguns dos/as inquiridos/as não é claro se a associação tem vindo a implementar políticas internas ou programas que promovam a igualdade de género, bem como se as questões de género são tidas em consideração na planificação e implementação das atividades que realizam.

Ainda assim, 5 associações referiram desenvolver programas e políticas neste âmbito e 15 destacaram existir boas práticas na associação, nomeadamente:

Atividades específicas que incluem questões de género (ex.: performances, dinamização de histórias

Igualdade de oportunidades, de direitos e deveres transversais a todos os colaboradores da associação

Órgãos sociais da com elementos dos dois sexos

Prevenção e combate à Discriminação



Nenhuma das pessoas inquiridas referiu ter conhecimento de situações de discriminação entre associados ou colaboradores, no entanto foram identificadas 3 situações de discriminação de associados/colaboradores por dirigentes / diretores técnicos. Importa destacar que, na maioria das associações, parece não existir procedimentos que definam como atuar nesta matéria, visto que os inquiridos/as não têm conhecimento de tal.

À semelhança da igualdade de género, a não discriminação também é mencionada como fazendo parte da cultura de todas as associações inquiridas, pelo que, segundo a maioria dos/as inquiridos/as não é tolerada qualquer situação desta natureza. No entanto, ainda não é claro em algumas associações se este princípio se encontra a ser implementado ao nível da planificação e realização das suas atividades.

Ainda assim, algumas associações desenvolvem políticas internas que têm em consideração a "não discriminação", principalmente na forma como atuam e acolhem todas as pessoas independentemente do género, idade, etnia, religião, quer internamente quer nas atividades que promovem junto dos seus públicos-alvo.

De acordo com a perceção dos/as inquiridos/as existe diversidade ao nível dos elementos da Direção e dos associados / colaboradores, principalmente no que respeita ao grupo etário, nacionalidade e nível de incapacidade/ deficiência.



Prevenção e combate a todas as formas de Violência



Nenhum dos/as inquiridos/as referiu ter conhecimento de situações de violência na associação a que pertence, no entanto uma pessoa manifestou já ter sido alvo de ameaças ou violência na associação, tendo reportado a situação.

Algumas das associações inquiridas têm procedimentos claros sobre como atuar em situações de violência e têm igualmente desenvolvido programas / campanhas nesta área, principalmente sobre *Bullying* e *Cyberbullying*.

Seguidamente apresenta-se a síntese das perceções dos/as dirigentes, técnicos/as ou outros profissionais que intervêm em associações culturais e recreativas no concelho de Sesimbra.

Figura 5 - Perceções dos atores locais que intervêm em Associações Culturais e Recreativas no concelho de Sesimbra



Fonte: Questionário *online* a atores locais que intervêm Associações Culturais e Recreativas no concelho de Sesimbra (2021)

Decorrente da análise de dados recolhidos, quer de fontes oficiais, como dos instrumentos participativos, destacam-se os recursos e necessidades / problemas identificados:

RECURSOS



- Existência de associações culturais e de equipamentos culturais, onde se realizam frequentemente eventos artísticos / culturais;
- Investimento na planificação e oferta diferenciada de respostas / eventos culturais para diferentes públicos;
- Divulgação mensal de atividades culturais no concelho através de publicações periódicas (ex.: boletim mensal Sesimbr'Acontece e boletim anual do Cineteatro Municipal João Mota) e diária através das redes sociais (sites institucionais, redes sociais, ex.: Fim de semana à porta – Guia de dicas e sugestões);
- Investimento na reabilitação e na criação de espaços / equipamentos destinados à cultura nas freguesias do concelho (ex.: construção do Polo da Biblioteca Municipal na Quinta do Conde, construção do Auditório na Quinta do Conde, Centro de Conhecimento e Cultura Marítima);
- Existência de projetos que promovem o acesso à cultura, nomeadamente, o Projeto "Falar de...", que devido ao seu carácter itinerante tem promovido o gosto pela leitura nas crianças de todo o concelho, bem como tem apoiado famílias a abordar determinadas temáticas e tem incentivado os profissionais que intervêm na área da infância a partilhar experiências.

Para além do sucesso alcançado ao nível concelhio, em 2010 o Falar de... foi um dos projetos selecionados do Programa Gulbenkian de Língua Portuguesa, o que lhe conferiu uma ampla projeção nacional.

- Dinamismo existente ao nível da Cultura e da Juventude;
- Em 2020 e 2021, foram realizadas iniciativas culturais que destacaram a valorização do feminino, nomeadamente, 10 exposições bibliográficas dedicadas a mulheres com um papel relevante na literatura, música e luta pela liberdade, e 9 exposições individuais nas categorias de pintura e artesanato.



- Equipamentos culturais centralizados principalmente numa das freguesias do concelho;
- Desconhecimento sobre quais os interesses e necessidades da população (diferenciados por género e idade) no âmbito da cultura;
- Necessidade de conhecer e monitorizar o acesso e a participação em atividades culturais através de indicadores que permitam fazer uma leitura sobre qual a população abrangida (ex.: género, idade, escolaridade, freguesia onde residem);
- Desconhecimento de documentos já existentes ao nível da igualdade e não discriminação;
- Necessidade de definição de procedimentos sobre como atuar sobre situações de discriminação e violência nas associações culturais e recreativas do concelho;
- Necessidade de existir um planeamento estratégico no âmbito da Cultura que contemple a dimensão da igualdade e não discriminação.

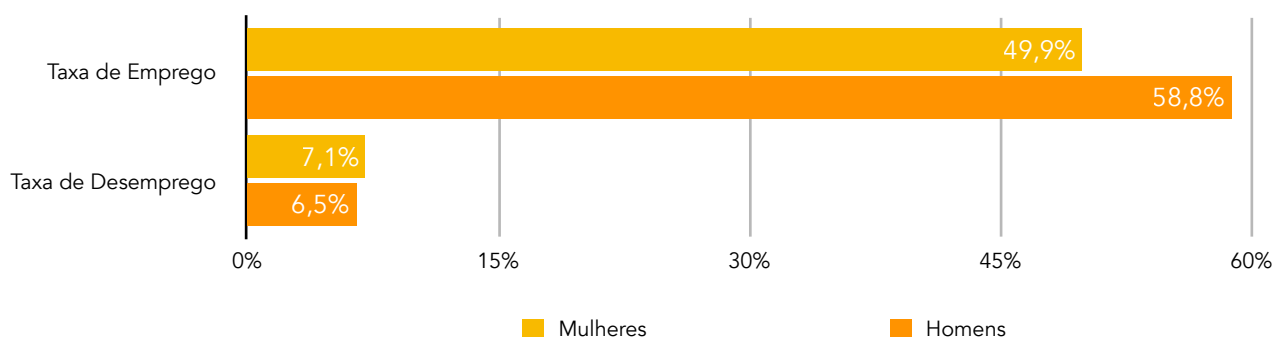
EMPREGO E TRABALHO

Desemprego

Ao longo das últimas décadas tem-se verificado, nas sociedades modernas, e também em Portugal, um aumento da taxa de atividade feminina, que reflete uma maior presença das mulheres no mundo do trabalho. Ainda assim, o modo como esta integração tem acontecido dá continuidade à segregação em função do sexo. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os processos de formação e do mercado de trabalho continuam a moldar diferentes oportunidades e incentivos para mulheres e homens, sem que se assista a uma alteração profunda dessas estruturas¹⁸.

Os dados sobre o mercado de trabalho em Portugal evidenciam fortes elementos de segregação em razão do sexo, quer ao nível das taxas de emprego e desemprego, como ao nível da remuneração, ou na sobrerrepresentação das mulheres em áreas profissionais tradicionalmente ligadas às competências desenvolvidas em contexto doméstico, por oposição à sua subrepresentação nas áreas tecnológicas.

Gráfico 38 - Taxas de emprego e desemprego em Portugal, em 2020



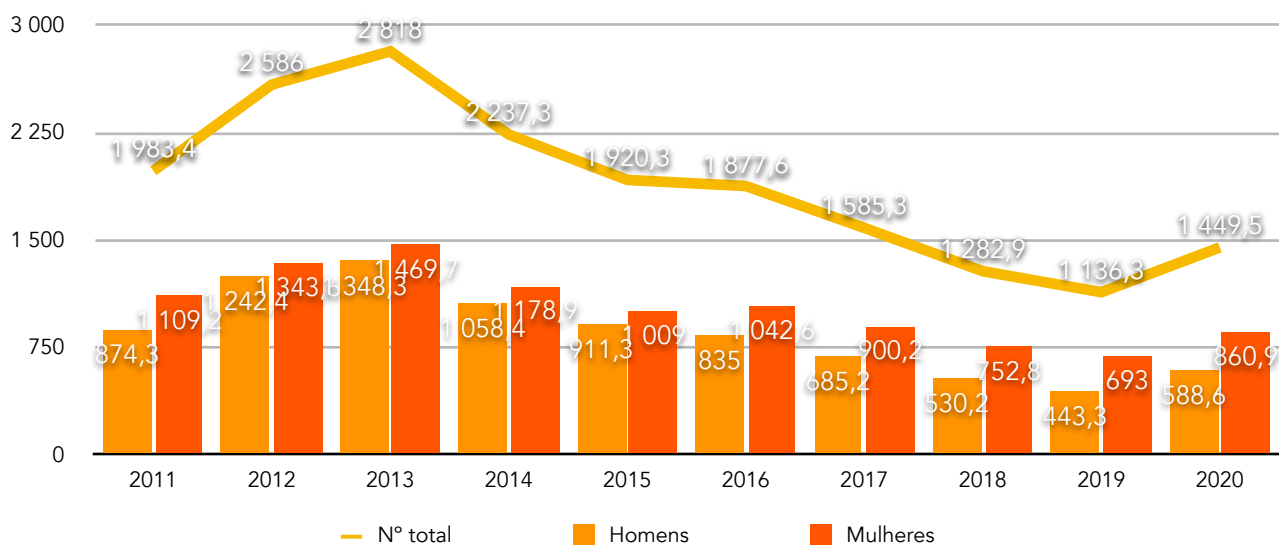
Fonte: Pordata

Em Portugal, a taxa de emprego dos homens é superior à das mulheres e a taxa de desemprego destas é superior à dos homens. Apesar de ambas as taxas terem visto tendências positivas nos últimos dez anos (quando considerada a população total), as diferenças entre mulheres e homens não sofreram alterações significativas.

No concelho de Sesimbra é possível verificar, também, que o número de mulheres desempregadas, inscritas nos centros de emprego, é superior ao dos homens, e que essa tendência se confirmou ao longo da última década, até com alguma acentuação nos últimos anos.

¹⁸ OIT (2016). Mulheres no trabalho: tendências 2016. Genebra.

Gráfico 39 – N.º de pessoas em situação de desemprego inscritas nos centros de emprego e formação profissional no município de Sesimbra



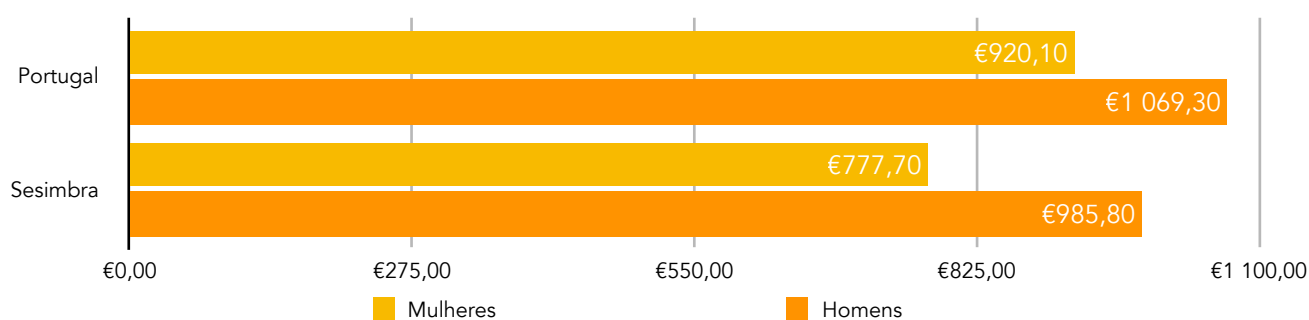
Fonte: Pordata

Remuneração

No que diz respeito à remuneração média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, verifica-se também uma diferença desfavorável às mulheres, a nível nacional, sendo que o valor dessa discrepância correspondia, em 2019, a 14%. Observando os dados do mesmo ano, referentes ao concelho de Sesimbra, verifica-se um diferencial ainda mais acentuado, ultrapassando os 21%, sendo o valor das remunerações médias inferior à média nacional - com discrepância maior no caso das mulheres.

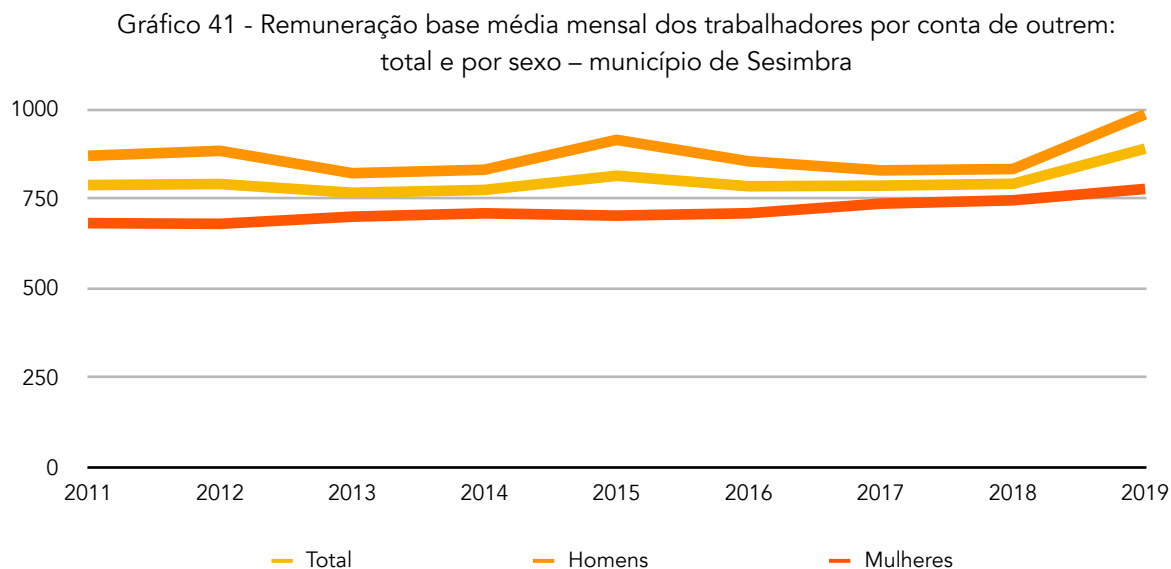
Quando considerado o ganho médio mensal, no concelho, a diferença entre mulheres e homens sobe para 28,3%.

Gráfico 40 - Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo, em 2019



Fonte: Pordata

Quando considerados os últimos dez anos, nota-se que, apesar de se verificarem curvas diferentes nos aumentos de remuneração das mulheres e dos homens, as diferenças de remuneração se têm mantido no essencial, sem que haja uma evolução significativa de 2011 para 2019 (21,6% para 21,1%).

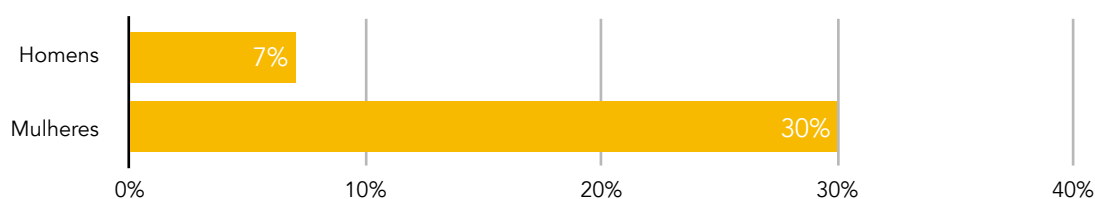


Fonte: Pordata

Segregação setorial

Em relação à representação de mulheres e homens nos diversos setores de atividade, assiste-se em Portugal a um desequilíbrio muito evidente nas áreas da Educação, Saúde, e Serviço Social – tradicionalmente associadas a competências desenvolvidas em contexto doméstico, e onde se verifica uma predominância feminina – e, de forma inversa, na área das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), onde a predominância é masculina.

Gráfico 42 - População empregada nas áreas da educação, saúde, e serviço social, em 2019 – âmbito nacional



Fonte: Eurostat, EU LFS, 2019

Na área das TIC é mesmo possível observar um recuo na proporção de mulheres empregadas nesta área, entre 2010 e 2020, apesar do aumento na proporção de diplomadas, no mesmo período. Em ambos os momentos, porém, o desequilíbrio que se verifica nessa distribuição é acentuado.

Gráfico 43 – População diplomada na área das TIC – âmbito nacional 2019

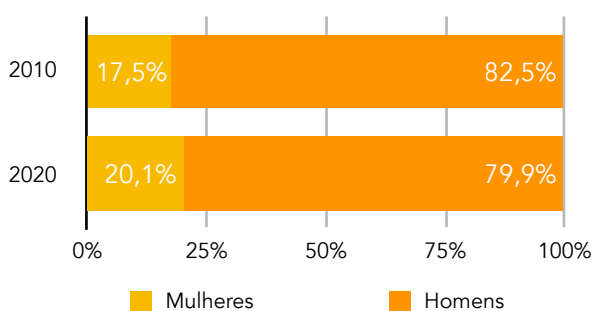
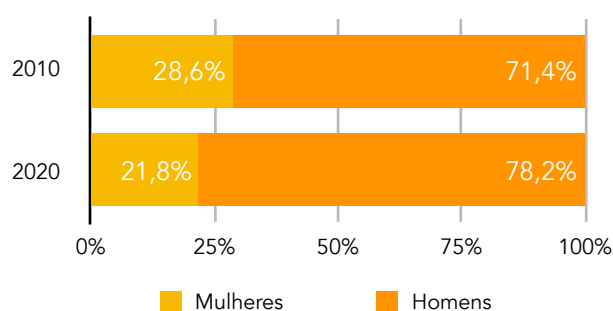


Gráfico 44 – População empregada na área das TIC – âmbito nacional 2019



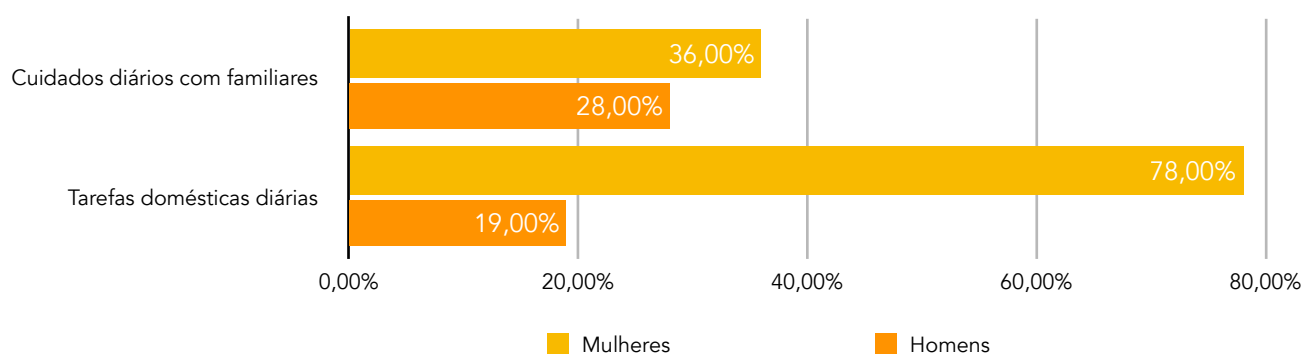
Fonte: DGEEC, Pordata

Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

A organização das diversas dimensões da vida quotidiana impõe desafios exigentes às pessoas que trabalham, particularmente no que respeita à articulação das várias tarefas e responsabilidades com os horários de trabalho. Estes desafios são tão maiores quanto maiores sejam as responsabilidades familiares e/ou de cuidado.

De acordo com dados do European Institute for Gender Equality (EIGE), as mulheres dependem mais tempo do que os homens em tarefas diárias relativas ao cuidado e/ou educação de filhos, netos, idosos ou portadores de deficiência, e significativamente mais tempo do que os homens dedicado a tarefas domésticas diárias, como cozinhar.

Grafico 45 – População com responsabilidades diárias fora do trabalho, em Portugal, em 2016

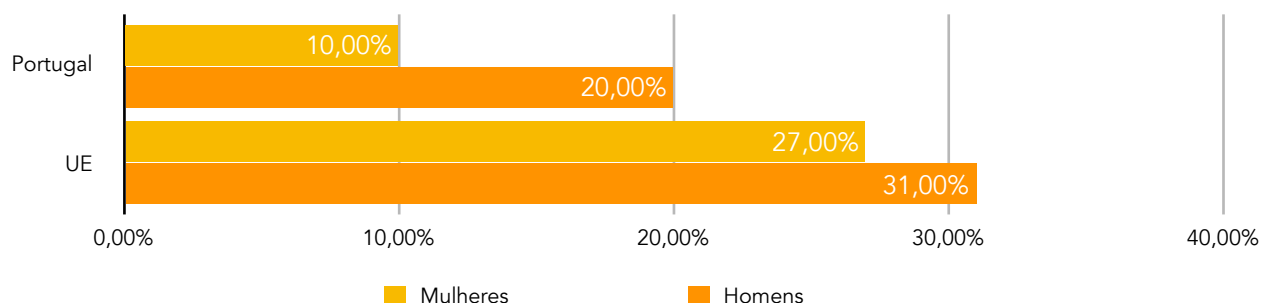


Fonte: EIGE [Eurofound, EQLS, 2016]

Neste sentido, há uma maior probabilidade de as mulheres trabalharem menos horas numa atividade remunerada do que os homens, devido às diferenças na distribuição das tarefas domésticas não remuneradas e na prestação de cuidados aos membros da família. Quando se considera o trabalho pago e o trabalho não remunerado, as mulheres continuam a trabalhar mais horas por dia do que os homens¹⁹.

Acresce ainda que, quando se observa o tempo regularmente despendido – diariamente ou, pelo menos, algumas vezes por semana – em atividades de lazer fora de casa (desportivas, culturais, ou outras), por pessoas trabalhadoras, se verifica novamente um desequilíbrio favorável aos homens. É de notar que, neste campo, se verifica também um desfasamento de Portugal em relação à média da UE – onde a percentagem de homens e mulheres que dedica tempo a estas atividades é superior, mas, sobretudo, a discrepância entre ambos é substancialmente menor.

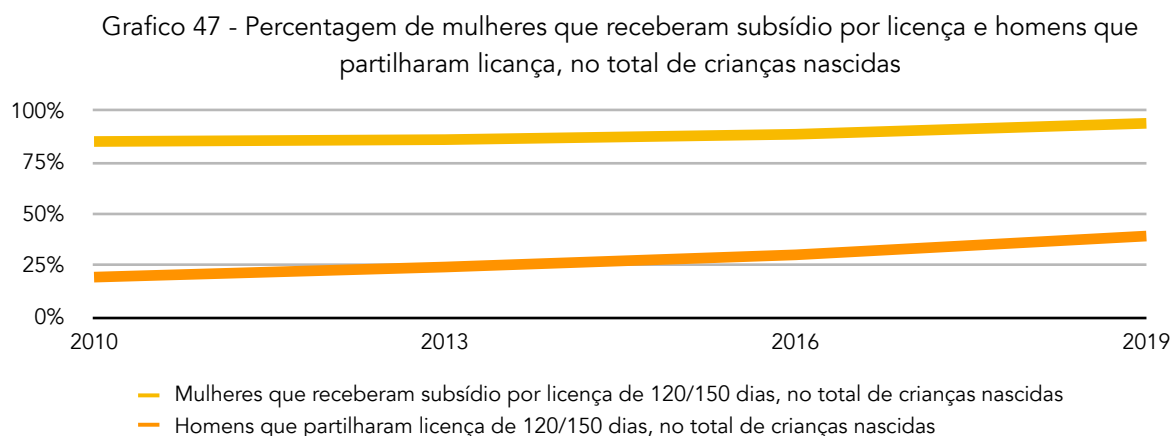
Gráfico 46 – População trabalhadora que participa em atividades de lazer fora de casa diariamente ou algumas vezes por semana, em 2015



Fonte: EIGE [Eurofound, EWCS, 2015]

¹⁹ OIT (2016). Mulheres no trabalho: tendências 2016. Genebra.

Além disso, as mulheres interrompem com maior frequência a carreira profissional, por razões relacionadas com a prestação de cuidados a familiares (menores ou idosos) ou com a gravidez e uso de licença parental, sendo muitas vezes penalizadas quando regressam ao trabalho, não só ao nível das funções, como também na perspetiva de carreira.



Fonte: INE

Apesar da evolução que se verificou na última década, em Portugal, ao nível da partilha do tempo de licença parental, a percentagem de homens ainda é muito inferior à das mulheres, para além de o tempo correspondente – não refletido neste gráfico – ser, também, muito diferente.

Violência no trabalho

O contexto de trabalho enquadra ainda uma outra problemática, no âmbito da igualdade de género e da não discriminação, que tem a ver com a violência e o assédio nos locais de trabalho, e que pode assumir diversas formas: ser de ordem física, psicológica e/ou sexual; constituir incidentes isolados ou assumir padrões de comportamento mais sistemáticos; ocorrer entre colegas, entre superiores hierárquicos e subordinados ou provir de terceiros (clientes, doentes, alunos, etc.); podendo ir de casos menos importantes de falta de respeito a atos de maior gravidade, incluindo infrações penais que exigem a intervenção das autoridades públicas²⁰.

²⁰ Comissão Europeia (2007). Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho. Bruxelas: Comissão Europeia.

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador [Código do Trabalho, artigo 29º]²¹.

Segundo dados do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (CIEG-ISCS), em Portugal, são as mulheres as principais vítimas de assédio no local de trabalho – tanto moral como sexual²². As pessoas homossexuais, bissexuais e/ou transgénero são também vítimas de violência no local de trabalho com base na orientação sexual, incluindo serem alvo de chantagem, ameaças de morte e agressões físicas graves²³.

A violência e o assédio no trabalho, para além de violarem direitos fundamentais da pessoa, produzem sérios danos sociais, que incluem custos psíquicos e económicos. É, assim, do interesse das organizações prevenir e sancionar comportamentos e atitudes que possam prejudicar a sua imagem junto da comunidade, diminuir a produtividade, bem como reduzir custos de litígios, de absentismo, de interrupções de trabalho e/ou de rotatividade do pessoal²⁴.

Os custos da violência no trabalho sentem-se, igualmente, ao nível do Serviço Nacional de Saúde e do sistema de Segurança Social, quer pelo aumento de consultas psicológicas ou de saúde mental que estão imputadas ao primeiro, como no aumento dos subsídios de doença suportados pelo segundo²⁵.

²¹ AR - Assembleia da República. 2009. "Lei 7/2009: Aprova a revisão do Código do Trabalho". Diário da República, 30, Série I, de 12 de fevereiro de 2009

²² Torres, Anália; Costa, Dália; Sant'Ana, Helena; Coelho, Bernardo; Sousa, Isabel (2016). Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Lisboa: CIEG/CITE.

²³ Cruz, Adrienne e Klinger, Sabine (2011). Gender-based violence in the world of work: overview and selected bibliography. Geneva: International Labour Office.

²⁴ EU-OSHA (2010). Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER). Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER) - Gestão da segurança e saúde no trabalho. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

²⁵ CITE.- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013). Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação. Lisboa.

A perceção de gestores/as e dirigentes de empresas

Por forma a recolher informação no âmbito da igualdade, não discriminação e violência em contexto laboral foi aplicado um inquérito *online* a gestores/as e dirigentes de empresas sediadas no concelho de Sesimbra. Simultaneamente, foi também desenvolvido um questionário aberto à comunidade em geral, sendo que algumas questões incidiam sobre esta área, pelo que a análise de resultados também irá permitir uma leitura complementar de ambos os questionários.

Responderam ao questionário, dirigido a gestores/as e/ou dirigentes de empresas, 35 pessoas, na sua maioria do sexo feminino (26 pessoas), com idades compreendidas entre os 32 e os 67 anos (média 48,6 anos), de nacionalidade portuguesa (34 pessoas) e com o 12º ano de escolaridade (13 pessoas) e licenciatura (13 pessoas). A maioria assume funções na administração da empresa (13 pessoas) ou de gestão (10 pessoas), encontrando-se a maioria há mais de 15 anos no mesmo local de trabalho (14 pessoas).

No que respeita às funções dos trabalhadores referentes às empresas inquiridas é possível observar que, considerando o número total de respostas, não existe disparidade quanto ao sexo nos cargos de decisão (administração, direção e gestão), no entanto o número de trabalhadoras é superior ao número de trabalhadores nesta amostra.



Fonte: Questionário *online* a gestores/as e dirigentes de empresas sediadas no concelho de Sesimbra (2021)

Apesar da representatividade do sexo feminino nesta amostra, cabe aqui dizer que a representação de mulheres empregadoras, no concelho de Sesimbra, é de apenas 31,9%.

Igualdade de Género



Na maioria das empresas inquiridas parece existir uma política que defende a igualdade de género, visto que segundo a perceção dos/as colaboradores/as não existem disparidades no processo de recrutamento, de remuneração e de promoção na carreira, no entanto não é claro para estes que existam medidas bem definidas neste âmbito (por exemplo programas ou campanhas específicas).

No que respeita a políticas sobre conciliação da vida profissional e pessoal e de apoio à maternidade, a maioria dos/as inquiridos/as sente que a empresa incentiva e apoia a sua concretização, no entanto os/as munícipes inquiridos/as têm uma perceção contrária.

Prevenção e combate à Discriminação



A maioria dos/as inquiridos/as refere não ter conhecimento de situações de discriminação entre colaboradores e entre estes e superiores hierárquicos (onde se inclui não só as chefias diretas mas também a direção). No entanto, também referem não ter conhecimento de quais os procedimentos a adotar caso se verifique uma situação destas na empresa onde trabalham.

Alguns dos/as munícipes inquiridos/as referem ter conhecimento de situações de discriminação no trabalho devido ao género (15 pessoas) e ter, inclusivamente, vivenciado situações neste âmbito (13 pessoas), nomeadamente:

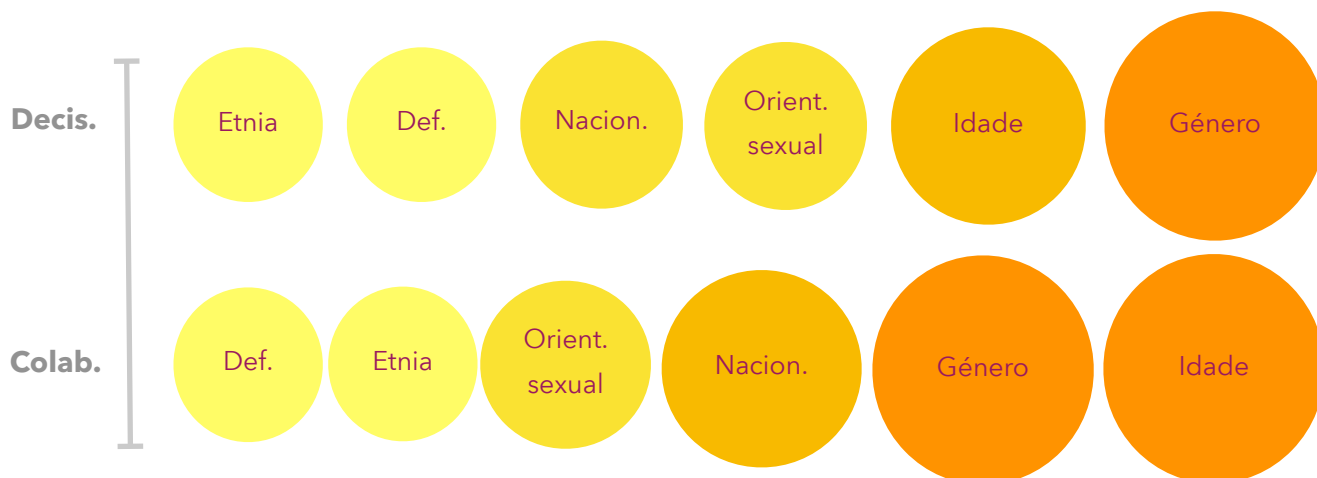
Discriminação no recrutamento devido à maternidade

Discriminação na progressão na carreira devido ao género, à naturalidade e à maternidade

Disparidade na remuneração em situações igualitárias

Na maioria das empresas inquiridas parece existir uma política orientada para a não discriminação, ainda que de forma pouco fundamentada, não sendo toleradas práticas discriminatórias e observando-se o respeito pela diversidade e pela diferença.

No que respeita à diversidade quanto a idade, género e nacionalidade é possível observar que esta existe maioritariamente ao nível dos colaboradores e menos nos cargos de decisão:



Prevenção e combate a todas as formas de Violência



A maioria dos/as inquiridos refere não ter conhecimento de situações de violência na empresa onde trabalha, ainda assim duas pessoas identificam ter existido ou existir atualmente.

Na maioria das empresas inquiridas não existem procedimentos sobre como atuar neste âmbito, ou se existem as pessoas não os conhecem, bem como não existem políticas orientadas para a prevenção e combate a situações de violência.

Seguidamente apresenta-se a síntese das perceções dos/as gestores/as e/ou dirigentes de empresas sediadas no concelho de Sesimbra.

Figura 6 - Perceções dos/as gestores/as ou dirigentes de empresas sediadas no concelho de Sesimbra



Fonte: Questionário *online* a gestores/as e/ou dirigentes de empresas sediadas e a munícipes residentes no concelho de Sesimbra (2021)

Decorrente da análise de dados recolhidos, quer de fontes oficiais, como dos instrumentos participativos, destacam-se os recursos e necessidades / problemas identificados:

RECURSOS



- Cumprimento da legislação no setor público no que diz respeito à remuneração, idade, progressão na carreira e parentalidade;
- Facilidade da promoção da conciliação da vida profissional e pessoal no setor público (autarquia tem serviços sociais, flexibilidade de horário);
- Facilidade das empresas recorrerem a formações com os seus trabalhadores.

NECESSIDADES / PROBLEMAS



- Resistência das empresas e trabalhadores a frequentar formações;
- Preconceito / discriminação na empregabilidade devido à idade;
- Discrepância entre a cultura empresarial entre micro e grandes empresas (no âmbito da igualdade e não discriminação);
- Discrepância de mentalidades no que diz respeito ao acesso a formação e emprego (entre Sesimbra e Quinta do Conde);
- Existência de preconceitos / estereótipos relacionados com profissão e género, quer na comunidade em geral, quer ao nível das empresas (mentalidades mais "fechadas" especialmente na freguesia de Santiago);
- Necessidade de facilitar informação acerca de direitos e procedimentos (ex.: na autarquia não há implementação da lei dos direitos relativos a assédios morais);
- Necessidade de investir em políticas promotoras de igualdade e não discriminação, bem como na definição de procedimentos de atuação em caso de situações de violência em contexto empresarial.

ESPAÇO PÚBLICO, SEGURANÇA, TRANSPORTES E HABITAÇÃO

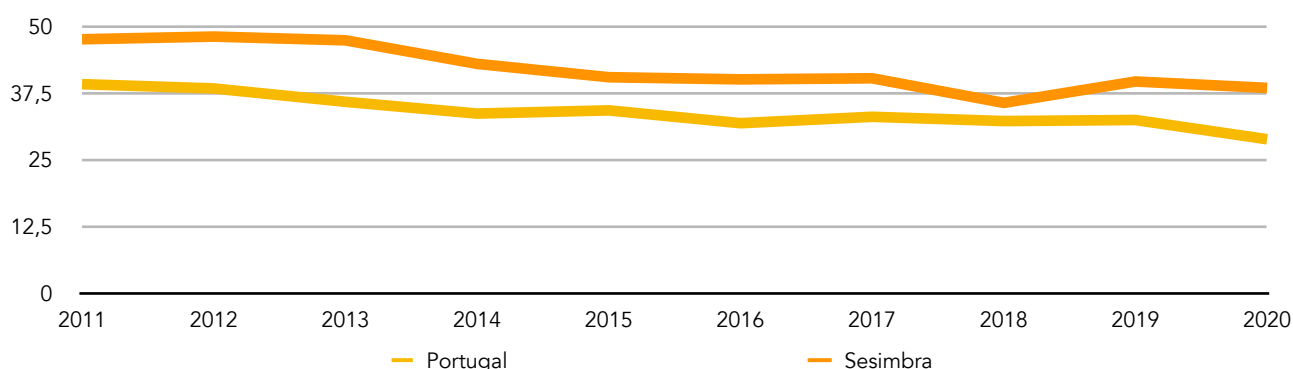
ESPAÇO PÚBLICO E SEGURANÇA

Quando consideramos o espaço público, numa perspetiva de igualdade de género e não discriminação, o que está em causa é a criação de cidades habitáveis, hospitaleiras, acolhedoras e tolerantes, que permitam conciliar os ritmos individuais com os coletivos, garantindo a acessibilidade de todas as pessoas a todos os espaços e edifícios públicos, valorizando a memória coletiva e a harmonia com o ambiente²⁶.

Atualmente, o urbanismo e o planeamento do território ainda não incorporaram na devida medida a diversidade de sujeitos que habitam as cidades, nem as diferentes vivências de homens e mulheres nesse espaço. A consciência dos decisores políticos e das equipas técnicas de planeamento, é ainda reduzida, no que diz respeito às especificidades do quotidiano e da segurança das mulheres, crianças, pessoas idosas, pessoas com deficiência, jovens, minorias étnicas e outros grupos sociais vulneráveis, no espaço público.

A segurança e a liberdade de movimentos de cada pessoa são direitos que não podem ser plenamente exercidos se as pessoas forem vítimas da insegurança, ou sentirem estar ameaçados por ela, sendo que os problemas que cada grupo enfrenta diferem, em razão das diferentes obrigações e modos de vida.

Gráfico 49 – Crimes registados pelas polícias por mil habitantes



Fonte: Pordata

²⁶ Kolektiboa, Hiria (Coord.) (2010). Manual de análisis urbano: Género y vida cotidiana. Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes - Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz.

As mulheres e as raparigas são mais vulneráveis a crimes que atentam contra a sua liberdade e autodeterminação sexual (assédio sexual, toques, intimidações, *stalking*, abusos ou violações) no espaço público, sendo que o medo da violência limita as possibilidades de estas usufruírem plenamente das oportunidades que a cidade oferece, reduzindo ou condicionado o seu acesso ao emprego, educação-formação, serviços de saúde, atividades de lazer, assim como a sua participação na vida cívica e política.

São vários os fatores que concorrem para a insegurança e violência nas cidades, sendo que as características físicas do espaço (sinalética; iluminação; visibilidade; isolamento; vias de fuga; manutenção), o seu uso (quem o frequenta; quantidade de pessoas que o frequenta; existência de comércio de rua), e a vigilância existente (formal ou informal) são determinantes para a segurança real e percebida no espaço urbano.

Têm sido já identificados alguns dos que poderiam ser entendidos como princípios fundamentais no planeamento urbano para a segurança²⁷:

1. Saber onde se está e onde se vai. [Sinalização]
2. Ver e ser visto/a. [Visibilidade]
3. Ouvir e ser ouvido/a. [Presença de pessoas]
4. Poder escapar e obter auxílio. [Vigilância formal e acesso a assistência]
5. Viver num ambiente limpo e acolhedor. [Planeamento e manutenção dos lugares]
6. Atuar em conjunto. [Participação da comunidade]

Para além da segurança, porém, há outras dificuldades que são encontradas no dia a dia do uso da cidade, por grupos específicos – como, por exemplo, as pessoas dependentes e seus cuidadores. A melhoria do acesso das pessoas dependentes ao espaço público e aos serviços básicos, assim como a promoção da autonomia de crianças, jovens e idosos, melhora não apenas a qualidade de vida destes, mas também a de quem lhes presta cuidados²⁸.

²⁷ Rainero, Liliana (coord.) (2007). Ferramentas para a Promoção de Cidades Seguras a partir da Perspectiva de Género. Córdoba, Argentina: CISCOSA - Centro de Intercambio y Servicios Cono Sur, Argentina.

²⁸ Sánchez Madariaga, Inês (2004). Urbanismo con Perpsetiva de Género. Sevilla. Instituto Andaluz de la Mujer - Junta de Andalucía.

TRANSPORTES

Isto implica olhar, também, para os transportes e perceber em que medida a mobilidade dos vários grupos pode estar condicionada, limitando as suas oportunidades de participação na vida pública, de acesso ao mercado de trabalho, e de usufruto dos bens e espaços públicos.

Em muitos concelhos, devido à sua pequena dimensão, não existe um sistema de transporte intraconcelhio – por vezes, existe apenas para servir os horários escolares – gerando prejuízos significativos em termos de mobilidade e autonomia, especialmente para os grupos mais vulneráveis. Esta é uma dimensão a que as autarquias devem procurar atender, desenvolvendo formas de transporte inovadoras e inclusivas, que garantam as deslocações necessárias a todos.

A segurança nos transportes e suas infraestruturas de apoio é da maior importância, sendo que há um risco elevado de exposição à violência de género e assédio sexual. Este risco aumenta quando os locais de espera são isolados, pouco movimentados, com pouca vigilância, mal iluminados, e havendo grandes distâncias entre as paragens e a residência.

Assim, é fundamental auscultar os diversos grupos, de modo a compreender as suas necessidades reais e os constrangimentos que encontram no seu quotidiano, para atender a questões como a acessibilidade, comodidade e ergonomia dos transportes e instalações – adaptados, por exemplo, ao transporte de crianças em carrinhos, sacos de compras, ou acompanhamento de idosos, situações que são mais frequentemente vividas por mulheres.

HABITAÇÃO

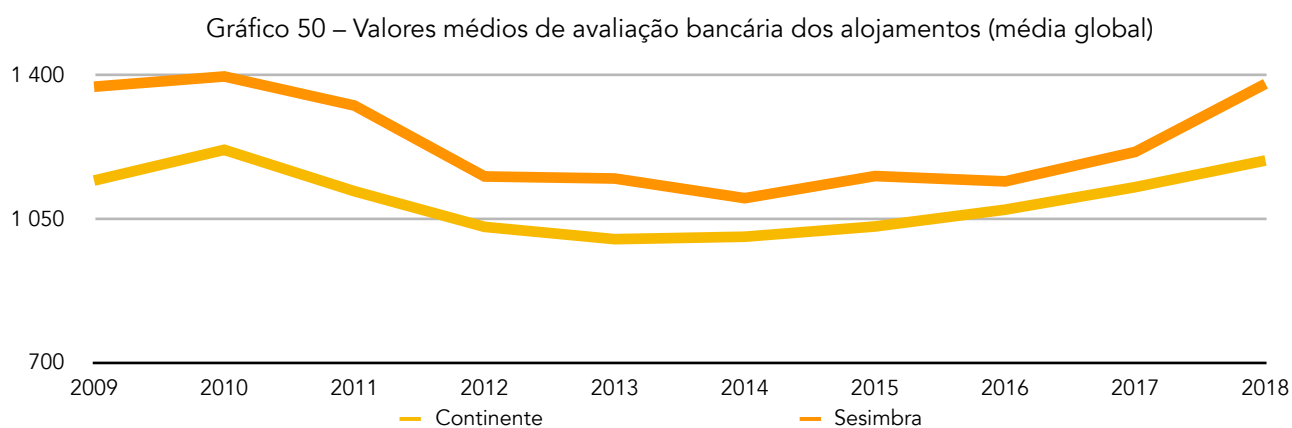
O direito à habitação está consagrado no Art. 65º da Constituição da República Portuguesa, como um direito fundamental, que o Estado deverá assegurar através de algumas incumbências, designadamente:

- Programar e executar uma política de habitação inserida em planos de reordenamento geral do território e apoiada em planos de urbanização que garantam a existência de uma rede adequada de transportes e de equipamento social;
- Estimular a construção privada, com subordinação aos interesses gerais.

A Lei de Bases da Habitação, que entrou em vigor em 2019, veio reforçar a abrangência deste direito, acrescentando que “Todos têm direito à habitação, para si e para a sua família, independentemente da ascendência ou origem étnica, sexo, língua, território de origem, nacionalidade, religião, crença, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, género, orientação sexual, idade, deficiência ou condição de saúde”²⁹.

Para tal, é essencial garantir, a nível municipal, a existência de um parque habitacional adequado aos diversos grupos e suas necessidades, devidamente enquadrado e articulado com as redes de serviços e transportes, e a custos acessíveis à população – prevendo, para isso, programas de rendas controladas e de acesso a crédito.

Neste domínio, deve observar-se com atenção o facto de, no município de Sesimbra, os valores médios da avaliação bancária dos alojamentos serem significativamente superiores à média do território continental – sendo que o valor das remunerações é inferior à média nacional.

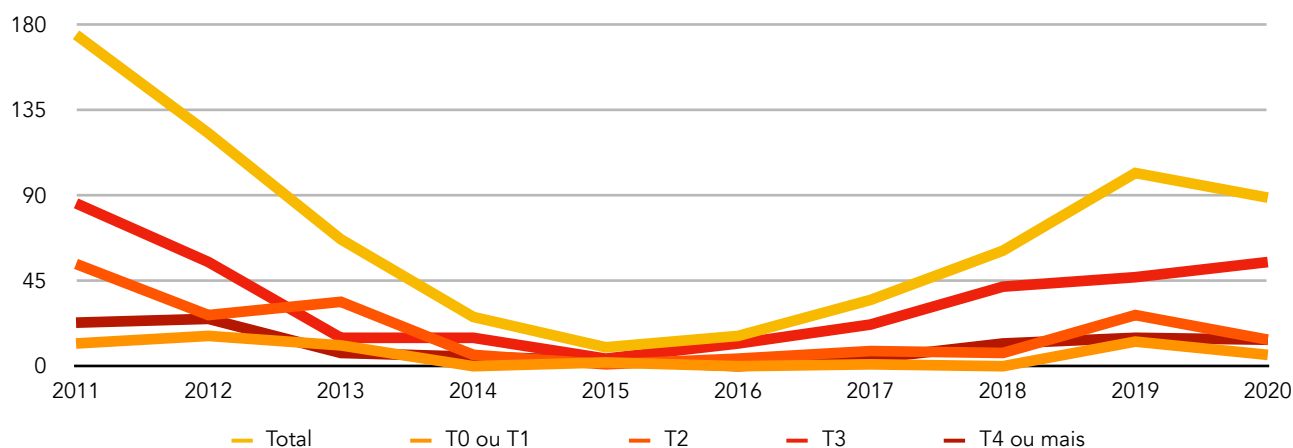


Fonte: Pordata

Verifica-se ainda, ao nível do município, que depois de uma acentuada desaceleração na construção de novos fogos habitacionais, se verificou alguma retoma desta oferta a partir de 2016. Contudo, parece notar-se já um abrandamento em 2020, e interessa notar sobretudo o facto de o crescimento que se fez sentir ter incidido maioritariamente em tipologias T3 – quando o número médio de indivíduos por alojamento familiar clássico no concelho, em 2020, era igual a 1,6 (INE, PORDATA) - podendo indiciar algum desajustamento face às necessidades reais da população residente.

²⁹ AR - Assembleia da República. 2019. “Lei 83/2019: Lei de Bases da Habitação”. Diário da República n.º 168, Série I, de 3 de setembro de 2019

Gráfico 51 – Fogos concluídos em construções novas para habitação familiar, no município de Sesimbra



Fonte: Pordata

Complementarmente é ainda importante considerar as diferentes fases do ciclo da vida e circunstanciais, para que as devidas respostas sejam contempladas no parque habitacional, não obrigando ninguém a mudar significativamente a localização da sua habitação, devido a alterações de circunstância (famílias monoparentais; jovens; idosos sozinhos; condicionamento de capacidades físicas; etc.), por falta de pluralidade na oferta.

A perceção da comunidade

Ao nível territorial, foi aplicado um inquérito por questionário *online* à comunidade, por forma a recolher as perceções dos cidadãos/ãs sobre situações de discriminação e violência em razão do género, etnia, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras, e da importância dada às questões da igualdade de género e não discriminação. Foi também incluída uma questão com foco no tema da habitação, transportes, espaço público e conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Responderam ao presente questionário 63 pessoas, maioritariamente do sexo feminino (43 pessoas), com idades compreendidas entre os 18 e os 77 anos (idade média 43 anos). A maioria dos/as inquiridos/as tem o 12º ano de escolaridade e a licenciatura (22 e 18 pessoas, respetivamente), tem nacionalidade portuguesa (61 pessoas) e é heterossexual (55 pessoas). A grande maioria não é portador/a de deficiência (62 pessoas) e mais de metade tem alguma pessoa a seu cargo (filhos, pais ou outros familiares/amigos) (37 pessoas).

Espaço público e acesso à habitação



Os/as munícipes de Sesimbra manifestam opiniões divergentes quanto à existência de programas de apoio ao acesso à habitação no concelho (40% considera que existem, 33% afirmam que não e 27% não tem uma opinião definida).

No que respeita ao espaço público, a grande maioria dos/as inquiridos/as considera que o mesmo apresenta condições de segurança, no entanto aproximadamente 50% refere que este nem sempre é acessível a todos, nem está corretamente assinalado e cuidado.

O acesso dos munícipes a serviços, locais e zonas do concelho é condicionado pela rede de transportes públicos existente. Para a maioria dos/as inquiridas a rede de transportes apresenta fragilidades, na medida em que não responde às suas necessidades.

Prevenção e combate à Discriminação



No município de Sesimbra parece existir tolerância à diversidade e respeito pela diferença, de acordo com a perceção da maioria dos/as inquiridos/as. Ainda assim, algumas pessoas (33%) têm conhecimento de situações de discriminação no concelho e uma minoria refere já se ter sentido discriminada devido a diferenças de etnia, nacionalidade, deficiência, orientação sexual ou outras.

Ao se depararem com situações neste âmbito a maioria dos/as inquiridos/as não tem conhecimento onde ou a quem se dirigir para realizar a denúncia ou resolver a situação.

Ao serem questionados/as sobre o grau de importância que consideram que o Município (cidadãos, decisores políticos, instituições) atribui a questões relacionadas com a Igualdade de Género e com a Não Discriminação, os/as inquiridos/as manifestam uma perceção positiva, na medida em que, para cerca de 23 pessoas (em 51), o grau de importância é elevado. No entanto, no que respeita a questões no âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a importância percecionada pelos/as munícipes, sobre o posicionamento do Município, é menor.

Para a grande maioria dos/as inquiridos/as (93%) os respetivos temas apresentam-se como muito importantes.



Apesar da maioria dos/as inquiridos/as não ter conhecimento de situações de violência doméstica ou de situações de assédio ou de perseguição, uma percentagem significativa refere conhecer casos que se enquadram neste âmbito e alguns participantes afirmam, inclusive, terem sido vítimas.

Os procedimentos a adotar para denúncia de situações de violência, assédio ou perseguição são do conhecimento da maior parte dos/as participantes.

Contudo, não houve, até ao momento, 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 ENIND.

Seguidamente apresenta-se a síntese das perceções dos/as munícipes residentes no concelho de Sesimbra.

Figura 7 - Perceções dos munícipes residentes no concelho de Sesimbra



Fonte: Questionário *online* a munícipes residentes no concelho de Sesimbra (2021)

Decorrente da análise de dados recolhidos, quer de fontes oficiais, como dos instrumentos participativos, destacam-se os recursos e necessidades / problemas identificados:

RECURSOS



- Existência da Lei das acessibilidades;
- Funcionamento no território da Carris metropolitana;
- Existência de Fundos europeus neste âmbito;
- Existência de parque habitacional municipal;
- Construção da Estratégia Local de Habitação (ELH) / Carta Municipal de Habitação, que prevê o aumento de 300 novas habitações até 2026;
- Existência de Regulamentos de Apoio Municipais na área da habitação (RMARH; RMAAGHS);
- Existência de uma Bolsa de procura habitacional, com divulgação semestral do posicionamento dos candidatos.

NECESSIDADES / PROBLEMAS



- Necessidade de se realizarem ações de formação / sensibilização para quem executa as obras, de forma a se perceber a função / propósito das mesmas;
- Necessidade de se realizarem ações de formação / sensibilização para quem frequenta os espaços públicos (comunidade geral), de forma a promover uma utilização adequada dos mesmos;
- Existência de horários e frequência dos transportes públicos desajustada às necessidades da população, bem como, necessidade de melhorar as condições de deslocação até às paragens e de permanência nas mesmas;
- Dificuldade de acesso à USF do Castelo;
- Dimensão reduzida dos passeios;

- Ocupação indevida dos passeios (estacionamento indevido; sinalética; instalações não licenciadas);
- Necessidade de adaptar o tipo de mobiliário urbano a todas as faixas etárias, na medida em que poderá ser promotor de maior convívio intergeracional;
- Fraca iluminação pública em determinados locais;
- Necessidade de reabilitar os espaços públicos que envolvem habitações sociais no sentido de dissociar as mesmas de uma imagem negativa;
- Falta de apoio ao alojamento por falta de recursos humanos e logísticos (acompanhamento dos bairros);
- Falta de tipologias pequenas (T1) devido ao elevado n.º de idosos (casais) e pessoas sozinhas;
- Dispersão das localizações do parque habitacional municipal;
- Enorme procura de habitação social na freguesia da Quinta do Conde onde existe o menor n.º de fogos municipais;
- Problemas com a inclusão de minorias nos núcleos já instalados;
- Parque habitacional mais antigo sem acessibilidade a pessoas com mobilidade reduzida;
- Dificuldade em adequar tipologias e dar resposta a novas necessidades;
- Inexistência de arrendamento acessível que dê resposta a agregados de rendimentos intermédios - pelo facto de ser zona turística;
- Fracas condições do local de atendimento a inquilinos ou novos candidatos.

DIMENSÃO INTERNA

A dimensão interna do diagnóstico visa caracterizar e identificar necessidades na organização (CMS), 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.

Esta análise inclui ainda a análise de indicadores ao nível da organização, enquanto organização de trabalho, designadamente em matéria de gestão de recursos humanos numa perspetiva de ciclo de vida dos/as trabalhadores/as, formação para chefias, de disparidades salariais entre mulheres e homens, progressão e desenvolvimento de carreiras, segregação sexual horizontal e vertical, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção na parentalidade, proteção contra a discriminação, e prevenção e combate ao assédio no trabalho. A recolha destes dados foi feita através de análise documental e da aplicação de um questionário às/aos colaboradora/es da CMS.

As áreas de enfoque desta dimensão são:

- Relação do Município com a CIG
- Caracterização do Município no âmbito da Igualdade e Não Discriminação
- Igualdade de Género
- Prevenção e combate à discriminação
- Prevenção e combate contra todas as formas de violência

Relação da Autarquia com a CIG

Na sequência da candidatura realizada ao POR Lisboa 2020 para dinamização do projeto Sesimbra + Igual, o município encontra-se, atualmente, na fase de conclusão do diagnóstico. Até Dezembro de 2022 prevê-se a conclusão do Plano Municipal para a Igualdade.

Protocolos assinados

Reconhecendo a importância da CIG, enquanto organismo responsável pelas Políticas Públicas, no domínio da Cidadania e Igualdade de Género, a Câmara Municipal de Sesimbra procedeu em 31 de janeiro de 2022, à assinatura do Protocolo de Cooperação com CIG, tendo sido a minuta do mesmo aprovada em reunião de Câmara no dia 26 de janeiro de 2020.

Atualmente encontra-se em fase de análise a assinatura do Protocolo para Territorialização da rede Nacional de Apoio às Vitimas de Violência Doméstica entre a SEIES, os municípios de Setúbal, Palmela e Sesimbra e a Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade (SECI), com o objetivo de se criar o Serviço de Atendimento a Vitimas (SAV) Palmela, Sesimbra e Setúbal (SAV – PSS).

Conselheiras/os Locais para a Igualdade e Equipa para a Igualdade na Vida Local

Foram convidadas para assumir a função de Conselheiras Locais para a Igualdade, a Dra. Felícia Costa (Vice presidente da Câmara Municipal de Sesimbra) e a Dra. Odete Graça (ex-presidente da Assembleia Municipal de Sesimbra). Atualmente aguarda-se o despacho do Sr. Presidente da Câmara para a sua formalização.

No que respeita à Equipa para a Igualdade na Vida Local, a mesma já se encontra constituída, ainda que informalmente, pelo que aguarda igualmente a nomeação a ser realizada pelo Sr. Presidente da Câmara.

Caracterização do Município no âmbito da Igualdade e Não Discriminação

A Câmara Municipal de Sesimbra apresenta atualmente um Executivo constituído por 1 Presidente, 1 Vice-presidente, e 5 Vereadores, 4 dos quais com pelouros atribuídos. Uma análise de género permite concluir que, não obstante o facto de o cargo de Vice-presidente ser ocupado por uma mulher, estas representam apenas 2 dos 7 cargos que compõem a equipa executiva, equivalendo a uma representação de 28,6%.

Tabela 22 – Composição do executivo municipal 2021-2025

Cargo	Nome	Pelouros
Presidente	Francisco Manuel Firmino de Jesus	Administração Geral Qualidade e Auditoria Associativismo Assuntos Jurídicos Informação e Comunicação Cultura Desporto e Juventude Ordenamento do Território Planeamento e Gestão Urbanística Obras Municipais Projetos Municipais e Gestão e Fiscalização de Obras Estudos e Candidaturas Ambiente e Desenvolvimento Sustentável Proteção Civil Serviços de Proximidade ao Cidadão
Vice-Presidente	Felícia Maria Cavaleiro da Costa	Educação Habitação, Ação Social e Saúde Recursos Humanos
Vereadores	José Henrique Peralta Polido	Administração e Finanças Gestão Comercial Gestão do Património e Aprovisionamento Logística e Gestão de Frota Ambiente Urbano Proteção Animal Pescas, Ruralidade e Apoio ao Empresário
	Nelson Carlos Simplício Pólvora	Água e Saneamento Fiscalização Municipal
	Maria Argentina Amiano Marques	Economia Local e Gestão de Equipamentos
	Alfredo Miguel Pires Fernandes	Tecnologias e Sistemas da Informação Projeto Municipal das AUGI
	Márcio António de Souza Oliveira	(sem pelouro)

Fonte: CMS

Relativamente à Assembleia Municipal, outro órgão do poder local, regista-se uma representação muito próxima do equilíbrio, em termos de género, sendo que dos 24 deputados municipais eleitos, 13 (54%) são homens e 11 (46%) são mulheres. A presidência da Assembleia Municipal está atribuída a um deputado do sexo masculino,

mas ao nível do secretariado regista-se uma paridade, sendo o cargo de 1º secretário ocupado por um homem e o de 2º secretário por uma mulher.

No que diz respeito às Juntas de Freguesia, é de sublinhar o facto de 2 das 3 freguesias existentes no concelho terem mulheres como Presidentes de Junta e de, também ao nível da sua composição, as mulheres estarem mais representadas, ocupando um total de 8 cargos, em 15 existentes no somatório das 3 freguesias, representando em 2 delas a maioria do executivo.

De acordo com o relatório da Câmara Municipal de Sesimbra - Balanço Social 2020, o Município contava com 972 trabalhadores (excluindo avançados), todos eles de nacionalidade portuguesa, e dos quais 498 eram do sexo masculino e 474 do sexo feminino, o que corresponde a um rácio bastante equilibrado, ao nível do género - 51% / 49%.

Apesar do equilíbrio observado em termos numéricos, um outro nível de análise mostra que as mulheres estão mais representadas nas categorias Dirigente, Técnico Superior, e Assistente Técnico, estando os homens mais representados na categoria Assistente Operacional.

Tabela 23 - Trabalhadores/as, por sexo, segundo carreira/categoria

		Mulheres		Homens		Total
		Nº	%	Nº	%	
Dirigentes	Diretores Municipais (Direção superior de 1º grau)	0		0		0
	Diretores de Departamento Municipal (Direção intermédia de 1º grau)	1	50%	1	50%	2
	Chefes de Divisão Municipal (Direção intermédia de 2º grau)	11	69%	5	31%	16
	Cargos de Direção intermédia de 3º grau ou inferior	9	45%	11	55%	20
Carreiras gerais	Técnicos Superiores	119	70%	51	30%	170
	Assistentes Técnicos	150	70%	64	30%	214
	Assistentes Operacionais	182	34%	353	66%	535
Cargos e carreiras especiais	Informática	1	17%	5	83%	6
Outros		1	10%	9	90%	10
Total		474	49%	498	51%	972

Fonte: CMS

Este facto é reforçado pela maior representatividade das mulheres nos níveis de escolaridade mais elevados - se os homens representam 71% dos trabalhadores com escolaridade até ao 9º ano, são as mulheres que representam a maioria dos trabalhadores com o 11º ano ou mais (63%), sendo que esta proporção cresce quando considerada a formação ao nível do ensino superior, em que 67% são mulheres.

Na tabela seguinte pode, também, observar-se a distribuição dos trabalhadores, por sexo, nos vários departamentos e divisões municipais.

Tabela 24 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Departamento e Divisão

Departamento / Divisão	Mulheres		Homens	
	Nº	%	Nº	%
Departamento Administração e Finanças	16	89%	2	11%
Divisão de Gestão Comercial	11	41%	16	59%
Divisão de Gestão, aprovision. e Património	10	53%	9	47%
Divisão Financeira	10	71%	4	29%
Departamento de Infraestruturas e Serviços	0		0	
Divisão de Logística e Gestão de Frota	3	5%	60	95%
Divisão de Água e Saneamento	9	12%	64	88%
Divisão de Ambiente Urbano	55	31%	120	69%
Divisão de Obras Municipais	10	12%	75	88%
Departamento de Ord. do Territ. e Urbanismo	7	70%	3	30%
Divisão de Planeamento Estratégico	5	83%	1	17%
Divisão de Gestão Urbanística	22	65%	12	35%
Departamento Sociocultural	0		0	
Divisão de Habitação, Ação Social e Saúde	26	87%	4	13%
Divisão de Educação	114	94%	7	6%
Divisão de Cultura	42	49%	44	51%
Divisão de Gestão de Recursos Humanos	26	96%	1	4%
Divisão de Informação e Relações Públicas	12	52%	11	48%
Divisão de Fiscalização Municipal	6	50%	6	50%
Divisão de Assuntos Jurídicos	52	66%	27	34%
Outros Gabinetes	29	62%	18	38%
Projetos Municipais	3	75%	1	25%

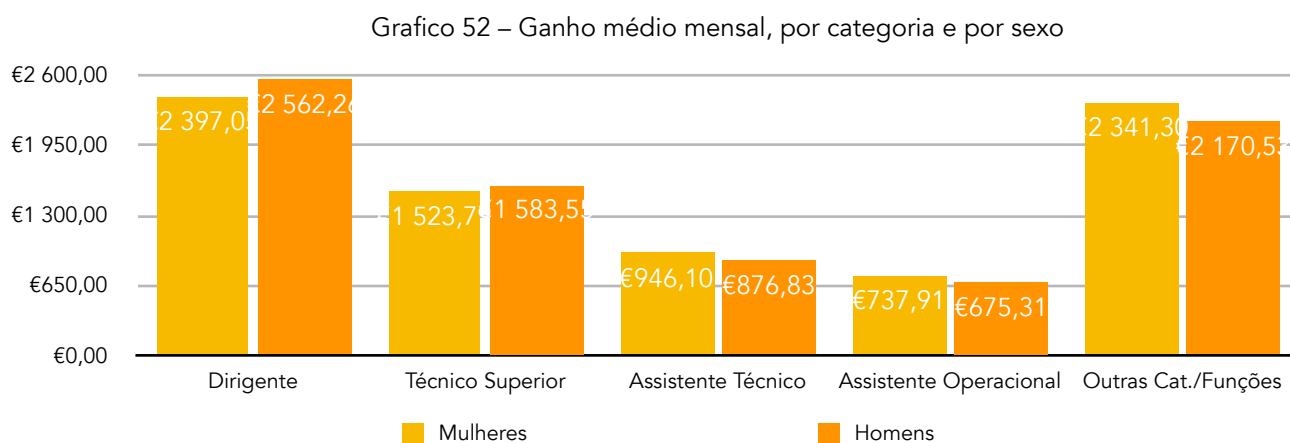
Fonte: CMS

Ao nível da caracterização dos trabalhadores da autarquia é, ainda, de referir a inclusão de 31 pessoas portadoras de deficiência, o que representa 3,2% do total de trabalhadores, sendo que desses 31, mais de metade (16) são mulheres.

Quando considerados os dias de ausência ao trabalho, os motivos em que se verificam maiores discrepâncias entre mulheres e homens são na Proteção na parentalidade (mulheres representam 73% do total das ausências); na Doença (mulheres representam 66% do total das ausências); e na Assistência a familiares (mulheres representam 88% do total das ausências), donde se conclui que a parentalidade e a assistência à família têm maior impacto na vida laboral das mulheres.

E se, ao nível do trabalho normal, se contabilizam mais horas de trabalho realizadas por trabalhadoras do sexo feminino, ao nível do trabalho extraordinário, 88% das horas contabilizadas foram realizadas pelos trabalhadores do sexo masculino.

Ao nível do ganho médio mensal dos trabalhadores, observam-se algumas diferenças entre sexos. A categoria de Dirigente é aquela que apresenta uma diferença maior (6,5%), desfavorável às mulheres, sendo que na categoria de Técnico Superior se identifica, também, uma diferença desfavorável às mulheres, ainda que menor. Nas categorias de Assistente Técnico e Assistente Operacional verifica-se a situação inversa, desfavorável aos homens em ambos os casos, com diferenças de 7,3% e 8,5%, respetivamente³⁰.



Fonte: CMS

Deve referir-se que não há trabalhadores sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço.

³⁰ Na categoria "Outras" estão contabilizados os trabalhadores com carreira de informático

Perceção dos/as trabalhadores/as do Município

Tal como na dimensão exetrna, foi aplicado um inquérito por questionário *online* aos trabalhadores da Câmara Municipal de Sesimbra, tendo em vista a recolha das suas perceções sobre a realidade do município, enquanto organização, na forma como se posiciona perante os temas da Igualdade de Género e Não Discriminação.

O inquérito teve um total de 157 acessos, tendo 154 colaboradores aceitado participar neste processo. Todos os respondentes têm nacionalidade portuguesa, apresentando uma média de idades de 46 anos, e sendo a maioria do sexo feminino (66% mulheres e 34% homens), heterossexual (92%), de religião cristã (86%), não portador de deficiência (96,7%). Mais de 95% tem, pelo menos, o 12º ano de escolaridade, sendo que 58% conta com grau de ensino superior.

Analisando as funções desempenhadas pelos inquiridos e a sua antiguidade, verifica-se que a maioria dos inquiridos se insere na categoria Técnicos Superiores (44%), seguidos por Assistentes Técnicos (34%), sendo que 75% do total de respondentes trabalha há mais de dez anos na autarquia.

Igualdade de Género



De acordo com o Regime Jurídico das Autarquias Locais, compete à Câmara Municipal "Assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade".³¹

A respeito desta temática, os trabalhadores do município de Sesimbra afirmam, na sua grande maioria, considerar a Igualdade de Género uma questão muito ou bastante importante, e a quase totalidade dos respondentes dá muita ou bastante importância à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Tendem, porém, a considerar que há alguma indiferença por parte das chefias, e dos trabalhadores de um modo geral, a qualquer uma destas questões. Ainda assim, mais de metade dos inquiridos concorda que a Igualdade de Género faz parte da cultura/ identidade da organização, e que as mulheres gozam das mesmas oportunidades de formação, remuneração, progressão e promoção do que os homens, além de receberem apoio durante a gravidez e no regresso ao trabalho, sendo encarado de modo igual o exercício da maternidade e da paternidade.

³¹ AR - Assembleia da República. 2013. Lei 75/2013: Regime Jurídico das Autarquias Locais. Diário da República, 176, Série I, de 12 de setembro de 2013 - alínea q), do nº 1, do Art. 33º.

A maior parte dos inquiridos afirma desconhecer se existem boas práticas no âmbito da promoção da igualdade de género no município, mas 75% dos respondentes afirma nunca ter sentido discriminação com base no género, havendo, porém, 11 inquiridos (10% dos respondentes) que dizem já ter sentido.

Questionados sobre o que poderia ser feito para a promoção da Igualdade, Não Discriminação na e Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal na autarquia, as sugestões mais repetidas incidem em dois tópicos principais:

- Maior flexibilidade nos horários de trabalho;
- Maior proximidade entre as chefias e os/as trabalhadores/as.

A Igualdade de Género
faz parte da cultura/
identidade da autarquia

As mulheres têm as
mesmas oportunidades de
promoção que os homens

A maternidade e a
paternidade são
encaradas de modo igual

Prevenção e combate à Discriminação



Sobre a existência de discriminação dentro da organização, foram vários os inquiridos que não responderam, ainda assim, mais de um terço dos respondentes afirma ter conhecimento de situações (presentes ou passadas) de discriminação entre colaboradores, e mais de 40% diz ter conhecimento de situações de discriminação de trabalhadores por parte das chefias.

Mais de 60% afirma desconhecer a existência de procedimentos e responsáveis para reportar e resolver situações de discriminação, assim como a existência de procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação (baseada no sexo, idade, etnia, nacionalidade, entre outras) - sendo que um quarto dos respondentes afirma que estes últimos não existem, de facto.

Os trabalhadores não vêem que a Não-Discriminação seja tida como uma questão determinante na cultura do município, sobretudo ao nível da sua promoção ou da intolerância face a situações de discriminação.

Em respeito à diversidade existente entre os trabalhadores, estes tendem a concordar que existe, sobretudo ao nível do género e idade, mas também ao nível da etnia,

deficiência e orientação sexual. Já no que diz respeito às chefias, a diversidade é reconhecida ao nível do género e da idade, mas não ao nível da etnia.



Prevenção e combate a todas as formas de Violência



Quando questionados sobre o uso de formas de violência dentro da autarquia, 79% refere nunca ter sido alvo de violência ou ameaças, sendo que dos 11% que responderam afirmativamente a esta questão e descreveram a situação, mencionaram sobretudo casos de assédio moral.

Apesar de a grande maioria afirmar não ter sido alvo direto destas situações, quase metade dos respondentes diz ter conhecimento de situações de violência, sendo que mais de metade refere não existirem procedimentos claros e acessíveis a todos, bem como responsáveis para reportar e resolver estes casos. Mais de 60% desconhecem a existência de programas e/ou campanhas para a prevenção e combate à violência, e não têm uma opinião clara a respeito da existência de boas práticas neste âmbito.

Seguidamente apresenta-se a síntese das perceções dos/as colaboradores/as da autarquia de Sesimbra.

Figura 8 - Perceções dos/as colaboradores/as da autarquia de Sesimbra



Fonte: Questionário *online* a colaboradores/as da autarquia de Sesimbra (2021)

BIBLIOGRAFIA

Agrupamento de Centros de Saúde da Arrábida. Plano Local de Saúde da Arrábida 2019-2023.

Agrupamento de Centros de Saúde da Arrábida. Perfil Local de Saúde 2017.

Associação para o Planeamento da Família. 2010. Direitos e Saúde Sexual e Reprodutiva
Direitos e Saúde Sexual – Um guia para o desenvolvimento de políticas sobre direitos e
saúde sexual e reprodutiva de jovens na Europa. Lisboa: APF.

Assembleia da República. 2009. “Lei 7/2009: Aprova a revisão do Código do Trabalho”.
Diário da República, 30, Série I, de 12 de fevereiro de 2009.

Assembleia da República. 2013. “Lei 75/2013: Regime Jurídico das Autarquias Locais.
Diário da República, 176, Série I, de 12 de setembro de 2013.

Assembleia da República. 2019. “Lei 83/2019: Lei de Bases da Habitação”. Diário da
República n.º 168, Série I, de 3 de setembro de 2019.

Carta Social Europeia. Publicada no Diário da República I-A, n.º 241, 1.º Suplemento de
17/10/2001 (Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001).

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02). Jornal Oficial da
União Europeia.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013). Guia informativo para a
prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de
apoio à autorregulação. Lisboa.

Comissão Europeia (2007). Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento
Europeu que transmite o acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho.
Bruxelas: Comissão Europeia.

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Sesimbra. Relatório de Atividades 2020.

Comité Olímpico de Portugal. A Igualdade de Género no Desporto.

Conselho da Europa (1950). Convenção para a proteção dos Direitos do Homem e das
liberdades fundamentais.

Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (2006). Carta Europeia para a Igualdade
das Mulheres e dos Homens na Vida Local.

Constituição da República Portuguesa (VII Revisão Constitucional 2005).

Cruz, A., Klinger, S. (2011). Gender-based violence in the world of work: overview and selected bibliography. Geneva: International Labour Office.

EU-OSHA (2010). Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER). Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER) - Gestão da segurança e saúde no trabalho. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.

Ferreira, V., Almeida, H. (2016). Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. Coimbra: CES.

Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais. V Plano Nacional de Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2014-2017).

Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais. Apresentação do Estudo "Cultura, Formação e Cidadania".

Gomes, R., Lourenço, V., Martinho, T. (2006). Entidades Culturais e Artísticas em Portugal, Docs – Documentos de Trabalho, n.º 8. Lisboa: Observatório das Atividades Culturais.

Instituto Nacional de Estatística. Inquérito Nacional de Saúde 2014 (Edição 2016).

Instituto Europeu para a Igualdade de Género. A igualdade de género no desporto.

Leite, C., Almeida, J., Vais, R. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. Coimbra: CES.

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.

Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente. Coimbra: CES.

Kolektiboa, Hiria (Coord.) (2010). Manual de análisis urbano: Género y vida cotidiana. Departamento de Vivienda, Obras Públicas y Transportes - Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz.

Mendes, M., Magano, O., Candeias, P. (2014). Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas. Alto Comissariado para as Migrações. Lisboa.

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. Coimbra: CES.

Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público. Coimbra: CES.

Múrias, C. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M.; (2016). Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género. Coimbra: CES.

Neves, J., Miranda, A., Lopes, M. (2021), Emprego Cultural em Portugal em 2020, Lisboa: OPAC-Observatório Português das Atividades Culturais, CIES-Iscte.

OIT (2016). Mulheres no Trabalho: Tendências 2016. Genebra.

Organização Mundial de Saúde (2009). Mulheres e Saúde: Evidências de hoje, agenda de amanhã.

ONU (1948); Declaração dos Direitos Humanos.

ONU (1966) Pacto Internacional sobre Direitos Económicos Sociais e Culturais.

ONU (1979) Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres.

ONU (1989) Convenção sobre os direitos das crianças.

ONU (2006) Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência.

Prazeres, V. (2009). Guião de Educação, Género e Cidadania - Género, Educação e Saúde. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Rainero, L. (coord.) (2007). Ferramentas para a Promoção de Cidades Seguras a partir da Perspectiva de Género. Córdoba, Argentina: CISCOSA – Centro de Intercambio y Servicios Cono Sur, Argentina.

Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. Coimbra: CES.

Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social. Coimbra: CES.

Sánchez Madariaga, I. (2004). Urbanismo con Perpsativa de Género. Sevilla. Instituto Andaluz de la Mujer - Junta de Andalucía.

Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., Sousa, I. (2016). Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Lisboa: CIEG/CITE.

UMAR (2020). Resultados dos Distritos e das Regiões Autónomas do Estudo Nacional sobre Violência no Namoro.

Unesco (1960) Convenção contra a Discriminação na Educação.

Sites consultados:

www.ine.pt

www.pordata.pt

www.iefp.pt

www.cartasocial.pt

<https://sefstat.sef.pt/forms/Home.aspx>

www.gepac.gov.pt/cultura-2020.aspx

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/PT>

www.observatorio-das-desigualdades.com

<https://on.eapn.pt/>

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/02/INFO_ARTEMIS_UMAR.pdf

<https://www.dgeec.mec.pt/np4/dgeec/>

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

<https://www.sesimbra.pt/ser>

ANEXOS

ANEXO I - Lista de 38 indicadores de partida

[CIG - Anexo 1 do Aviso]

Composição dos órgãos Câmara e Assembleia Municipal, por sexo

Indicador	Descrição	Mulheres		Homens		Página
		Nº	%	Nº	%	
Ind. 1	Composição do órgão Câmara	2	29%	5	71%	p. 127
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	11	46%	13	54%	p. 127

Fonte: CMS

Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos

Indicador	Descrição	Mulheres		Homens		Página
		Nº	%	Nº	%	
Ind. 3	Diretores Municipais (Direção Superior de 1º grau)	0	-	0	-	p. 128
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal (Direção intermédia de 1º grau)	1	50%	1	50%	p. 128
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau)	11	69%	5	31%	p. 128
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior	9	45%	11	55%	p. 128

Fonte: CMS

Trabalhadores/as, por sexo, por cada Departamento e Divisão Municipal

Indicador	Departamento / Divisão	Mulheres		Homens		
		Nº	%	Nº	%	
Ind. 7	Departamento Administração e Finanças	16	89%	2	11%	p. 129
	Divisão de Gestão Comercial	11	41%	16	59%	
	Divisão de Gestão, aprovision. e Património	10	53%	9	47%	
	Divisão Financeira	10	71%	4	29%	
	Departamento de Infraestruturas e Serviços	0		0		
	Divisão de Logística e Gestão de Frota	3	5%	60	95%	
	Divisão de Água e Saneamento	9	12%	64	88%	
	Divisão de Ambiente Urbano	55	31%	120	69%	
	Divisão de Obras Municipais	10	12%	75	88%	
	Departamento de Ord. do Territ. e Urbanismo	7	70%	3	30%	
	Divisão de Planeamento Estratégico	5	83%	1	17%	
	Divisão de Gestão Urbanística	22	65%	12	35%	
	Departamento Sociocultural	0		0		
	Divisão de Habitação, Ação Social e Saúde	26	87%	4	13%	
	Divisão de Educação	114	94%	7	6%	
	Divisão de Cultura	42	49%	44	51%	
	Divisão de Gestão de Recursos Humanos	26	96%	1	4%	
	Divisão de Informação e Relações Públicas	12	52%	11	48%	
	Divisão de Fiscalização Municipal	6	50%	6	50%	
	Divisão de Assuntos Jurídicos	52	66%	27	34%	
Outros Gabinetes	29	62%	18	38%		
Projetos Municipais	3	75%	1	25%		

Fonte: CMS

Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria

Indicador	Descrição	Valor €		Dif.	Página
		M	H	%	
Ind. 8	Categoria de Dirigentes	€2397,05	€2562,26	6,5%	p. 130
Ind. 9	Categoria de Técnico Superior	€1523,79	€1583,55	3,8%	p. 130
Ind. 10	Categoria de Assistente Técnico	€946,10	€876,83	7,3%	p. 130
Ind. 11	Categoria de Assistente Operacional	€737,91	€675,31	8,5%	p. 130
Ind. 12	Polícia Municipal (agentes) *	-	-	-	
Ind. 13	Outras Categorias/Funções	€2341,30	€2170,53	7,3%	p. 130
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço **	-	-	-	

Fonte: CMS

* Não existe Polícia Municipal no concelho de Sesimbra.

** Não existem trabalhadores nestas condições no Município de Sesimbra.

Composição dos órgãos sociais das organizações do 3º sector, sedeadas no concelho, por sexo e

Indicador	Descrição	Mulheres		Homens		Página
		Nº	%	Nº	%	
Ind. 15	Presidentes de Direção	25	29%	60	71%	p. 63
Ind. 16	Membros das Direções	206	45%	252	55%	p. 63
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral	21	26%	60	74%	p. 63
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral	96	59%	66	41%	p. 63
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as	28	56%	22	44%	p. 63

Fonte: CMS

Outros indicadores - %

Indicador	Descrição	%	Página
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	31,9%	p. 110
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens	-28,3%	p. 104
Ind. 22	Taxa de cobertura de creches e amas	91,3%	p. 56
Ind. 23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	104,1	p. 56
Ind. 24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	122,8%	p. 59
Ind. 25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	46,3%	p. 59

Indicador	Descrição	%	Página
Ind. 26	Taxa de cobertura de lares	50,2%	p. 59

Fonte: CMS

Outros indicadores - N°

Indicador	Descrição	%	Página
Ind. 27	N° de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica	0	p. 69
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 ENIND	0	p. 121
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	0	p. 38
Ind. 30	N° de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho	6	p. 36
Ind. 31	N° 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	0	p. 37

Fonte: CMS

Estudantes a frequentar o E.Secund., por sexo e curso científico na modalidade de ensino recorrente

Indicador	Descrição	Raparigas		Rapazes		Página
		N°	%	N°	%	
Ind. 32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias	0	-	0	-	p. 33
Ind. 33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	0	-	0	-	p. 33
Ind. 34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	0	-	0	-	p. 33
Ind. 35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	0	-	0	-	p. 33
Ind. 36	N° de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas*					p. 44
Ind. 37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	608	47%	676	53%	p. 86
Ind. 38	Rapazes/homens e raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	144	18%	643	82%	p. 86

Fonte: CMS

* Existem cursos de informática, que não são exclusivos para mulheres idosas, mas destinam-se a pessoas com mais de 65 anos de idade

