



REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE

Relatório de Diagnóstico



2022-2025



CÂMARA MUNICIPAL
DE
COIMBRA

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município de Coimbra
Região de Coimbra, com Igualdade

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra

Município de Coimbra e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:



“Estou mais do que nunca influenciado pela convicção de que a igualdade social é a única base da felicidade humana.”

Nelson Mandela (1918-2013)

ÍNDICE

1.	Nota Introdutória	6
1.1.	Enquadramento legal e contextualização	7
1.1.1.	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)	8
1.1.2.	Outros instrumentos a nível internacional	12
1.2.	Metodologia e objetivos	20
	DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO - VERTENTE EXTERNA	23
2.	Análise Territorial	23
2.1.	Enquadramento geográfico	23
2.2.	Mobilidade	24
3.	Dinâmicas Populacionais	26
3.1.	População residente	26
3.2.	Natalidade, mortalidade e crescimento natural	32
3.3.	Fecundidade e parentalidade	36
3.4.	Matrimónio	40
3.5.	Agregados domésticos e institucionais	42
3.6.	População estrangeira e dinâmicas migratórias	44
3.7.	Religião	47
3.8.	Síntese demográfica	49
4.	Dinâmicas Socioeconómicas	50
4.1.	Caracterização empresarial e volume de negócios	50
4.2.	População ativa e emprego/desemprego	54
4.3.	Pessoal ao serviço das empresas	60
4.3.1.	Trabalhadoras/es por conta de outrem	61
4.4.	Remuneração base média e ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	63
4.5.	Síntese socioeconómica	77
5.	Educação	79
5.1.	População residente: escolaridade completa e taxa de analfabetismo	79
5.2.	Taxa real e bruta de escolarização e taxa de retenção/ desistência	80

5.3.	Distribuição dos estudantes do ensino secundário por curso.....	82
5.4.	Docentes	85
5.5.	Síntese educativa	86
6.	Ação e Proteção Social	87
6.1.	População jovem.....	87
6.2.	População idosa.....	89
6.3.	População com incapacidade ou deficiência	92
6.4.	Prestações sociais	95
6.4.1.	Rendimento Social de Inserção.....	95
6.4.2.	Prestação Social para a Inclusão	96
6.4.3.	Subsídio por Assistência à Terceira Pessoa	97
6.4.4.	Subsídio de Doença	98
6.4.5.	Pensionistas	99
6.5.	Síntese de ação e proteção social.....	101
7.	Criminalidade: Violência Doméstica.....	102
7.1.	Caracterização geral da criminalidade	102
7.2.	Violência doméstica	104
7.2.1.	Características das vítimas	106
7.2.2.	Características do/a agressor/a (agentes/ suspeitas/os)	106
7.3.	Estruturas/ respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.....	107
7.4.	Síntese da criminalidade.....	108
8.	Práticas, Valores e Perceções de (Des)igualdades da População	109
8.1.	Hábitos de conciliação entre a vida profissional (trabalho/estudo) e a sua vida pessoal e familiar.....	109
8.2.	Segurança na via pública e situações de violência ou conflito no local profissional	112
8.3.	Crenças ou estereótipos relativamente a desigualdade(s) de género	120
8.4.	Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transsexuais, queer, intersexuais, assexuais, +)	124
9.	Caraterização das Organizações do Terceiro Setor	126
9.1.	Educação	126

9.2. Saúde.....	129
9.3. Cultura.....	129
9.4. Desporto.....	130
9.5. Empresas	133
9.6. Síntese das respostas aos inquéritos sobre as políticas.....	139
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO - VERTENTE INTERNA	141
10. Caracterização do município na sua relação com a CIG.....	141
11. Caracterização dos recursos humanos.....	142
12. Práticas e valores de (des)igualdades	143
13. Ações de formação/ sensibilização	147
Lista de indicadores de igualdade a nível local.....	148
Necessidades e áreas de intervenção prioritárias	149
Anexos.....	151
Anexo I – Análise das políticas por setor.....	151
Anexo II - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG	160
Anexo III - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL.....	162
Anexo IV – Protocolo de cooperação com a CIG assinado	167
Anexo V – Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género ..	168
Anexo VI – Constituição da equipa para a igualdade na vida local (EIVL)	169
Índice de Mapas	170
Índice de Figuras	170
Índice de Quadros	173
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	177
SITES	178

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Município de Coimbra tem elegido, nos últimos anos, as questões da igualdade como prioritárias, consubstanciando esta temática num forte compromisso político para a promoção da igualdade de género, visando aumentar a qualidade de vida das mulheres e dos homens do Município.

Não obstante os esforços desenvolvidos e os resultados alcançados, persistem desigualdades, assimetrias, discriminações e violência em razão do sexo, características sexuais, género, orientação sexual, identidade e expressão de género, idade, nacionalidade, origem ou pertença étnica, funcionalidade diversa ou qualquer outra condição que conduza a tratamento desigual, as quais estão na base de disparidades económicas e sociais que caracterizam sociedades injustas e desequilibradas.

O Município considera que, atendendo à sua posição privilegiada de proximidade com a população e ao conhecimento das condições de vida e das expectativas das pessoas que habitam o seu território, tem um papel crucial na implementação do direito à igualdade.

Reconhecendo a necessidade de ir mais além, e uma vez que ainda há muito a fazer, identificou-se a necessidade de efetuar um Diagnóstico e um Plano Municipal para a Igualdade para identificar e priorizar as reais necessidades do Município nestas matérias.

É, pois, através deste Diagnóstico Municipal que se fará uma análise detalhada da realidade, descrevendo-se perceções, valores e práticas de (des)igualdades no concelho e na autarquia que culminarão num Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação estruturado e coerente, capaz de sensibilizar e mobilizar os agentes do concelho para as questões da igualdade e não discriminação, eliminando estereótipos no desenvolvimento local e proporcionando a igualdade de acesso em todas as dimensões/áreas, nomeadamente: educação, saúde, desporto, cultura e empresas, entre outras áreas da vida social, tendo em vista facilitar a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional e contribuir para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

Neste contexto, o presente documento abrange três áreas de destaque alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND):

- Igualdade entre mulheres e homens;
- 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;
- 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.

Ademais, a redação de todo o diagnóstico foi feita de forma cuidada, seguindo as recomendações do manual de apoio ao uso de uma linguagem inclusiva do Centro de Estudos Sociais da

Universidade de Coimbra (CES) e do documento do Parlamento Europeu sobre a linguagem neutra do ponto de vista do género.

1.1. ENQUADRAMENTO LEGAL E CONTEXTUALIZAÇÃO

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português.

A Comunidade tem aprovada a candidatura “Região de Coimbra, Com Igualdade” no âmbito do Aviso n.º POISE- 22-2020-03, enquanto entidade promotora, abrangendo todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o município de Coimbra.

Para promover esta tarefa de promoção de igualdade entre homens e mulheres é necessário a realização de um Diagnóstico, que além de identificar as vulnerabilidades e fragilidades, as potencialidades e os recursos, apresente, também, uma análise compreensiva das condições e modos de vida de mulheres e de homens.

Neste contexto, o Município assinou um Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação com a CIG, que apresenta como objetivos:

- Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
- Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulte 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;
- Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
- Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para a mudança social no Município e no País.

Neste âmbito, compete ao Município criar uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG.

A ficha de caracterização do município de Coimbra, em relação às estratégias adotadas neste âmbito, está presente no subcapítulo 10.

O diagnóstico encontra-se articulado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) - Portugal + Igual 2018-2030 e com os respetivos Planos Nacionais de Ação -, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

1.1.1. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)

A ENIND promove a construção de um país com um futuro sustentável que assegure os direitos humanos e a participação de todos/as, priorizando a intervenção ao nível do mercado de trabalho, educação, prevenção e combate à violência doméstica e de género e combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual assenta em **quatro eixos** que revelam as metas de ação global e estrutural a atingir até 2030:

- Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios;
- Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
- Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
- Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica e da violência exercida contra as pessoas LGBTQIA+.

Assim, a estratégia principal pressupõe a eliminação dos estereótipos, através das medidas concretas presentes nos três Planos de Ação:

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

▪ PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS (PAIMH)

O PAIMH enquadra-se numa perspetiva de garantir a igualdade entre os géneros, mais concretamente através dos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

- 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.**
 - 1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo;
 - 1.2. Integrar a perspectiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais;
 - 1.3. Integrar a perspectiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP;
 - 1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP;
 - 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP;
 - 1.6. Reconhecer e integrar a perspectiva interseccional;
 - 1.7. Integrar a perspectiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação.

- 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.**
 - 2.1. Combater a segregação sexual nas profissões;
 - 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;
 - 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
 - 2.4. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.

- 3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.**
 - 3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes;
 - 3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas;
 - 3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes.

- 4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.**
 - 4.1. Integrar a perspectiva da IMH na produção científica e tecnológica;
 - 4.2. Integrar a perspectiva da IMH no ensino superior.

- 5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.**
 - 5.1. Promover projetos em IMH e produzir informação, incluindo dados estatísticos, desagregada por sexo, no domínio da saúde.

- 6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.**
 - 6.1. Capacitar os media e criar mecanismos de sinalização de conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal;

6.2. Promover a IMH na cultura.

7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana (em articulação com a ENICC).

• PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (PAVMVD)

O PAVMVD tem o propósito de eliminar todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, mediante a concretização dos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

1. Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

1.1. Transversalizar a temática da VMVD;

1.2. Qualificar os programas de prevenção primária e secundária e respetivas entidades e profissionais, e promover a sua implementação a nível territorial.

2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção.

2.1. Territorializar as respostas da RNAVVD e especializar a intervenção;

2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas;

2.3. Rever o quadro legal e respetiva aplicação;

2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas;

2.5. Promover o empoderamento das vítimas.

3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização.

3.1. Promover a articulação entre os serviços de apoio à vítima e os serviços de intervenção com a pessoa agressora;

3.2. Consolidar, ampliar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras.

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.

4.1. Capacitar, inicial e continuamente, profissionais para a intervenção em VMVD;

4.2. Certificar e qualificar a formação.

5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.

5.1. Melhorar as estatísticas na área da VMVD;

5.2. Aprofundar o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional.

6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

- 6.1. Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- 6.2. Promover projetos e informar/sensibilizar para a prevenção e o combate às PTN, envolvendo as comunidades de risco e as redes locais multidisciplinares e multissetoriais de intervenção;
- 6.3. Qualificar a intervenção para a prevenção e o combate às PTN, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados.

• PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (PAOIEC)

O PAOIEC propõe a integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente nos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC.

- 1.1. Aprofundar o conhecimento, fomentar a investigação e produzir informação estatística nacional nas áreas da OIEC.

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC.

- 2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC;
- 2.2. Transversalizar as questões da OIEC no quadro legal.

3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada.

- 3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadores/as e parceiros sociais em matéria de OIEC;
- 3.2. Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos designadamente no sistema de educação, no desporto, na comunicação social e na publicidade;
- 3.3. Especializar e adequar serviços e respostas para a prevenção e o combate à discriminação em razão da OIEC e à violência contra as pessoas LGBTQIA+.

▪ **PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS (PAPCTSH)**

O Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021), não fazendo parte da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, é igualmente importante pois, juntamente com os outros planos, garante uma visão integrada do território e permite a definição de uma estratégia territorial alargada das políticas de igualdade e não discriminação.

Este Plano de Ação “visa consolidar e reforçar o conhecimento sobre a temática do tráfico de seres humanos, assegurar às vítimas um melhor acesso aos seus direitos, qualificar a intervenção e promover a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelando o modelo de negócio e desmontando a cadeia de tráfico” (Fonte: IV PAPCTSH 2018-2021), o qual assenta nos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

- Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH;
- Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção;
- Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico.

1.1.2. Outros instrumentos a nível internacional

▪ **CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES**

Importante instrumento internacional adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979 para a promoção e defesa dos direitos das mulheres, que foi ratificado por Portugal a 30 de julho de 1980, entrando em vigor a 3 de setembro de 1981. No âmbito desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para:

- a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;
- b) Assegurar que a educação familiar contribua para um entendimento correto da maternidade como função social e para o reconhecimento da responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos filhos, devendo entender-se que o interesse das crianças é consideração primordial em todos os casos.
- c) Suprimir todas as formas de tráfico das mulheres e de exploração da prostituição das mulheres.

d) Eliminar a discriminação contra as mulheres na vida política e pública do país e, em particular, assegurando-lhes os seguintes direitos, em iguais condições às dos homens:

- De votar em todas as eleições e em todos os referendos públicos e de ser elegíveis para todos os organismos publicamente eleitos;
- De tomar parte na formulação da política do Estado e na sua execução, de ocupar empregos públicos e de exercer todos os cargos públicos a todos os níveis do governo;
- De participar nas organizações e associações não governamentais que se ocupem da vida pública e política do país.

e) Possibilitar que as mulheres representem os seus governos à escala internacional e participem nos trabalhos das organizações internacionais.

f) Conceder às mulheres direitos iguais aos dos homens no que respeita à aquisição, mudança e conservação da nacionalidade.

g) Eliminar a discriminação contra as mulheres com o fim de lhes assegurar direitos iguais aos dos homens no domínio da educação, do emprego, dos cuidados de saúde e da vida económica e social.

▪ **CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA**

Em 2020 é concebida a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia que vem reforçar a necessidade de garantir os direitos fundamentais do homem e a igualdade de todas as pessoas perante a lei. Neste documento, é declarada a proibição da discriminação em razão do sexo, da raça, da cor ou etnia ou origem social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual. Por outro lado, é referido que deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres no que respeita ao emprego, trabalho e remuneração.

▪ **DECLARAÇÃO DA COMISSÃO EUROPEIA POR OCASIÃO DA CELEBRAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER: UMA CARTA DAS MULHERES**

A Carta das Mulheres foi adotada pela Comissão Europeia em 5 de março de 2010, assentando na premissa de que a coesão económica e social, o crescimento e a competitividade sustentáveis, bem como a abordagem do desafio demográfico, dependem de uma verdadeira igualdade entre mulheres e homens. Na carta são enunciados os princípios de igualdade entre os sexos, nomeadamente:

1. **Igual independência económica:** garantir iguais oportunidades no mercado de trabalho, nas condições de emprego, na duração do trabalho, na partilha equilibrada de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, promovendo um equilíbrio entre a vida privada e profissional de ambos os sexos;

2. **Igual remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor:** colmatar a disparidade de remuneração entre mulheres e homens;
3. **Igualdade na tomada de decisões:** promover uma maior participação das mulheres em postos de responsabilidade como cargos de poder na vida política e económica e nos setores público e privado;
4. **Dignidade, integridade e fim da violência com base na identidade sexual:** reduzir as desigualdades entre os sexos, combater a violência baseada na identidade sexual e promover os direitos das mulheres, como forma de desenvolver e fortalecer sociedades sustentáveis e democráticas.
5. **Igualdade entre mulheres e homens fora da união europeia,** a fim de promover, em todo o mundo, a independência e o progresso sociais e económicos de mulheres e de homens.

▪ **ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2010-2015**

Esta estratégia surge na sequência do Roteiro da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres (2006-2010) e da Carta das Mulheres. A estratégia centra-se nos cinco princípios prioritários definidos na Carta das Mulheres, apresentando ações-chave para cada um, com o objetivo de promover a mudança e alcançar progressos neste domínio. Enunciam-se algumas ações referentes a cada um dos princípios.

1. Apoiar a promoção da igualdade entre homens e mulheres na execução de todas as componentes e iniciativas emblemáticas da estratégia Europa 2020¹; promover o empreendedorismo feminino; avaliar as lacunas ainda existentes em termos de direitos a licenças relacionadas com a família.
2. Explorar as possíveis formas de aumentar a transparência salarial, bem como o impacto na igualdade de remuneração de mecanismos como o trabalho a tempo parcial e os contratos a termo certo; apoiar iniciativas em matéria de igualdade e remuneração no local de trabalho; procurar incentivar as mulheres a exercerem profissões não tradicionais.
3. Ponderar a adoção de iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão; acompanhar os progressos de cumprimento da meta de 25% de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação, e na consecução de 40% de membros de um dos sexos nos comités e grupos peritos criados pela Comissão; apoiar os esforços de promoção de uma maior participação das mulheres nas eleições para o Parlamento Europeu.
4. Adotar uma estratégia à escala da união europeia para combater a violência contra as mulheres; criação de legislação da UE em matéria de asilo que tenha em conta as questões da igualdade entre homens e mulheres.

¹ Nova estratégia da UE que visa assegurar a recuperação económica da União Europeia, após a crise económica e financeira, com vista a alcançar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. A Estratégia “Europa 2020” tem como grande objetivo elevar para 75% a taxa de emprego das mulheres e dos homens com idades entre os 20 e os 64 anos, priorizando o combate aos obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho.

5. Integrar melhor as questões de género na ajuda humanitária da UE.

Neste documento são ainda consideradas uma série de ações referentes a questões horizontais importantes como os papéis desempenhados por homens e mulheres, a legislação, a governação e os instrumentos para conseguir a igualdade entre ambos os sexos:

- Abordar o papel dos homens no âmbito da igualdade de género e promover boas práticas sobre a repartição de papéis entre homens e mulheres no domínio da juventude, da educação, da cultura e do desporto.
- Acompanhar a correta aplicação da legislação da EU em matéria de igualdade de tratamento.
- Promover a plena implementação da Plataforma de Ação de Pequim, nomeadamente na definição e atualização de indicadores.
- Apresentar um relatório anual sobre os progressos realizados em matéria de igualdade.

▪ **PACTO EUROPEU PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2011-2020**

Em 2006, o Conselho Europeu adotou o primeiro Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos, e, após 5 anos, efetuou uma adaptação e melhoria do mesmo, tendo em consideração a relação que existe entre a nova Estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 e a Estratégia “Europa 2020”.

Neste sentido, o Conselho reforça o empenhamento em cumprir as ambições da UE em matéria de igualdade e, em particular:

1. Em **pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na proteção social**, incluindo as disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em vista cumprir os objetivos da Estratégia «Europa 2020», especialmente em três domínios de grande importância para a igualdade entre homens e mulheres - o emprego, a educação e a promoção da inserção social. Apresenta, para o efeito, as seguintes medidas:
 - a) Promover o emprego das mulheres de todas as faixas etárias e pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego, combatendo nomeadamente todas as formas de discriminação;
 - b) Eliminar os estereótipos sexistas e promover a igualdade entre homens e mulheres a todos os níveis da educação e da formação, bem como na vida profissional, a fim de reduzir a segregação sexista no mercado de trabalho;
 - c) Assegurar a igualdade na remuneração por trabalho igual ou por trabalho de valor igual;
 - d) Promover o empoderamento das mulheres na vida política e económica e desenvolver o espírito empresarial das mulheres;

- e) Incentivar os parceiros sociais e as empresas a desenvolver e a aplicar efetivamente iniciativas a favor da igualdade entre homens e mulheres e a promover planos de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho; e ainda
 - f) Promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos
2. Promover um **melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida**, por forma a reforçar a igualdade entre homens e mulheres, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e contribuir para responder aos desafios demográficos. Como medidas, elenca:
- a) Melhorar a prestação de serviços adequados, acessíveis e de elevada qualidade para o acolhimento de crianças em idade pré-escolar, a fim de alcançar os objetivos estabelecidos no Conselho Europeu em Barcelona em março de 2002;
 - b) Reforçar a disponibilização de estruturas de acolhimento de outras pessoas a cargo;
 - c) Promover modalidades de trabalho flexíveis e diversas formas de licença tanto para as mulheres como para os homens.
3. **Combater todas as formas de violência contra as mulheres** a fim de assegurar o pleno gozo, pelas mulheres, dos seus direitos fundamentais e de alcançar a igualdade entre homens e mulheres, tendo nomeadamente em vista um crescimento inclusivo. Para concretizar este objetivo, destaca as seguintes medidas:
- a) Adotar, implementar e acompanhar as estratégias a nível nacional e da União destinadas a eliminar a violência contra as mulheres;
 - b) Reforçar a prevenção da violência contra as mulheres e a proteção das vítimas e das potenciais vítimas, nomeadamente as mulheres pertencentes a grupos desfavorecidos;
 - c) Destacar o papel e a responsabilidade dos homens e dos rapazes no processo de erradicação da violência contra as mulheres.
- **CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – ISTAMBUL**

Em 2011 é assinada a Convenção de Istambul – um tratado no qual os estados-membros são encorajados a aplicar os objetivos estabelecidos, a todas as vítimas de violência doméstica e, em particular, às mulheres vítimas de violência de género. Os objetivos da convenção são:

- Proteger as mulheres contra todas as formas de violência, bem como prevenir, instaurar o procedimento penal relativamente à violência contra as mulheres e à violência doméstica e eliminar estes dois tipos de violência;

- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e promover a igualdade real entre as mulheres e homens, incluindo o empoderamento das mulheres;
- Conceber um quadro global, bem como as políticas e medidas de proteção e assistência para todas as vítimas de violência contra as mulheres e de violência doméstica;
- Promover a cooperação internacional, tendo em vista a eliminação da violência contra as mulheres e da violência doméstica;
- Apoiar e assistir as organizações e os serviços responsáveis pela aplicação da lei para que cooperem de maneira eficaz, tendo em vista a adoção de uma abordagem integrada para a eliminação da violência contra as mulheres e da violência doméstica.

▪ OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Por fim, a Agenda 2030 que foi definida em 2015, aborda várias dimensões do desenvolvimento sustentável – sócio, económico, ambiental – e promove a paz, a justiça e instituições eficazes. Nesta Agenda foram definidos 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que orientarão o desenvolvimento das sociedades nos próximos anos, a saber:



Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação contribuirá para os seguintes objetivos e respetivas metas:

2. Erradicar a pobreza

- Até 2030, erradicar a pobreza extrema mundial, considerando as pessoas que vivem com menos de 1.25 dólares por dia;
- Até 2030, reduzir pelo menos para metade a proporção de homens, mulheres e crianças de todas as idades, que vivem na pobreza, em todas as suas dimensões;

- Implementar, a nível nacional, medidas e sistema de proteção social adequados para todos e, até 2030, atingir uma cobertura substancial dos mais pobres e vulneráveis;
- Até 2030, garantir que todos os homens e mulheres, particularmente os mais pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais no acesso aos recursos económicos, bem como no acesso aos serviços básicos, à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, herança, recursos naturais, novas tecnologias e serviços financeiros, incluindo microfinanciamento;
- Criar enquadramentos políticos sólidos ao nível nacional, regional e internacional, com base em estratégias de desenvolvimento a favor dos mais pobres e que sejam sensíveis às questões da igualdade do género, para apoiar investimentos acelerados nas ações de erradicação da pobreza.

5. Igualdade de Género

- Acabar com todas as formas de discriminação e de violência contra todas as mulheres e meninas, nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme contextos nacionais;
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;
- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

10. Reduzir as Desigualdades

- Até 2030, progressivamente alcançar, e manter de forma sustentável, o crescimento do rendimento dos 40% da população mais pobre a um ritmo maior do que o da média nacional
- Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra;
- Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito;
- Adotar políticas, especialmente ao nível fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade;
- Melhorar a regulamentação e monitorização dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações;
- Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições económicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, credíveis, responsáveis e legítimas;
- Facilitar a migração e a mobilidade das pessoas de forma ordenada, segura, regular e responsável, inclusive através da implementação de políticas de migração planeadas e bem geridas;
- Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular para os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da Organização Mundial do Comércio;
- Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com os seus planos e programas nacionais;
- Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os mecanismos de remessas com custos superiores a 5%.

16. Paz, justiça e instituições eficazes

- Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares;
- Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra as crianças;

- Promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos;
- Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas;
- Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes, a todos os níveis;
- Garantir a tomada de decisão responsável, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis;
- Ampliar e fortalecer a participação dos países em desenvolvimento nas instituições de governação global;
- Até 2030, fornecer identidade legal para todos, incluindo o registo de nascimento;
- Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais;
- Fortalecer as instituições nacionais relevantes, inclusive através da cooperação internacional, para a construção de melhor capacidade de resposta, a todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime;
- Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável.

1.2. METODOLOGIA E OBJETIVOS

O Diagnóstico do Município teve por base as metodologias de recolha de informação de acordo com o Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, de forma a responder aos 38 indicadores de políticas para a Igualdade a Nível Local, identificar e priorizar as necessidades do território, e do Município enquanto organização de trabalho.

Considerando a complexidade da ação municipal, organizou-se a recolha de dados para o presente diagnóstico em duas vertentes: a interna, relacionada com a organização autárquica enquanto contexto de trabalho, e a externa, de âmbito concelhio e voltada para a população residente e organizações locais.



Neste contexto, a construção do Diagnóstico seguiu, portanto, uma metodologia participativa, contemplando:

- A recolha de dados de base para responder aos indicadores da dimensão interna da Autarquia, que abrange diversas Divisões da Câmara Municipal, contando com uma equipa de trabalho que reuniu a informação dos diversos departamentos;
- A aplicação de inquéritos por questionário às organizações locais de diversas áreas (educação, saúde, desporto, cultura e empresas);
- A aplicação de inquéritos à população residente para conhecer práticas, valores e perceções de (des)igualdade;

- A recolha de informação do concelho em bases de dados (INE, Pordata, entre outras plataformas);
- Reuniões e ciclos de sessões de discussão focalizada para envolvimento dos/as técnicos/as municipais na definição dos pressupostos do diagnóstico e análise e discussão de temáticas relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação;
- Execução de uma atividade de brainstorming para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção;
- A análise dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, desenvolvidos pelo CES para a iniciativa Local Gender Equality (LGE), nomeadamente:
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social;
 - ✓ Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego;
 - ✓ Análise de outras fontes bibliográficas, de diversos autores, sobre a temática da igualdade e não discriminação.

Para a realização dos inquéritos à população e às organizações locais foi definida uma amostra não probabilística por conveniência, utilizada frequentemente em inquéritos online tendo em conta a sua adequabilidade em pesquisas exploratórias.

A elaboração do Diagnóstico compreendeu a participação ativa dos atores locais, públicos e privados, através destes inquéritos por questionário. Os resultados serão partilhados com a comunidade e intervenientes através da publicação no website da Câmara Municipal e através da realização de reuniões técnicas.

Com o desenvolvimento deste Diagnóstico, têm-se reunidas as ferramentas necessárias para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, possibilitando a proposta de um Plano de Ação mais ajustado à realidade do território. Deste modo, a sua elaboração, bem como as medidas que irão constituir o respetivo Plano de Ação terão em consideração problemas concretos e as necessidades e prioridades manifestadas em sede de Diagnóstico, sendo que cada área de intervenção prioritária terá pelo menos uma medida definida no Plano.

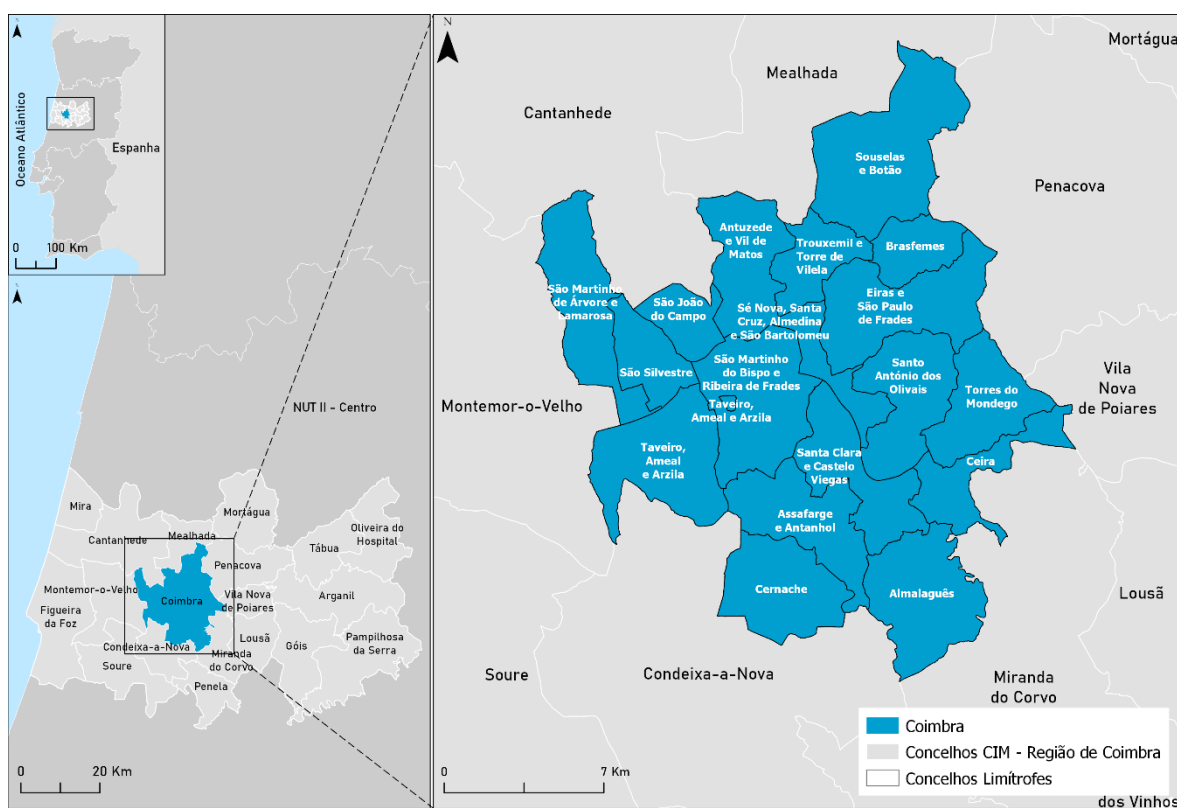
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO - VERTENTE EXTERNA

2. ANÁLISE TERRITORIAL

2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município de Coimbra (localiza-se no distrito homónimo) encontrando-se limitado a norte pelo município da Mealhada, a leste pelos municípios de Penacova, Vila Nova de Poiares e Miranda do Corvo, a sul pelo município de Condeixa-a-Nova, a oeste pelo município de Montemor-o-Velho e a noroeste pelo município de Cantanhede. (**Mapa 1**). Relativamente à Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTs), o concelho insere-se na NUTII do Centro, no amago da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC) – NUTIII - entidade instituída pelo Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. O município é constituído por uma área territorial de 319,40 km², correspondendo a 7,37% da área da CIM-RC. O município é composto por 18 freguesias e uniões de freguesias: Almalaguês; Brasfemes; Ceira; Cernache; Santo António dos Olivais; São João do Campo; São Silvestre; Torres do Mondego; União de Freguesias de Antuzede e Vil de Matos; União de Freguesias de Assafarge e Antanhol; União de Freguesias de Coimbra; União de Freguesias de Eiras e São Paulo de Frades; União de Freguesias de Santa Clara e Castelo Viegas; União de Freguesias de São Martinho de Árvore e Lamarosa; União de Freguesias de São Martinho do Bispo e Ribeira de Frades; União de Freguesias de Souselas e Botão; União de Freguesias de Taveiro, Ameal e Arzila; e União de Freguesias de Trouxemil e Torre de Vilela.

Mapa 1. Enquadramento geográfico



Fonte: CAOP 2020.

2.2. MOBILIDADE

Analisando os dados relativos aos meios de transporte mais utilizados nos movimentos pendulares em 2011 (**Figura 2**), é notória a prevalência do uso dos automóveis ligeiros de passageiros, principalmente como condutor (51,3%), seguindo-se o mesmo como passageiros (19,5%). O autocarro e o transporte a pé também registaram valores significativos (14,7% e 10,7%, respetivamente). Os meios de transporte menos utilizados foram a bicicleta e outros (0,2% em ambos). A CIM-RC, a região Centro e Portugal seguem as mesmas tendências.

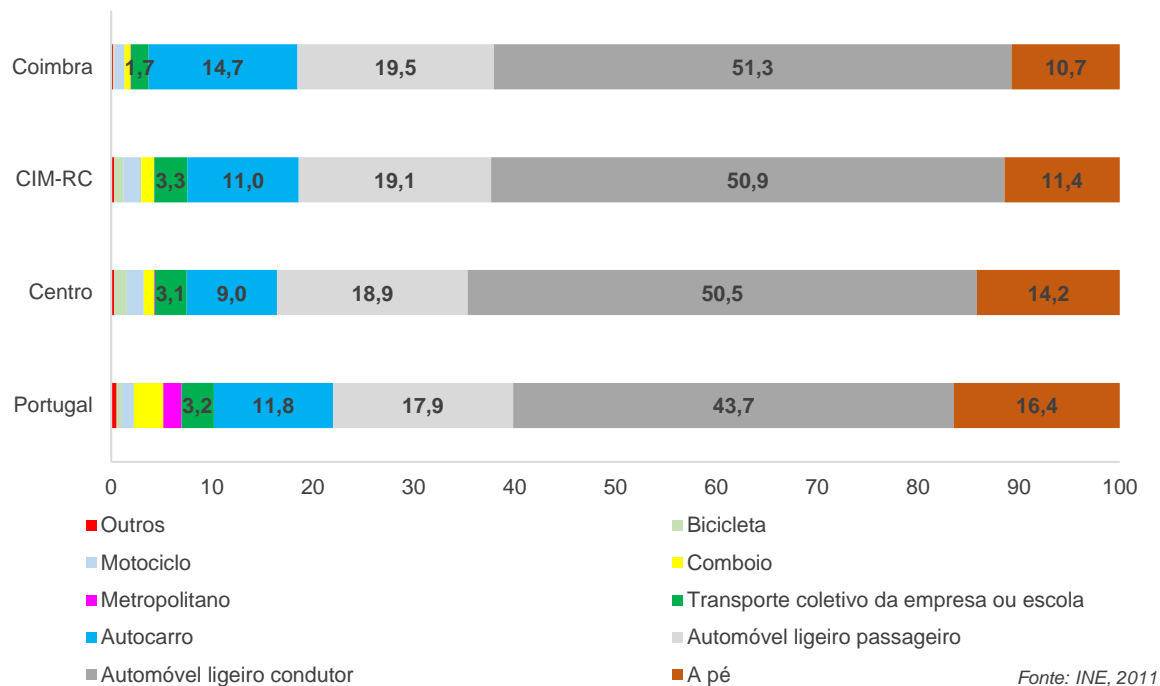


Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)

Em 2011, a proporção da população residente que saía do município (8,51%) foi muito inferior à proporção da população residente que entrava (33,04%) – Figura 3.



Fonte: INE, 2011

Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Coimbra

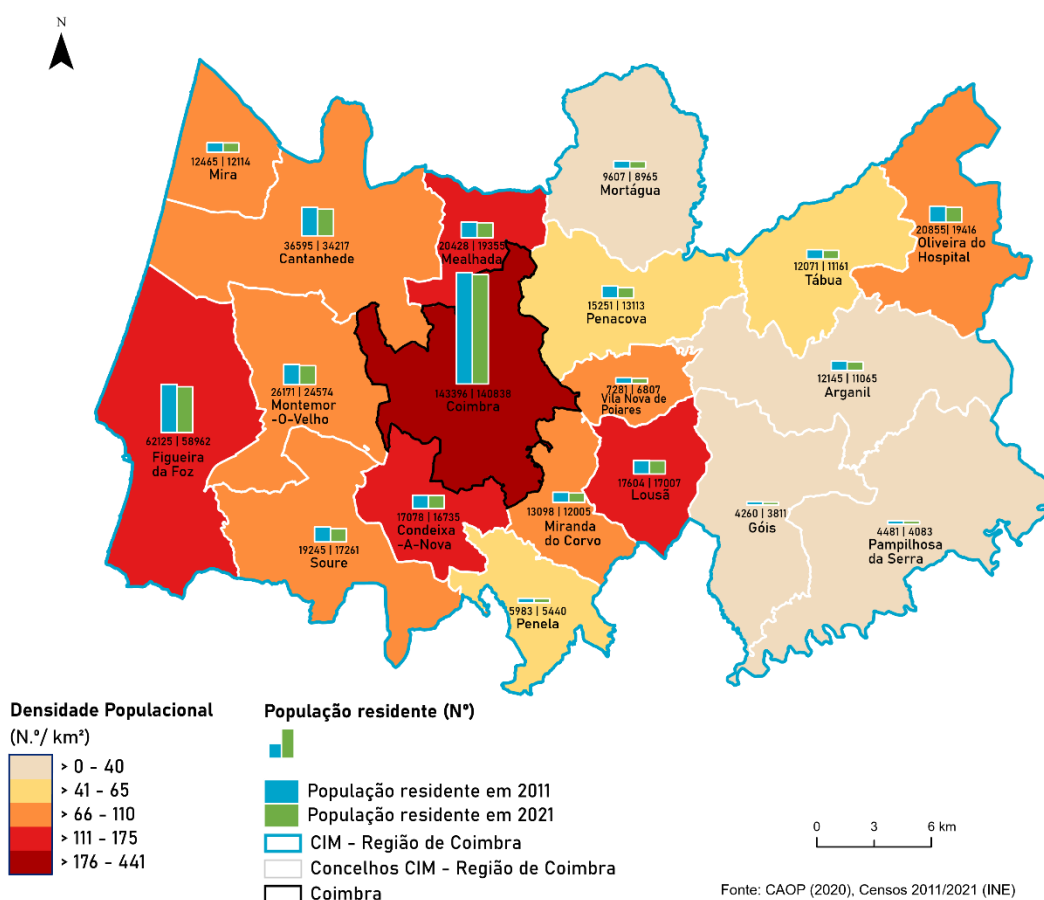
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

No **Mapa 2** apresenta-se a população residente² em 2011 e 2021, assim como a densidade populacional³ no município de Coimbra.

Em 2021, residiam 140 838 pessoas no município, menos 2 558 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, a densidade populacional (440,95 hab./km²) é o valor mais alto dos municípios que pertencem à CIM-RC.

Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (hab./km²)

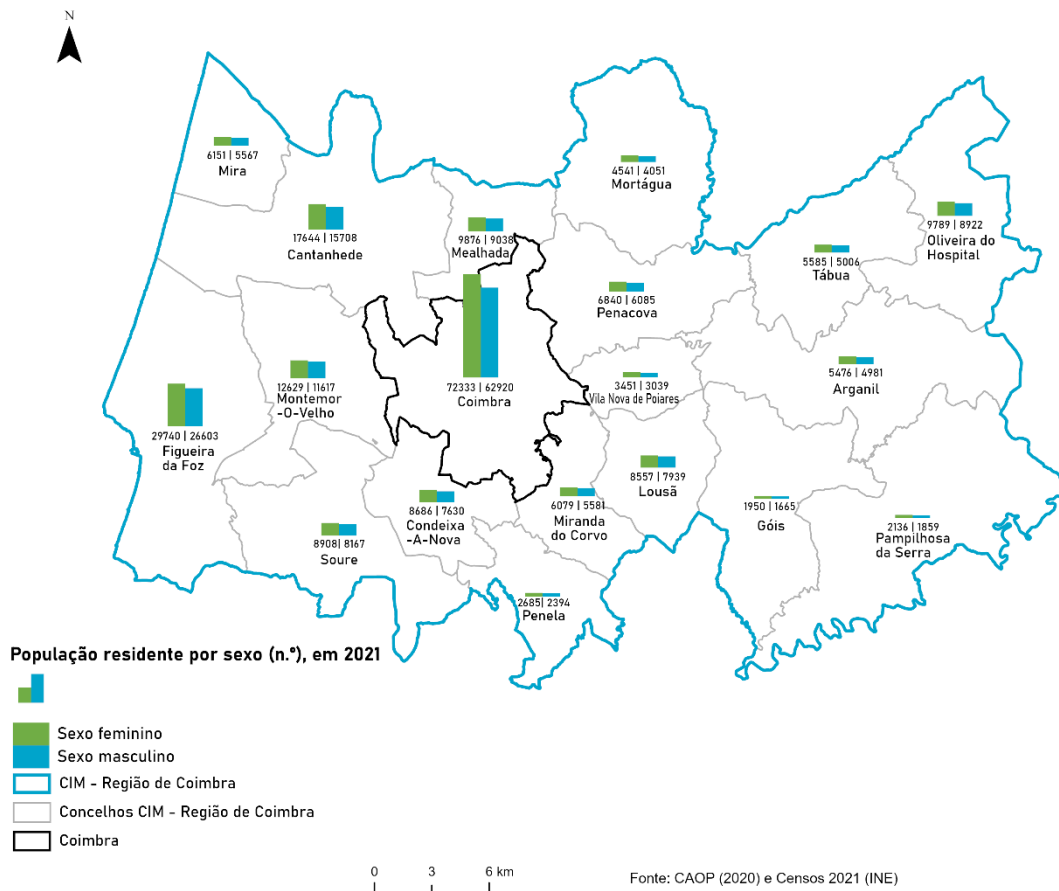


Analisando os dados da população residente por sexo (**Mapa 3**), verifica-se que, em 2021, residiam 62 920 homens e 72 333 mulheres no município de Coimbra.

² Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência habitual durante o período correspondente aos 12 meses anteriores ao momento de observação, com a intenção de aí permanecer por um período mínimo de um ano.

³ Intensidade do povoamento expressa pela relação entre o número de habitantes de uma área territorial determinada e a superfície desse território (habitualmente expressa em número de habitantes por quilómetro quadrado).

Mapa 3. População residente por sexo (n.º), em 2021



Na **Figura 4**, encontra-se representada a pirâmide etária elaborada a partir das estimativas da população em 2020. Através da análise, verifica-se que existe um maior peso populacional do sexo feminino nos 20 a 24 e depois dos 35 anos em diante. Nas outras classes destaca-se o sexo masculino. De realçar ainda a elevada diferença do número de mulheres com 85 e mais anos (3 672 mulheres), face ao número de homens na mesma faixa etária (1 616). Esta análise demonstra ainda que a camada mais jovem do município é pequena em relação ao atual panorama da natalidade.

Resumidamente, a pirâmide etária representa uma base mais estreita, o que revela que o território de Coimbra é composto por uma população envelhecida, justificada pelo aumento da esperança média de vida – sobretudo do sexo feminino.

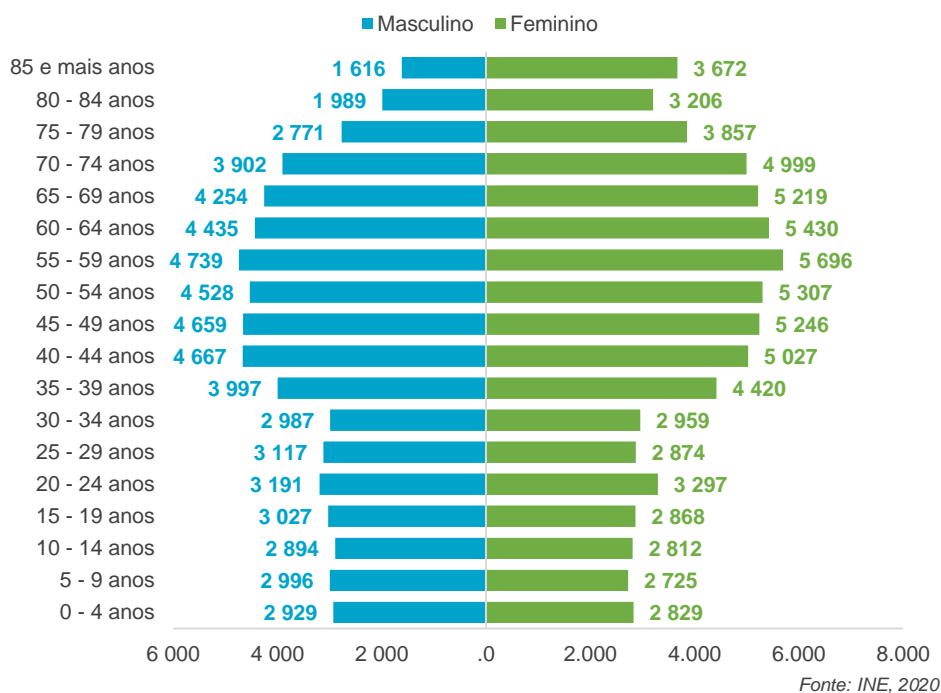
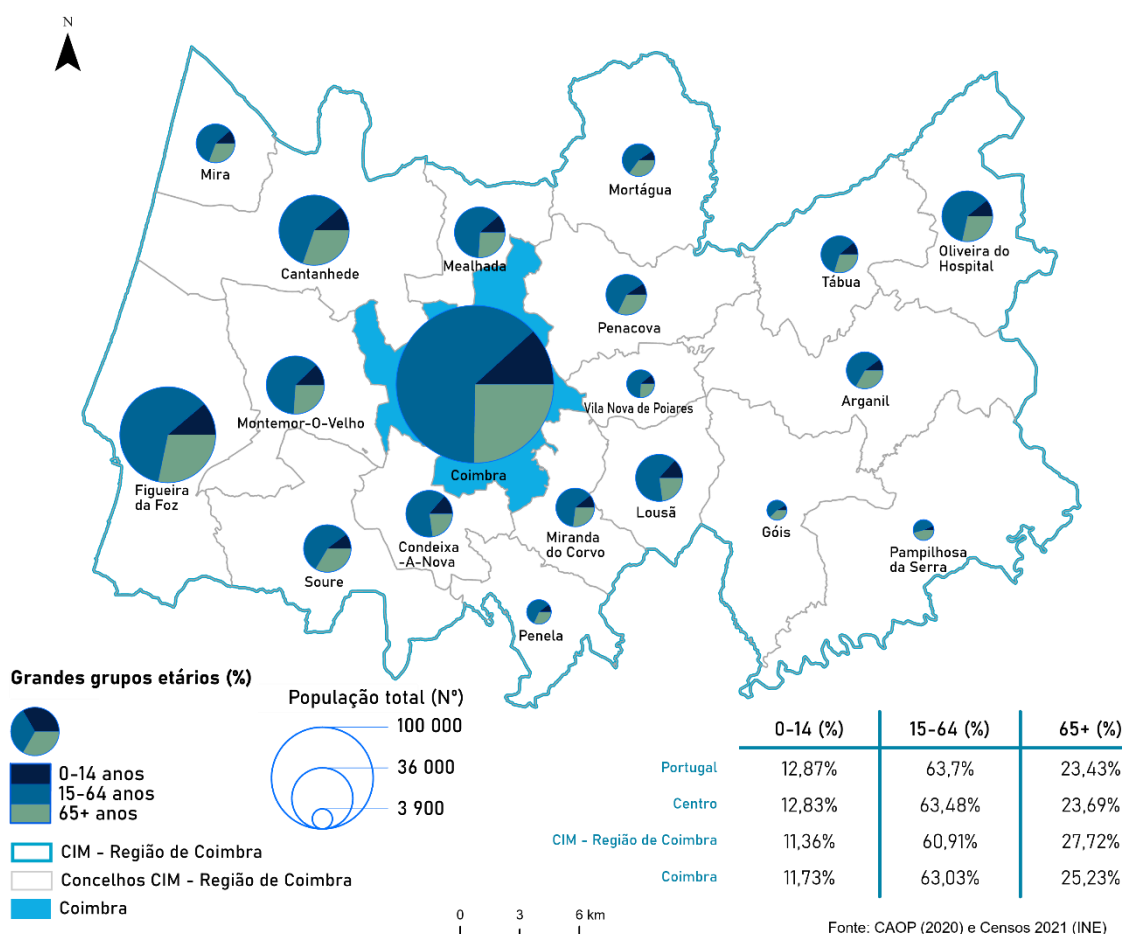


Figura 4. Pirâmide etária (n.º)

Analisando a população residente por grandes grupos etários⁴ (**Mapa 4**), constata-se que em 2021, o município de Coimbra registou 63,03% pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos, 25,23% com 65 e mais anos e 11,73% com 0 a 14 anos. Comparativamente com a CIM-RC, observa-se que o município tem menor quantidade de pessoas idosas e maior número de jovens.

⁴ Intervalo de idade, em anos, no qual o indivíduo se enquadra, de acordo com o momento de referência.

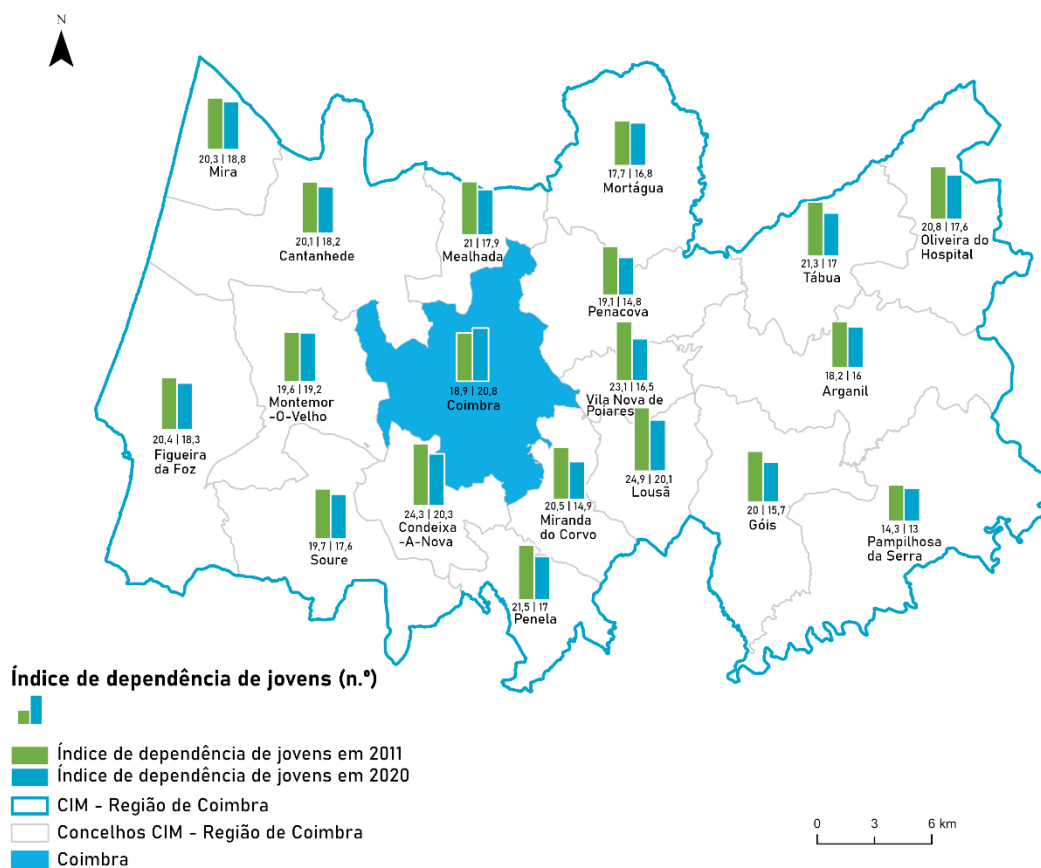
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2021



No que concerne ao índice de dependência de jovens⁵, em 2020, Coimbra fixou-se nos 20,8 valor superior ao registado em 2011 (18,9). Assim, por cada 100 pessoas com idades entre os 15 e 64 anos, existiam 19 com idades até aos 14 anos, em 2020, e 21 em 2011 (**Mapa 5**).

⁵ Relação entre a população jovem e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 5. Índice de dependência de jovens

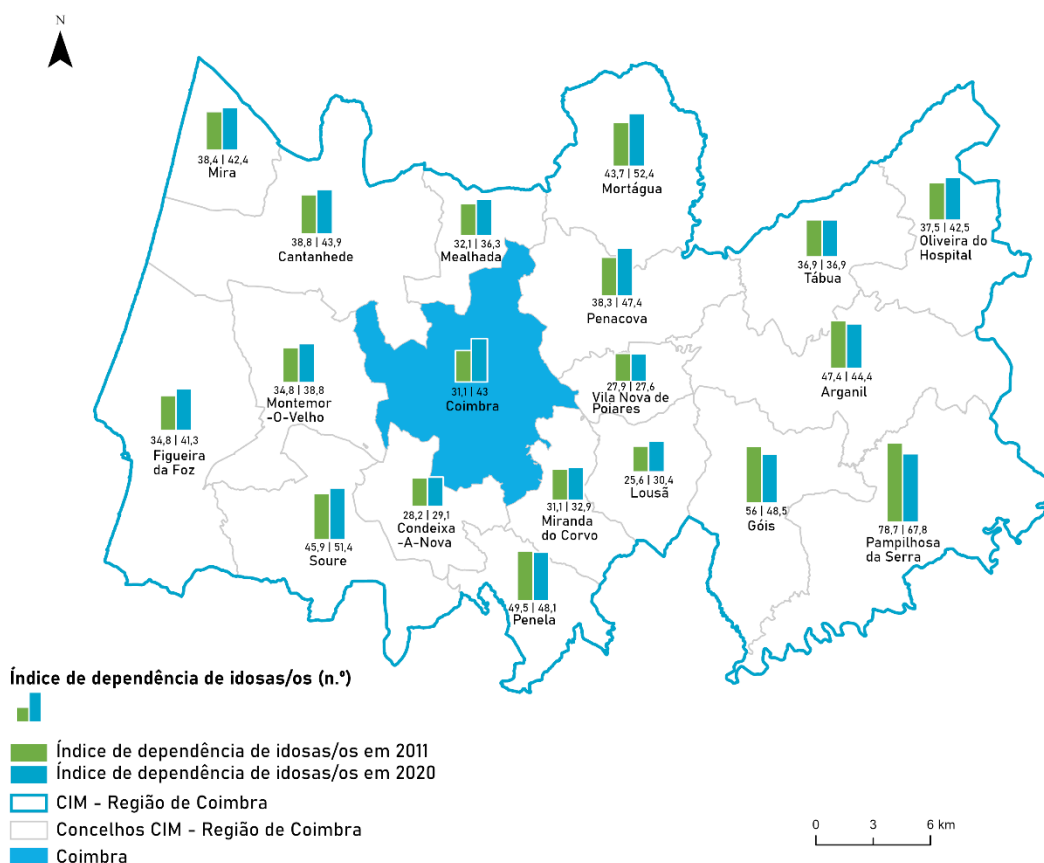


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Relativamente ao índice de dependência de idosas/os⁶ verifica-se que, em 2020, o município de Coimbra registava 43 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e 64 anos (**Mapa 6**). Entre 2011 e 2020, este índice registou um grande acréscimo, em linha com os municípios que compõe a CIM-RC.

⁶ Relação entre a população idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os

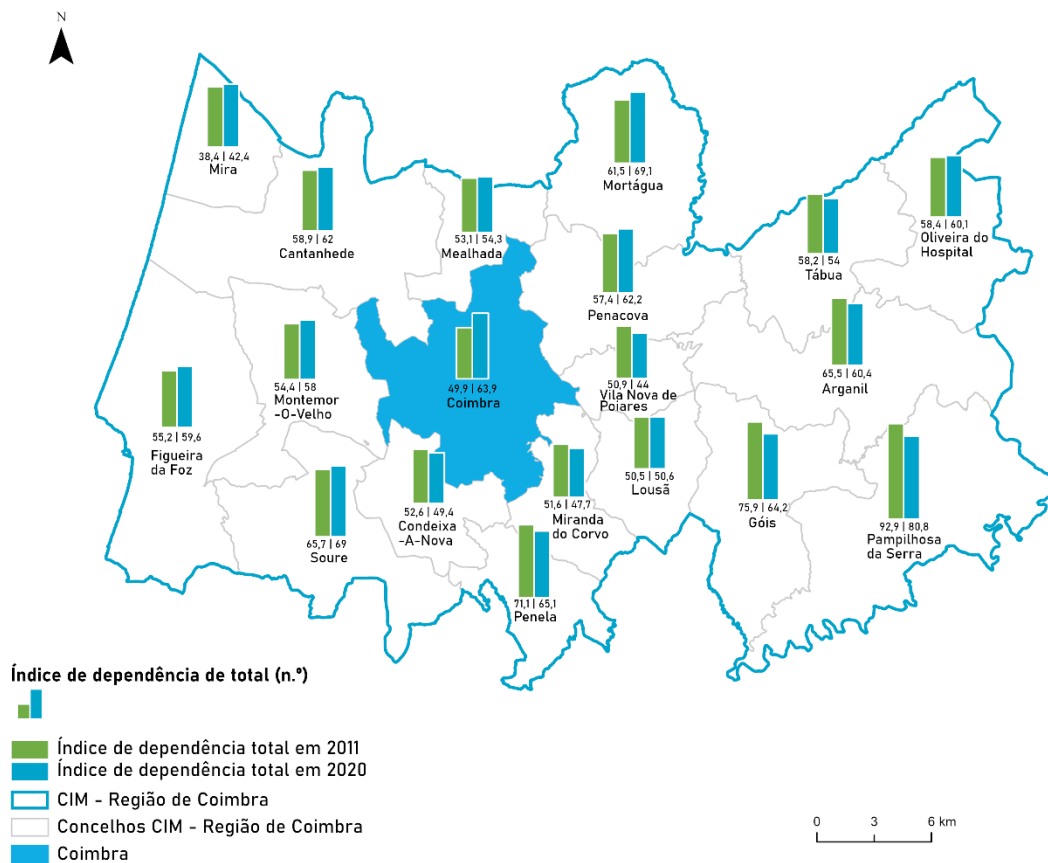


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Por último, o índice de dependência total⁷, no ano de 2020, registou um valor de 63,9 no município, o que significa que por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e os 64 anos, existiam 64 com idades até aos 14 anos e superiores a 65 anos (**Mapa 7**). De 2011 para 2020 o índice aumentou, seguindo a tendência da CIM-RC. Coimbra é o quinto município da CIM-RC que apresenta o maior índice de dependência total.

⁷ Relação entre a população jovem e idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos conjuntamente com as pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 7. Índice de dependência total



Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL

A **Figura 5** representa a evolução do número de nados-vivos⁸ por sexo entre 2011 e 2021. Não há uma tendência definida e os valores registam sucessivas subidas e descidas, sendo que globalmente estão a decair. O valor máximo do período em análise (1 218 nados-vivos) deu-se em 2011 e o menor (1 022) em 2021. Analisando os dados por sexo, verifica-se que há mais nados-vivos do sexo masculino do que do sexo feminino em todos os anos, exceto em 2019, em que o número é equilibrado (575).

⁸ O produto do nascimento vivo (Vide Nascimento Vivo).

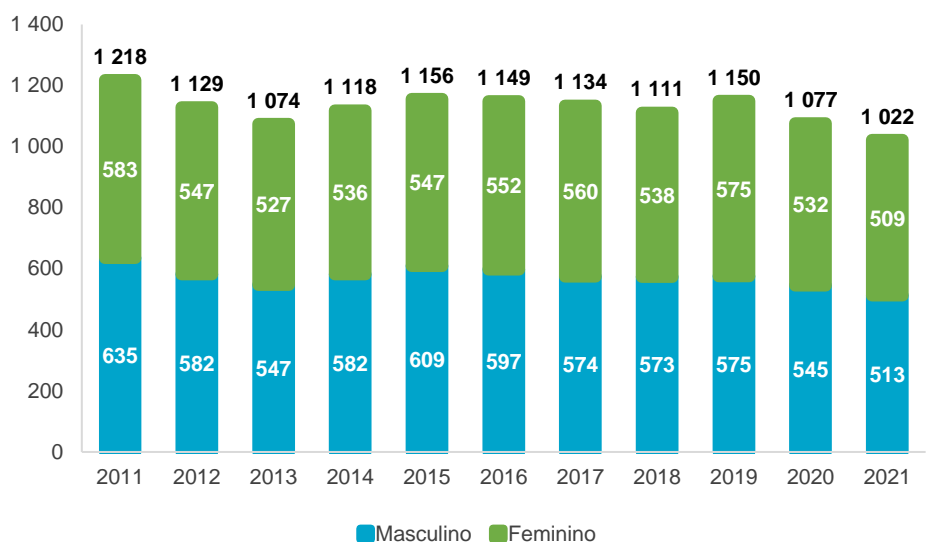


Figura 5. Evolução dos nascidos-vivos por sexo (n.º)

A Figura 6 apresenta a evolução dos nascidos-vivos, óbitos e o respetivo saldo natural⁹.

Coimbra registou um saldo natural sempre negativo entre 2011 e 2021, uma vez que o número de óbitos se sobrepôs constantemente ao número de nascidos-vivos. Esta discrepância atingiu um número máximo de 689 pessoas em 2021, com 1 022 nascidos-vivos e 1 711 óbitos. O saldo natural registou aumentos mais significativos em 2011 (-158) e 2014 (-240).

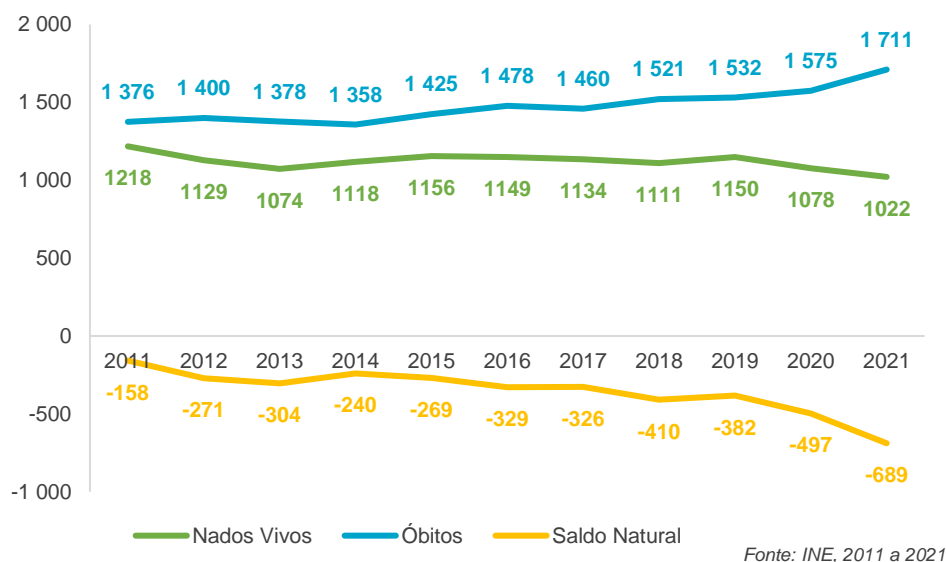


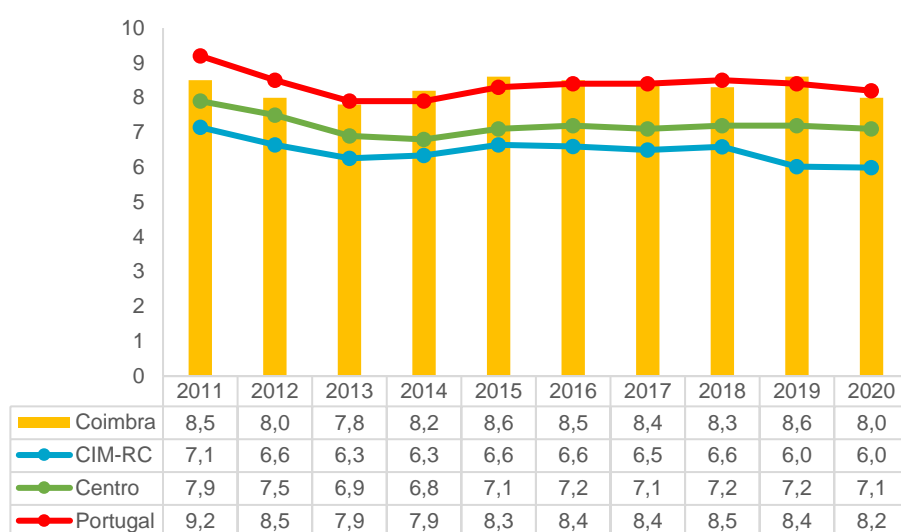
Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

⁹ Diferença entre o número de nascidos-vivos e o número de óbitos, num dado período de tempo.

A evolução da taxa bruta de natalidade¹⁰ e da taxa bruta de mortalidade¹¹ encontram-se representadas nas **Figuras 7 e 8**.

Em 2020, a taxa bruta de natalidade de Coimbra situou-se em 8,0‰, ou seja, foram contabilizados 8 nascimentos por cada mil habitantes. Comparativamente com as taxas registadas na CIM-RC, na região Centro e em Portugal, este valor é mais baixo que em Portugal (8,2‰), supera o Centro (7,1‰) e a CIM-RC (6,0‰). De realçar que, tal como se verificou anteriormente relativamente ao número de nados-vivos, no ano de 2019 observou-se um aumento da taxa bruta de natalidade (8,4‰), sendo que o mesmo não se verificou nas unidades geográficas de referência.

Analisando a evolução da taxa bruta de natalidade não se encontra uma tendência ao longo do período em análise, registando-se várias quebras e aumentos da taxa.



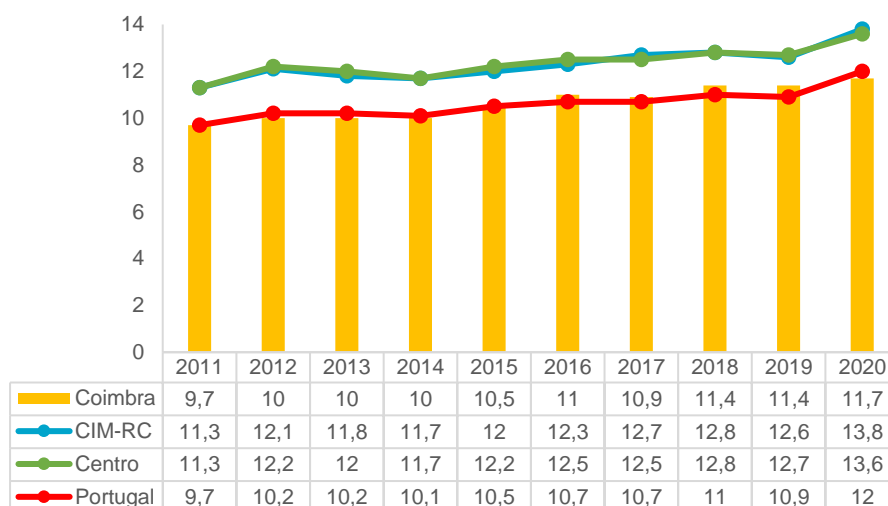
Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 7. Evolução da taxa bruta de natalidade (‰)

No que consta à taxa bruta de mortalidade, em 2020, esta fixou-se em 11,7‰, o que significa que foram contabilizados cerca de 12 óbitos por cada mil habitantes. Em relação à CIM-RC (13,8‰), à região Centro (13,6‰) e ao território nacional (12‰), o valor registado no município é bastante inferior. A taxa bruta de mortalidade entre 2011 e 2020 registou um aumento generalizado.

¹⁰ Número de nados-vivos ocorrido durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de nados-vivos por 1000 (10³) habitantes).

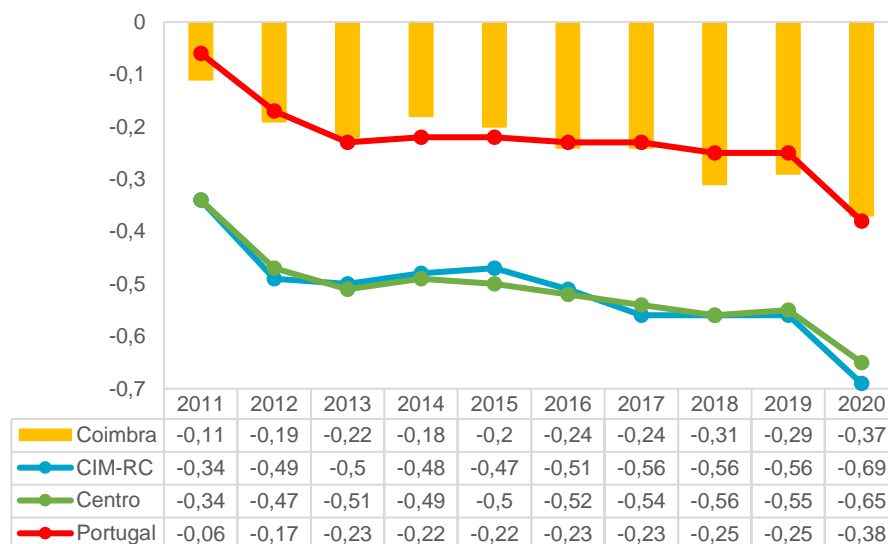
¹¹ Número de óbitos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 (10³) habitantes).



Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 8. Evolução da taxa bruta de mortalidade (%)

Na Figura 9 apresenta-se a taxa de crescimento natural¹². Tal como esperado, a taxa de crescimento natural no período em referência foi sempre negativa, situando-se nos -0,37% em 2020. Comparativamente com a CIM-RC (-0,69%), a região Centro (-0,65%) e Portugal (-0,38%), o valor registado no município foi inferior.

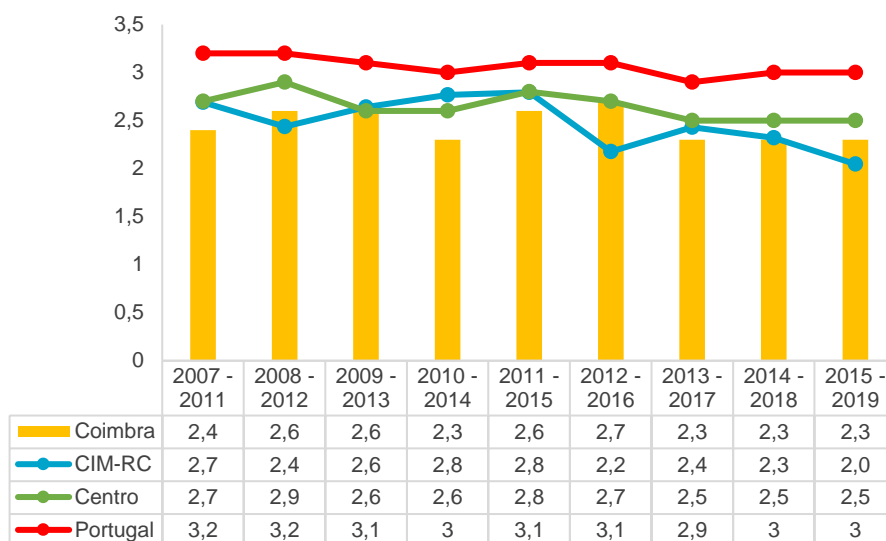


Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)

¹² A taxa de crescimento natural é o saldo natural observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa por 100 (10²) ou 1000 (10³) habitantes).

No que concerne à taxa quinzenal de mortalidade infantil¹³, os valores têm sofrido alguma oscilação com tendência para a estabilização em redor dos 2,3 a 2,4‰. No último período para o qual temos dados (2015-2019), o valor foi de 2,3‰, o que significa que foram registados 2 óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade por cada 1 000 nados-vivos. Este valor é inferior ao de Portugal e da região Centro, mas ligeiramente superior ao da CIM-RC. (**Figura 10**).



Fonte: INE, 2007-2011 a 2015-2019

Figura 10. Evolução da taxa quinzenal de mortalidade infantil (‰)

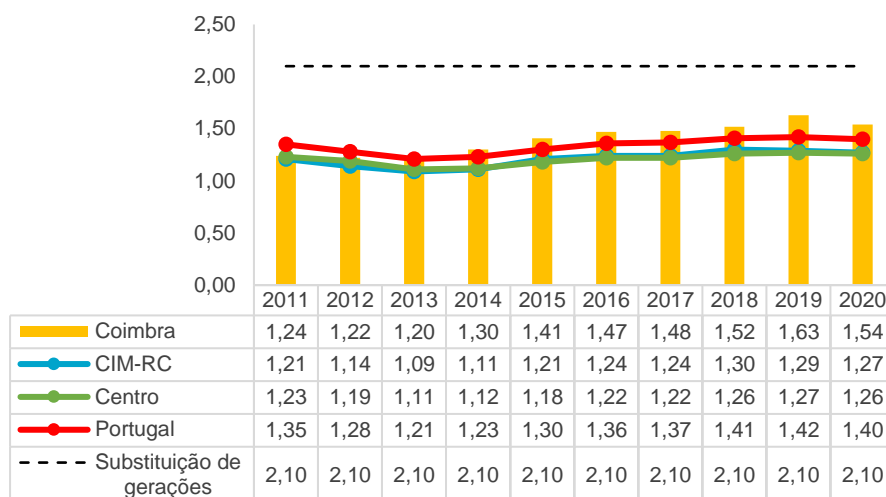
3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

A **Figura 11** representa o índice sintético de fecundidade¹⁴. Em 2020, no município de Coimbra o índice sintético de fecundidade fixou-se nos 1,54. Este valor é superior à CIM-RC, à região Centro (1,27 e 1,26) e ao território nacional (1,40). Considerando as várias oscilações de valores, parece haver uma ligeira tendência de subida.

Todavia, de acordo com a definição de taxa de fecundidade, a reposição das gerações encontra-se comprometida, visto que o valor médio para a renovação se fixa nos 2,1.

¹³ Número de óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade no período relativo aos últimos cinco anos, referente ao número de nados-vivos do mesmo período (habitualmente expressa em número de óbitos de crianças com menos de 1 ano por 1000 nados-vivos)

¹⁴ Número médio de crianças nascidas por cada mulher em idade fértil, ou seja, entre os 15 e os 49 anos de idade. Para que a substituição de gerações seja assegurada, é preciso que cada mulher tenha em média 2,1 filhos.



Fonte: Pordata, 2011 a 2020

Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º)

No **Quadro 1** apresentam-se os dados de caracterização do grupo etário da mãe e do pai no momento do nascimento das/os respetivas/os descendentes.

Em 2021, o grupo etário da mãe dos 30 aos 34 anos revelou ser o que registou um maior número de filhas/os (33,8%), enquanto o grupo etário do pai com um maior registo foi dos 35 aos 39 anos (30,2%).

A nível evolutivo, no sexo masculino verifica-se uma tendência para o aumento da idade para ter filhas/os, sendo que o grupo etário dos 35 aos 39 anos passou a ser aquele em que mais descendentes nascem, substituindo o dos 30 aos 34. Relativamente ao sexo feminino, a tendência para ter filhas/os mais tarde mantem-se, principalmente no grupo etário dos 35 aos 39 (+6,4%).

Grupo etário	Grupo etário da Mãe				Grupo etário do Pai			
	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)
10 - 14 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,4	0,5	0,0
15 - 19 anos	2,0	1,4	0,9	-1,2				
20 - 24 anos	8,0	5,5	5,9	-2,1	5,3	3,5	3,7	-1,6
25 - 29 anos	20,1	16,3	16,9	-3,2	15,2	12,4	11,4	-3,8
30 - 34 anos	39,1	40,6	33,8	-5,3	34,4	36,0	29,8	-4,6
35 - 39 anos	25,3	30,9	31,7	6,4	27,8	33,8	30,2	2,4
40 - 44 anos	5,0	4,8	10,6	5,6	10,8	8,7	15,7	4,9
45 - 49 anos	0,5	0,5	0,3	-0,2	3,2	3,3	4,6	1,4

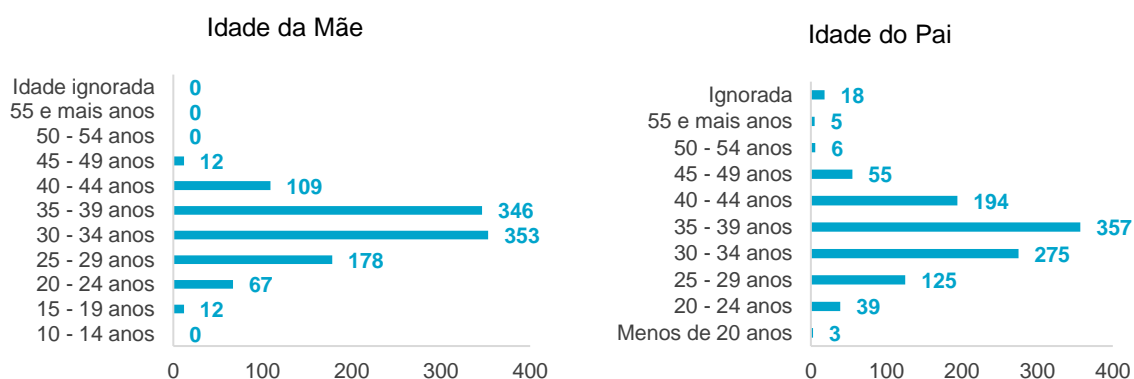
Grupo etário	Grupo etário da Mãe				Grupo etário do Pai			
	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,7	2,1	1,2
55 e mais anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,5	0,6	0,3
Ignorada	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,8	1,7	0,3
Total (N)	1 221	1 156	1 019	-202	1 221	1 156	1 019	-202

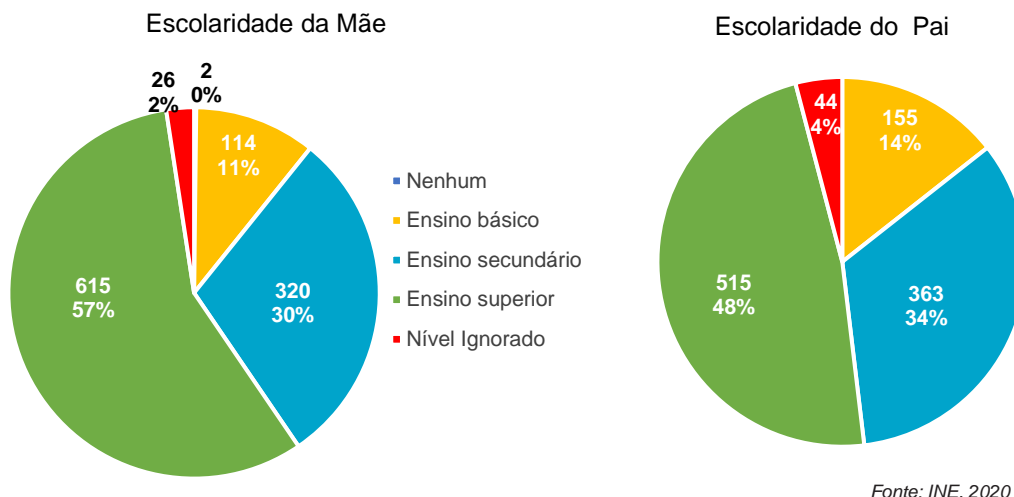
Fonte: INE, 2011, 2015 e 2021

Quadro 1. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e do pai

Analisando a **Figura 12**, que representa a idade da mãe e do pai, em 2020, pode-se constatar que no caso do sexo feminino a idade preferencial para ter filhas/os está nas faixas etárias compreendidas entre os 30 e os 39 anos, totalizando 699 mães. No sexo masculino, são as mesmas faixas etárias, perfazendo 632 pais. De realçar que, 42 pais e 79 mães têm menos de 24 anos e, destes, 3 pais e 12 mães estão abaixo dos 20. Outra particularidade observada é o número de mães na faixa etária dos 40 aos 44 (194) e 45 a 49 (12) e de pais nas faixas etárias dos 45 a 49 (55), 50 a 54 (6) e 55 em diante (5).

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que ambos têm o ensino superior (57% e 48% respetivamente). Em ambos o ensino secundário supera o básico (30 para 11 nas mães e 34 para 14 nos pais).

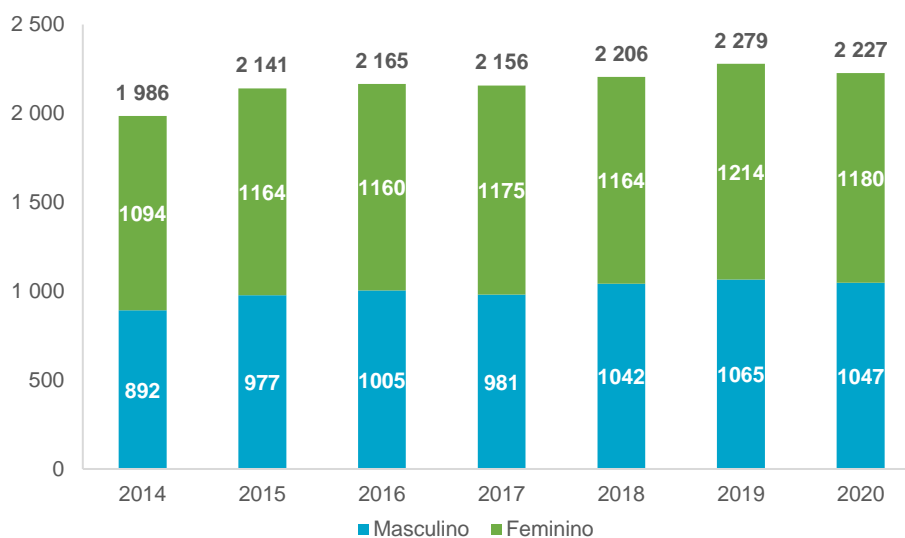




Fonte: INE, 2020

Figura 12. Idade (n.º) e nível de escolaridade (n.º e %) da mãe e do pai

A oscilação da natalidade implicou uma correspondente variação do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁵ (Figura 13). Em 2020 foram registadas/os 2 227 beneficiárias/os, mais 241 face aos números de 2014. O ano de 2019 foi o que contabilizou o valor mais elevado (2 279), enquanto 2014 registou o mais baixo (1 986). Analisando a distribuição por sexo do número de beneficiárias/os verifica-se que o número de beneficiárias foi sempre superior ao número de beneficiários.



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 13. Evolução das/os beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º)

¹⁵ Licença parental concedida à mãe e ao pai trabalhadores para se ausentarem ao trabalho por um período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante a opção dos progenitores, e cujo gozo pode ser partilhado após o parto. Aos períodos indicados são acrescidos 30 dias consecutivos nas situações de partilha da licença, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe. No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Na **Figura 14** apresenta-se a relação de masculinidade¹⁶ das/os beneficiárias/os de licença parental inicial. Como se pode observar, em 2020, no município de Coimbra, a relação de masculinidade fixou-se nos 88,7%, o que significa que se registaram 89 homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres. Em relação às unidades geográficas de referência, o valor registado no município foi mais elevado do que o de Portugal (86,7%), mas inferior ao da CIM-RC e da região Centro (91,9% e 90,9%, respetivamente).

De realçar ainda que, no ano de 2020, contabilizou-se o número máximo de homens a beneficiar da licença parental inicial, tal como nas restantes unidades geográficas de referência, o que significa que estamos no bom caminho.



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%)

3.4. MATRIMÓNIO

Como se pode constatar através da **Figura 15**, o número de casamentos tem sofrido grandes variações desde 2011. O ano de 2020 foi o que registou o número mais baixo de casamentos celebrados (290) por motivos relacionados com o confinamento, sendo que o ano de 2016 foi o que registou o maior número (539). Em todos os anos analisados houve casamentos entre pessoas do mesmo sexo.

¹⁶ Quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (habitualmente expresso por 100 (10²) mulheres).

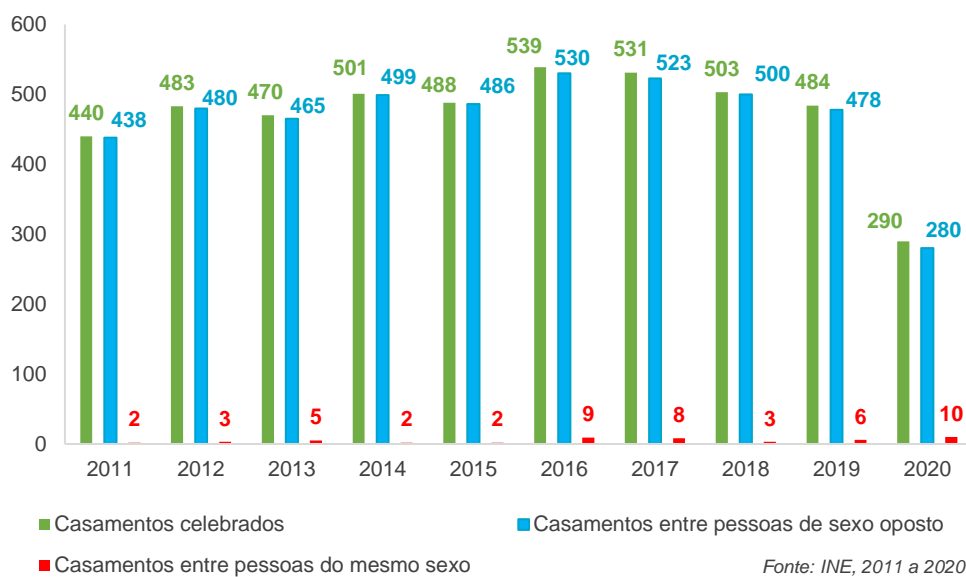


Figura 15. Evolução do número de casamentos celebrados

Na **Figura 16** encontra-se o número de divórcios registados, em Coimbra, entre 2011 e 2020. De 2011 (373) para 2020 (247) foi registada uma diminuição (-126), apesar da tendência não ser uniforme, havendo dois picos em 2015 (361) e em 2018 (300). O valor mais baixo foi em 2020.

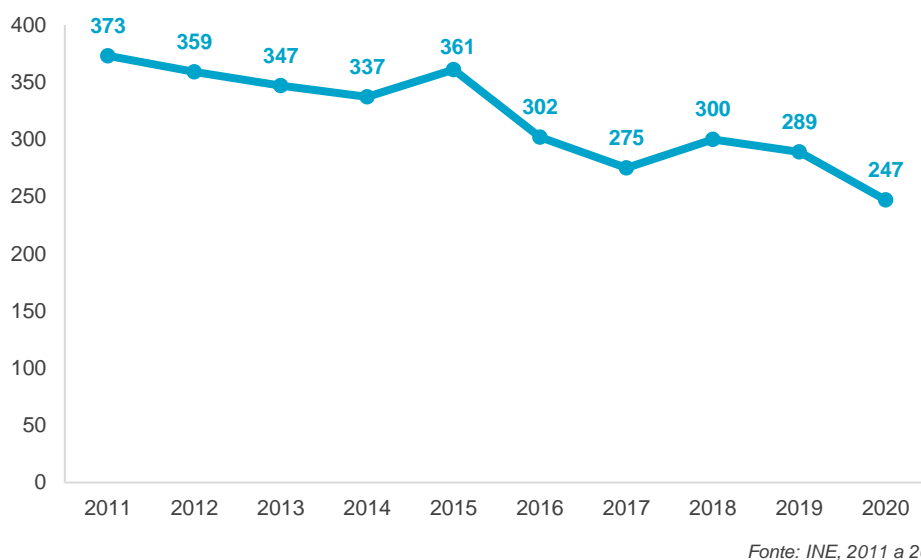


Figura 16. Evolução do número de divórcios registados

3.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS

O **Quadro 2** apresenta os agregados domésticos¹⁷ privados por dimensão, em 2011 e 2021.

Como se pode observar, em 2021, no município de Coimbra, os agregados domésticos privados de 2 pessoas representavam 34,51%, os de 1 pessoa 28,40%, percentagens que aumentaram face a 2011. Quanto aos restantes agregados domésticos privados, registou-se um decréscimo de 2011 para 2021. Nas unidades geográficas de referência foram observadas as mesmas tendências de Coimbra.

Unidade geográfica	1 pessoa		2 pessoas		3 pessoas		4 pessoas		5 ou mais pessoas	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Coimbra	25,32	28,40	32,40	34,51	22,47	20,43	15,01	12,69	4,81	3,97
CIM-RC	22,19	25,90	33,20	35,29	23,45	20,78	15,91	13,66	5,25	4,37
Centro	21,59	25,23	33,27	35,17	23,11	20,70	16,53	14,26	5,50	4,64
Portugal	21,44	24,77	31,59	33,33	23,88	21,56	16,60	14,75	6,49	5,59

Fonte: INE, 2011 e 2021

Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)

Os agregados domésticos privados são uma nova nomenclatura que veio substituir as denominadas famílias clássicas - conceito utilizado em 2011. Assim, e pela falta de dados de caracterização mais recentes à data de elaboração do presente documento, apresenta-se a informação sobre a dimensão média das famílias clássicas em 1960, 1981, 2001 e 2011 (**Figura 17**).

Em 2011, a dimensão média das famílias, no município de Coimbra, era de 2,4 valor inferior ao registado na CIM-RC e na região Centro (2,5 em ambas) e no território nacional (2,6). Comparando com os dados registados em 1960, verifica-se uma diminuição da dimensão média das famílias clássicas, em todas as unidades geográficas de referência, seguindo a mesma tendência em 1981, 2001 e 2011. Coimbra, desde 2011, tem valores inferiores ao Centro e à CIM-RC, ao contrário dos anos 1960 e 1981.

¹⁷ Conjunto de pessoas que tem a residência habitual no alojamento familiar ou a pessoa independente que ocupa um alojamento familiar.

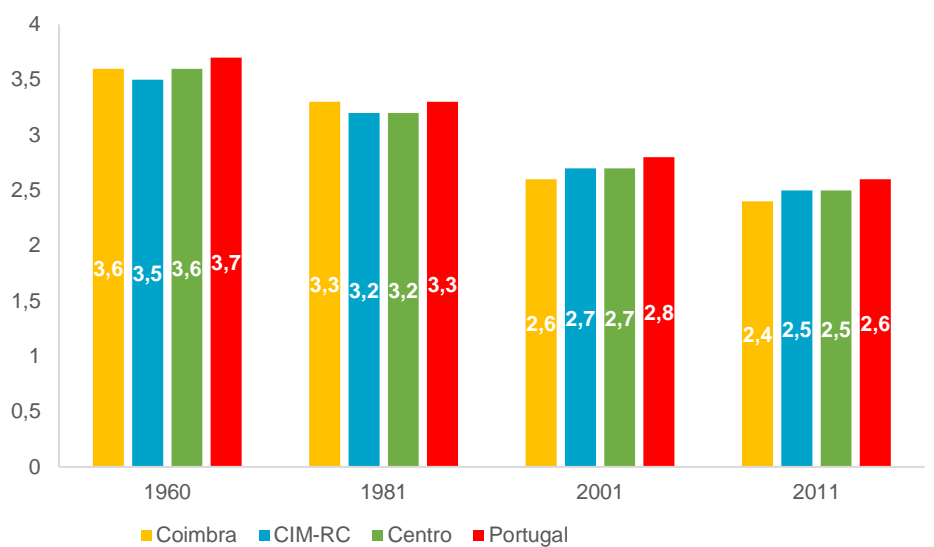


Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)

O **Quadro 3** apresenta os dados de caracterização das famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos.

A proporção de famílias unipessoais em Coimbra fixou-se nos 25,32% em 2011, valor superior ao registado na CIM-RC (22,19%), na região Centro (21,59%) e em Portugal (21,44%). Em relação aos anos anteriores em análise, verifica-se um aumento progressivo do peso das famílias unipessoais (+13,30 p.p. face a 1981), seguindo a tendência das unidades geográficas de referência. De realçar ainda que o peso das famílias unipessoais com mais de 65 anos foi de 10,16 em 2011, o que significa que mais de 40% destas famílias correspondem a pessoas idosas isoladas, com os seus respetivos problemas/dificuldades. A CIM-RC (11,62%) e a região Centro (11,77%) registaram valores inferiores, ao contrário de Portugal (10,06%).

Unidade geográfica	Famílias Unipessoais			Famílias Unipessoais + 65 anos			Var. (p.p.)	
	1981	2001	2011	1981	2001	2011	Fam. Uni.	Fam. Uni. 65+
Coimbra	12,02	21,91	25,32	5,11	8,50	10,16	13,30	5,05
CIM-RC	13,70	18,43	22,19	8,00	10,12	11,62	8,49	3,62
Centro	13,82	17,93	21,59	8,42	10,52	11,77	7,77	3,35
Portugal	12,97	17,30	21,44	6,74	8,79	10,06	8,47	3,33

Fonte: INE, 1981, 2001 e 2011

Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%)

3.6. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS

Na **Figura 18**, apresenta-se a evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente, bem como da população estrangeira que solicitou o estatuto de residente.

Tanto a população estrangeira com estatuto legal de residente como a população estrangeira que solicitou estatuto de residente sofreram um aumento gradual no período em análise. Para a população estrangeira que solicitou estatuto de residente o único ano com diminuição é 2020 (-560 pessoas). O número de estrangeiros com estatuto legal de residente sofreu uma evolução de 5 484, em 2014, para 7 852 em 2020 (+ 2 368 pessoas), enquanto a população estrangeira que solicitou o estatuto de residente aumentou de 1 423 em 2014, para 2 104, em 2020 (+681 pessoas).

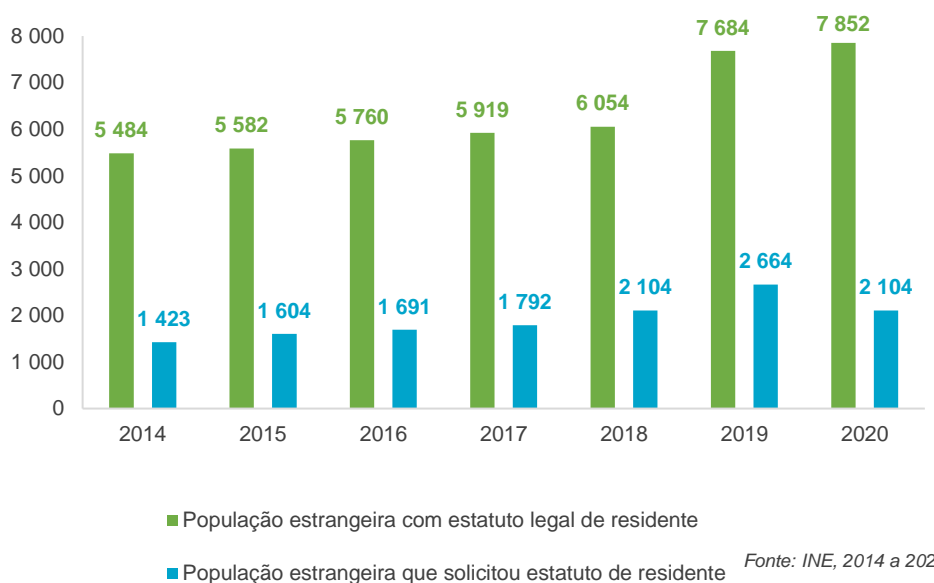


Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)











Analisando os dados de 2011 e de 2021 por sexo, verifica-se que o número de pessoas com nacionalidade estrangeira do sexo feminino é superior ao do sexo masculino, em todas as escalas (**Quadro 4**). Em 2021 contabilizavam-se 3 045 mulheres e 2 540 homens de nacionalidade estrangeira a residir no município de Coimbra.

Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2011	2021	2011	2021
Coimbra	1 790	3 045	1 607	2 540
CIM-RC	4 906	7 850	4 686	7 400
Centro	28 235	44 547	26 673	43 057
Portugal	206 699	283 325	188 350	271 974

Fonte: INE, 2011 e 2021

Quadro 4 - População residente (n.º) com nacionalidade estrangeira, por sexo

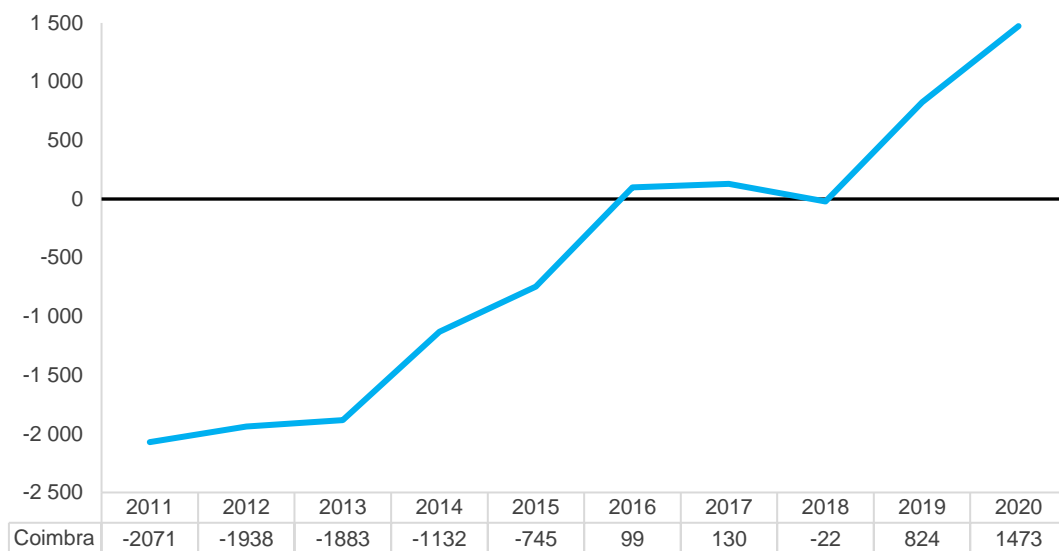
No que diz respeito às nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente, em 2020, é possível verificar pelo **Quadro 5**, uma maior predominância da nacionalidade brasileira com 3 153 residentes (40,2%). Em contrapartida, a nacionalidade com menor representatividade é a moldava com apenas 14 residentes (0,2%).

Brasil		3 153 residentes 40,2%
Angola		458 residentes 5,8%
Cabo Verde		392 residentes 5,0%
China		289 residentes 3,7%
Ucrânia		280 residentes 3,6%
Guiné-Bissau		187 residentes 2,4%
Roménia		176 residentes 2,2%
Reino Unido		142 residentes 1,8%
São Tomé e Príncipe		113 residentes 1,4%
Moldávia		14 residentes 0,2%
Outros países		2648 residentes 33,7%

Fonte: INE, 2020

Quadro 5. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %)

Como se pode observar através da **Figura 19**, o saldo migratório¹⁸, em 2020 situou-se positivamente nas 1 473 pessoas. Tendo em conta a evolução entre 2011 e 2020, nem sempre foram registados valores positivos, sendo que o ano de 2011 foi o mais crítico (-2 071 pessoas).



Fonte: INE, 2011 a 2020

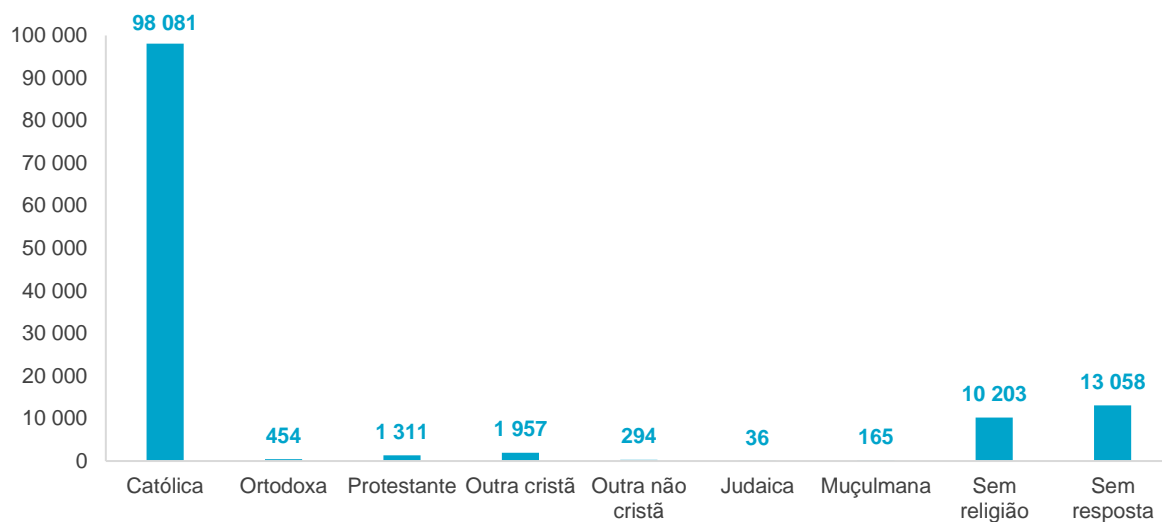
Figura 19. Saldo migratório (n.º)

3.7. RELIGIÃO

A **Figura 20** apresenta a religião da população residente com 15 e mais anos de idade.

Em 2011, Coimbra tinha 98 081 residentes com 15 e mais anos de idade de religião católica e 10 203 sem religião. As minorias religiosas eram a judaica (36 pessoas) e a muçulmana (165 pessoas).

¹⁸ Diferença entre o número de entradas e saídas por migração, internacional ou interna, para um determinado país ou região, num dado período de tempo.



Fonte: INE, 2011

Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)

3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA




<p>Meio de transporte dominante em 2011</p> <p>51,3% automóvel ligeiro condutor</p>	<p>33,04% da população entra (2011)</p> <p>8,51% da população sai (2011)</p>	<p>440,95 densidade populacional (2021)</p> <p>140 838 população residente (2021)</p>	<p>62 920 homens e 72 333 mulheres, em 2021</p>
<p>20,8 índice de dependência de jovens, em 2020</p>	<p>43 índice de dependência de idosas/os, em 2020</p>	<p>63,9 índice de dependência total, em 2020</p>	<p>-689 saldo natural, em 2021</p>
<p>8,0‰ taxa bruta de natalidade, em 2020</p>	<p>11,7‰ taxa bruta de mortalidade, em 2020</p>	<p>-0,37% taxa de crescimento natural, em 2020</p>	<p>2,3‰ taxa quinquenal de mortalidade infantil, em 2015-2019</p>
<p>1,5 índice sintético de fecundidade, em 2020</p>	<p>353 mães entre 30 e 34 anos, em 2020</p> <p>357 pais entre 35 e 39 anos, em 2020</p>	<p>Escolaridade da mãe e do pai ensino superior, em 2020</p>	<p>2 227 beneficiárias/os de licença parental inicial, em 2020</p>
<p>88,7% relação de masculinidade beneficiárias/os de licença parental inicial, em 2020</p>	<p>10 casamentos entre pessoas do mesmo sexo em 2020</p>	<p>247 divórcios, em 2020</p>	<p>34,51% agregados domésticos privados de 2 pessoas, em 2021</p>
<p>2,4 dimensão média das famílias clássicas, em 2011</p>	<p>10,16% famílias unipessoais com mais de 65 anos, em 2011</p>	<p>7 852 pessoas estrangeiras com estatuto legal de residente, em 2020</p>	<p>2 104 pessoas estrangeiras que solicitaram estatuto de residente, em 2020</p>
<p>População estrangeira em 2021: 3 045 mulheres e 2 540 homens</p>	<p>40,2% da população estrangeira residente com nacionalidade brasileira, em 2020</p>	<p>1 473 saldo migratório, em 2020</p>	<p>98 081 pessoas da religião católica, em 2011</p>

4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS

Para analisar a evolução do número de empresas¹⁹ e do pessoal ao serviço, apresentam-se na **Figura 21** os respetivos dados. Tal como se pode constatar, em 2020, foram contabilizadas 19 932 empresas em Coimbra, o que corresponde a 37,01% das empresas da CIM-RC. Relativamente ao pessoal ao serviço, registaram-se 46 109 pessoas e um volume de negócios de 3 253 617 290,00 €.

Analisando a evolução, verifica-se que de 2015 para 2020, foi registado um aumento de 5 908 empresas (sendo que em 2020 houve uma quebra relativamente a 2019 com -485), observando-se o mesmo em relação ao pessoal ao serviço, com um aumento de 1 340 pessoas apesar do ligeiro decréscimo registado em 2020 relativamente a 2019 (-101).

		
19 932 empresas instaladas no território	46 109 pessoas ao serviço das empresas	3 253 617 290,00 € de volume de negócios
37,01% CIM-RC 7,49% Região Centro 1,53% Portugal	33,67% CIM-RC 6,19% Região Centro 1,11% Portugal	30,02% CIM-RC 5,10% Região Centro 0,88% Portugal

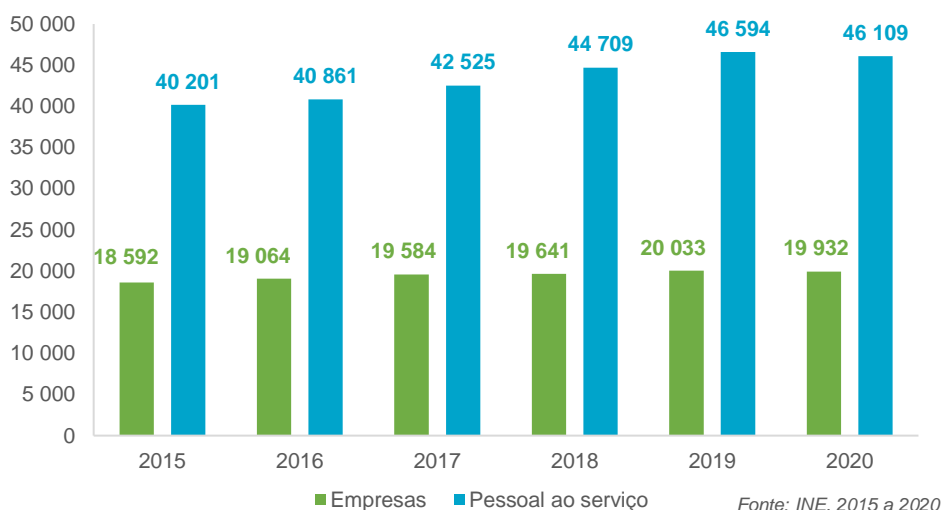
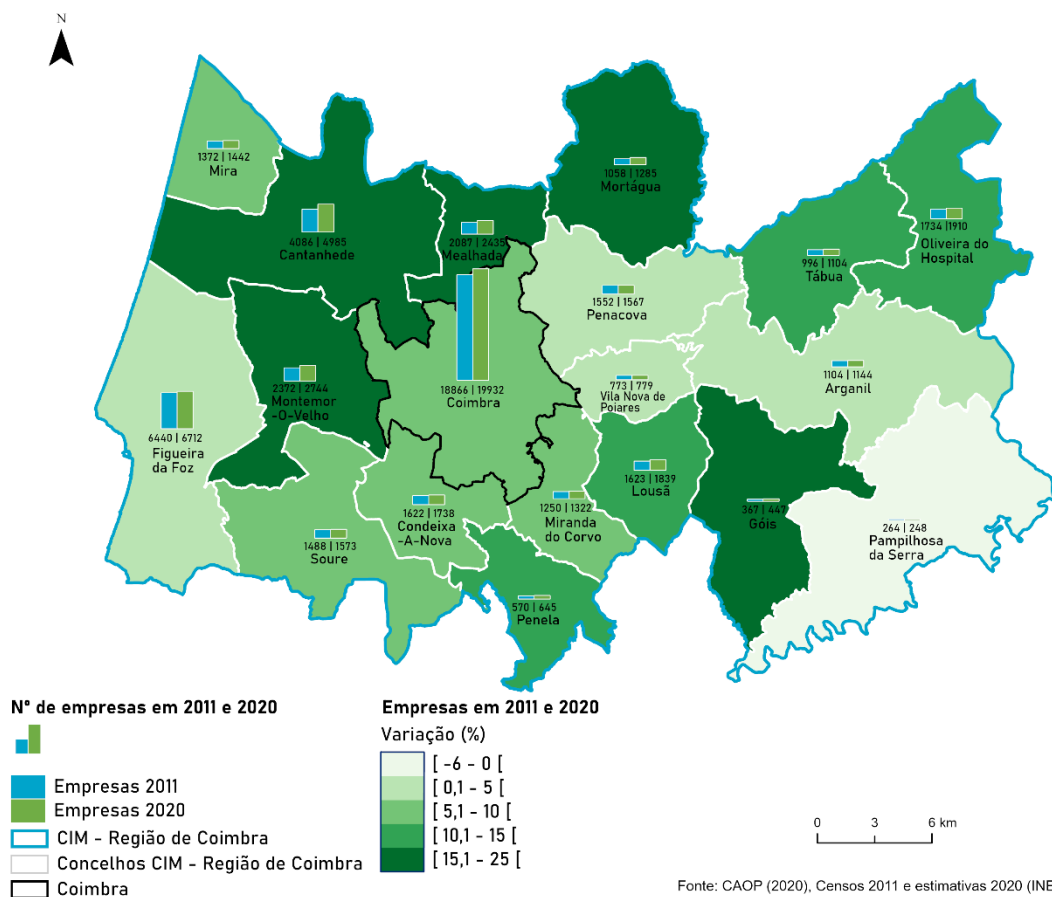


Figura 21. Evolução do número de empresas e pessoal ao serviço (n.º)

¹⁹ Entidade jurídica (pessoa singular ou coletiva) correspondente a uma unidade organizacional de produção de bens e/ou serviços, usufruindo de uma certa autonomia de decisão, nomeadamente quanto à afetação dos seus recursos correntes. Uma empresa pode exercer uma ou várias atividades, em um ou em vários locais.

Em comparação com o ano de 2011, o município de Coimbra contabilizou um aumento de 1 066 empresas, ou seja, de 5,7 % (**Mapa 8**).

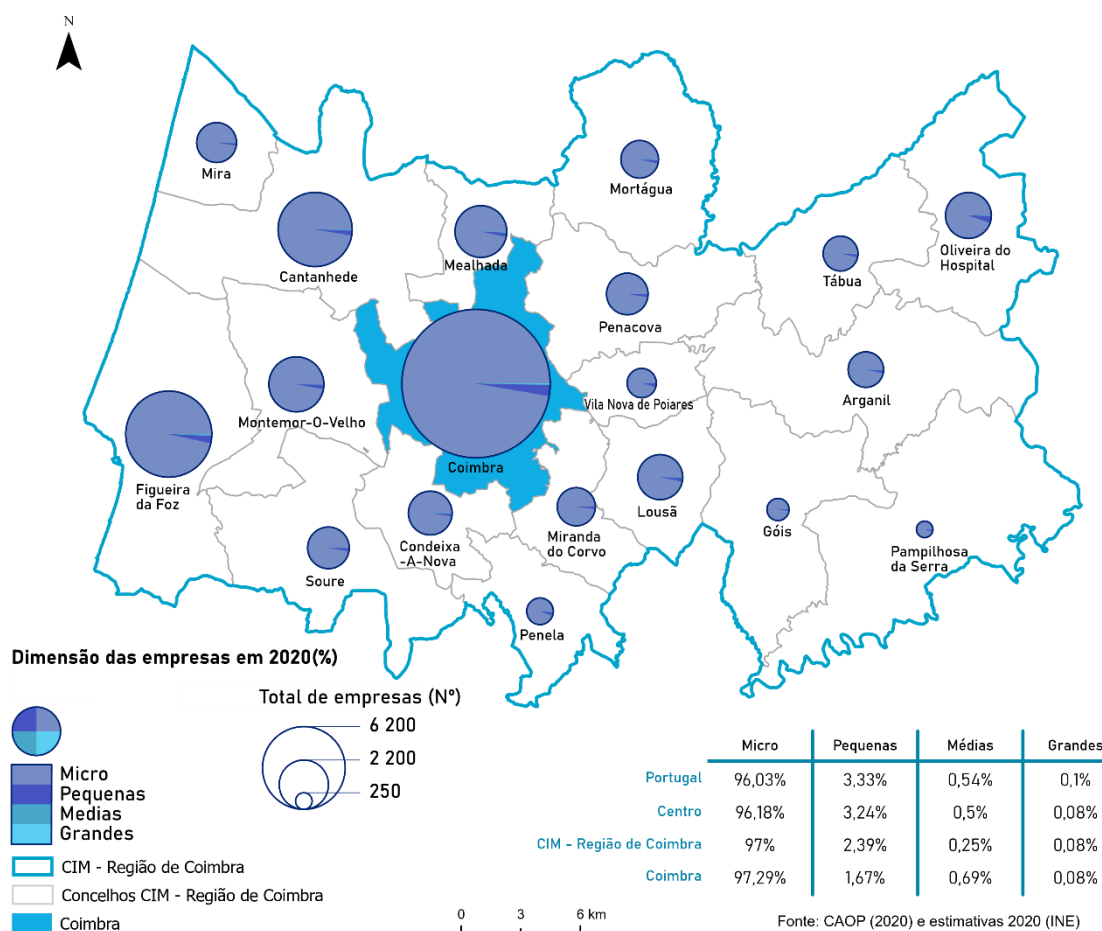
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)



O **Mapa 9** representa as empresas por dimensão²⁰. Como se pode analisar, a maioria corresponde a microempresas (97,3%), tal como se verifica na CIM-RC (97%), na região Centro (96,2%) e em Portugal (96%). Com uma menor proporção encontram-se as pequenas (1,7%), as médias (0,7%), e as grandes empresas (0,1%).

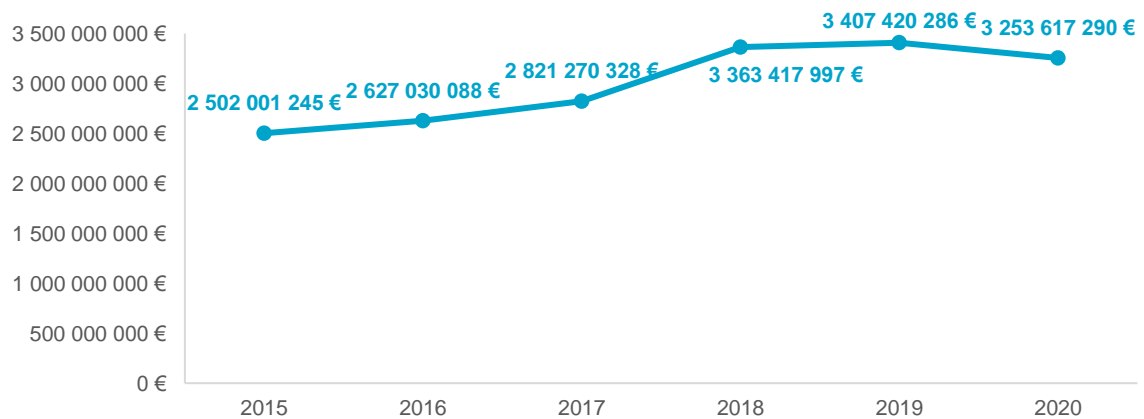
²⁰ A categoria das micro, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.

Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes)



Em Coimbra, no que respeita à evolução do volume de negócios²¹ das empresas, verifica-se um constante aumento. Apenas sofreu um ligeiro decréscimo de 2019 para 2020 (-153 802 996 €) (Figura 22).

²¹ Quantia líquida das vendas e prestações de serviços (abrangendo as indemnizações compensatórias) respeitantes às atividades normais das entidades, conseqüentemente após as reduções em vendas e não incluindo nem o imposto sobre o valor acrescentado nem outros impostos diretamente relacionados com as vendas e prestações de serviços. Na prática, corresponde ao somatório das contas 71 e 72 do Plano Oficial de Contabilidade.



Fonte: INE, 2015 a 2020

Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas (€)

O **Quadro 6** apresenta as empresas, o pessoal ao serviço nas empresas²² e o volume de negócios por atividade económica.

No município verifica-se que a maioria é afeta ao setor terciário (93,02%), predominando as atividades de saúde humana e apoio social (18,12%) e as atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (14,55%). Estas atividades económicas contabilizam 5 640 e 5 132 pessoas ao serviço, com um volume de negócios respetivamente de 240 610 798 € e de 240 610 798 €.

Com um menor peso seguem-se as empresas do setor secundário (3,30%), destacando-se as indústrias transformadoras (2,74%), que empregam 4 246 pessoas e apresentam um volume de negócios de 332 960 439 €.

Por fim, o setor primário que corresponde à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, é o setor económico que revela menor peso no número de empresas do município (3,68%), totalizando 1 030 pessoas ao serviço e com um volume de negócios de 36 701 519 €.

²² O pessoal ao serviço é o número de pessoas que contribuem para a atividade de uma empresa ou instituição, tais como empregados, gerentes ou familiares não remunerados (Os valores apresentados referem-se a todas as pessoas coletivas ou singulares com trabalhadores ao seu serviço, com exceção da administração central, regional e local e os institutos públicos (sendo para estas entidades apenas aplicável relativamente aos trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho) e a empregadores de trabalhadores de serviço doméstico).

Setor Económico	Atividade Económica	Empresas		Pessoal ao serviço		Volume de negócios	
		n	Peso	n	Peso	n	Peso
Total		19 932	100,00	46 109	100,00	3 253 617 290 €	100,00
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	733	3,68	1 030	2,23	36 701 519 €	1,13
Secundário	Indústrias extrativas	4	0,02	17	0,04	1 630 532 €	0,05
	Indústrias transformadoras	547	2,74	4 246	9,21	332 960 439 €	10,23
	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	99	0,50	100	0,22	5 736 885 €	0,18
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	8	0,04	918	1,99	116 655 669 €	3,59
	Total	658	3,30	5 281	11,45	456 983 525 €	14,05
Terciário	Construção	942	4,73	3 104	6,73	201 317 779 €	6,19
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	2 853	14,31	8 847	19,19	1 659 479 999 €	51,00
	Transportes e armazenagem	422	2,12	1 435	3,11	56 683 670 €	1,74
	Alojamento, restauração e similares	1 312	6,58	3 947	8,56	101 002 699 €	3,10
	Atividades de informação e de comunicação	382	1,92	3 269	7,09	203 397 478 €	6,25
	Atividades imobiliárias	613	3,08	892	1,93	46 689 704 €	1,44
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	2 900	14,55	5 132	11,13	155 020 622 €	4,76
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2 731	13,70	3 271	7,09	38 677 599 €	1,19
	Educação	1 335	6,70	2 287	4,96	30 568 853 €	0,94
	Atividades de saúde humana e apoio social	3 611	18,12	5 640	12,23	240 610 798 €	7,40
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	588	2,95	776	1,68	11 018 866 €	0,34
	Outras atividades de serviços	852	4,27	1 198	2,60	15 464 179 €	0,48
	Total	18 541	93,02	39 798	86,31	2 759 932 246 €	84,83

Fonte: INE, 2020

Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica

4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/DESEMPREGO

Pela **Figura 23** pode-se observar que a população coimbrã, em 2011, é composta, igualmente por 50% de população inativa (70 063 pessoas) e por 50% de população ativa (70 775 pessoas). Neste

último grupo constata-se que a grande maioria (90%) enquadra-se no grupo da população empregada (63 598 pessoas), e apenas uma pequena proporção (10%) se insere no grupo da população desempregada (7 177 pessoas).

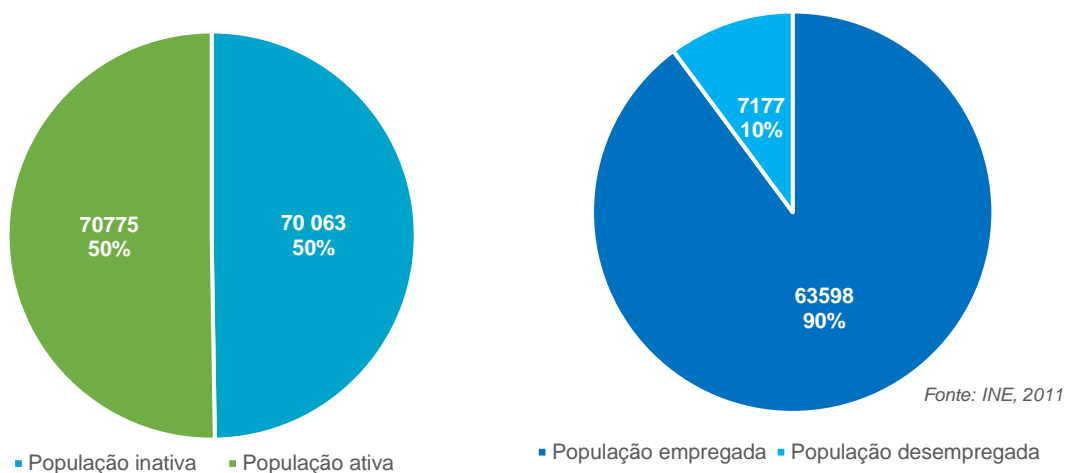


Figura 23. População residente, ativa, inativa, empregada e desempregada (n.º e %)

Analisando a média anual de desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (**Figura 24**), verifica-se um aumento exponencial de 2011 para 2013, atingindo o máximo do período em análise com 8 692 inscritas/os. A partir deste último ano até 2019 registou-se um decréscimo, a diversas velocidades, de 4 893 pessoas, atingindo o valor mais baixo (3 799 indivíduos). Nos anos seguintes registaram-se ligeiros aumentos, para 4 766 em 2021.

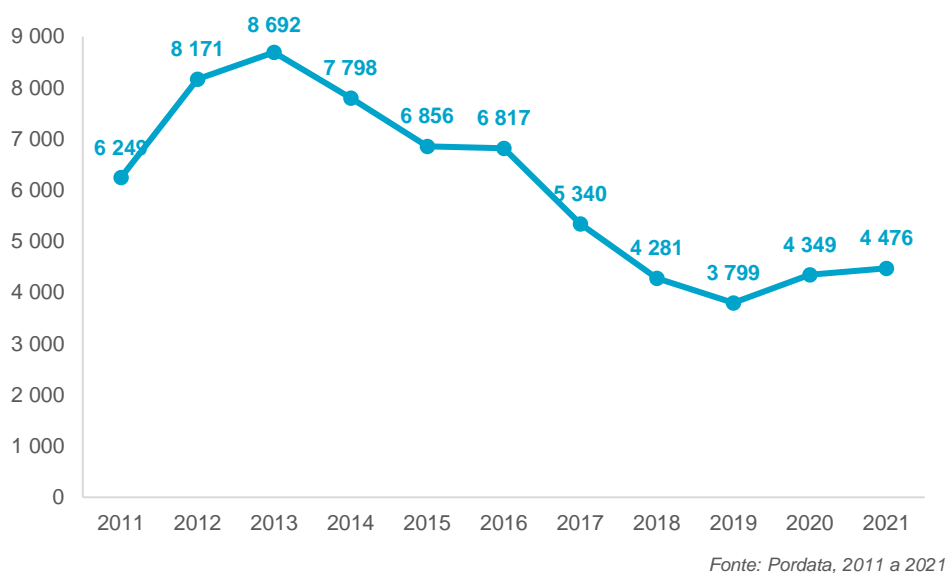
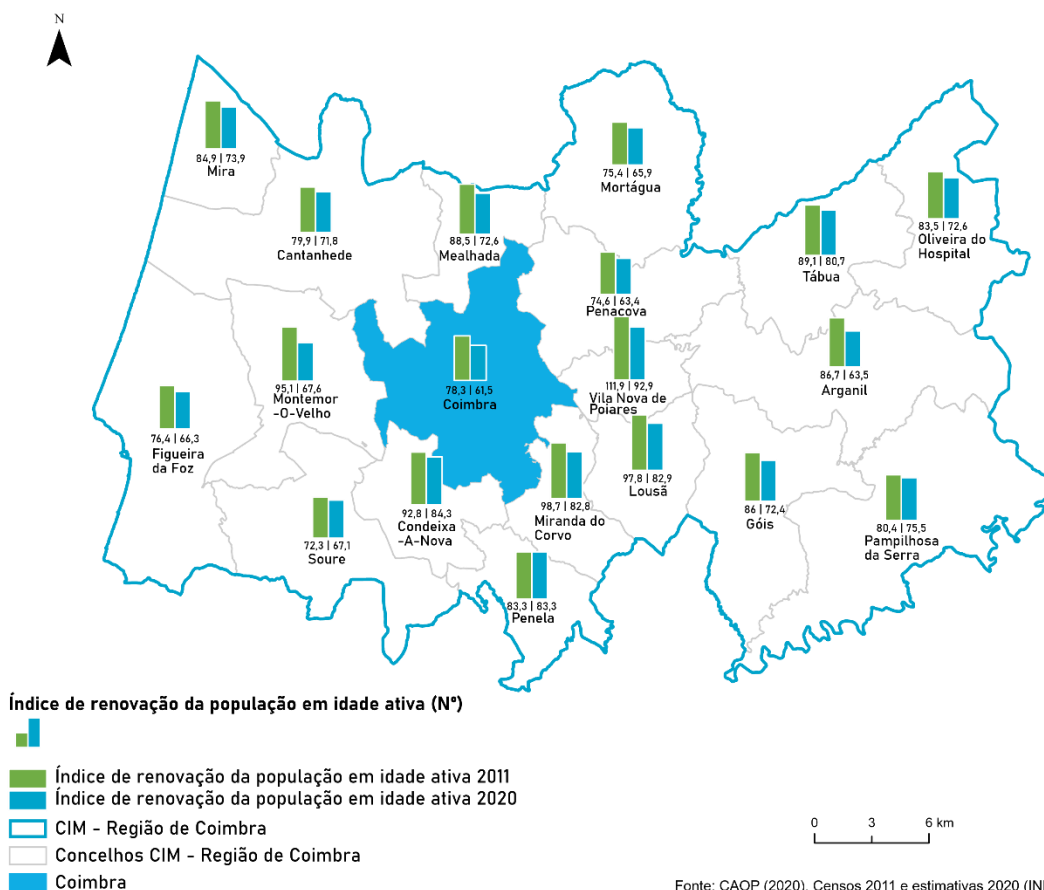


Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e Formação Profissional (média anual)

No que respeita ao índice de renovação da população em idade ativa²³, verifica-se um decréscimo de 2011 para 2020 em todos os municípios que compõem a CIM-RC (**Mapa 10**). Coimbra registou, em 2011, o valor de 78,3 e, em 2020, de 61,5. Esta tendência de diminuição traduz-se na insuficiente renovação/substituição da população em idade ativa, o que irá comprometer o futuro do território.

Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa



A **Figura 25** representa a população residente, em 2011, empregada e desempregada por nível de escolaridade. No município de Coimbra destaca-se, para a população empregada, o ensino superior (29 271 pessoas) e o ensino básico (20 397). Pelo contrário, na população desempregada invertem-se os fatores entre o ensino básico (3 108) e o universitário (2 266). A população sem nenhum nível de escolaridade empregada (417 pessoas) e desempregada (76) é a que tem menos representatividade.

²³ Relação entre a população que potencialmente está a entrar e a que está a sair do mercado de trabalho, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 55-64 anos).



Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)

No que concerne à taxa de desemprego²⁴, em 2011, em Coimbra, a maior proporção enquadra-se na população com o ensino pós-secundário concluído (23,1%), na CIM-RC (18,2%) e na região Centro (17,5%). Excetuam-se os dados a nível nacional que registam uma maior taxa de desemprego na população sem nenhum nível de escolaridade (20,3%). A população sem nível de escolaridade apresenta uma percentagem significativa (18,2%). O ensino superior é o nível de escolaridade que contabiliza a menor taxa de desemprego em todas as unidades geográficas de referência em análise (**Figura 26**).

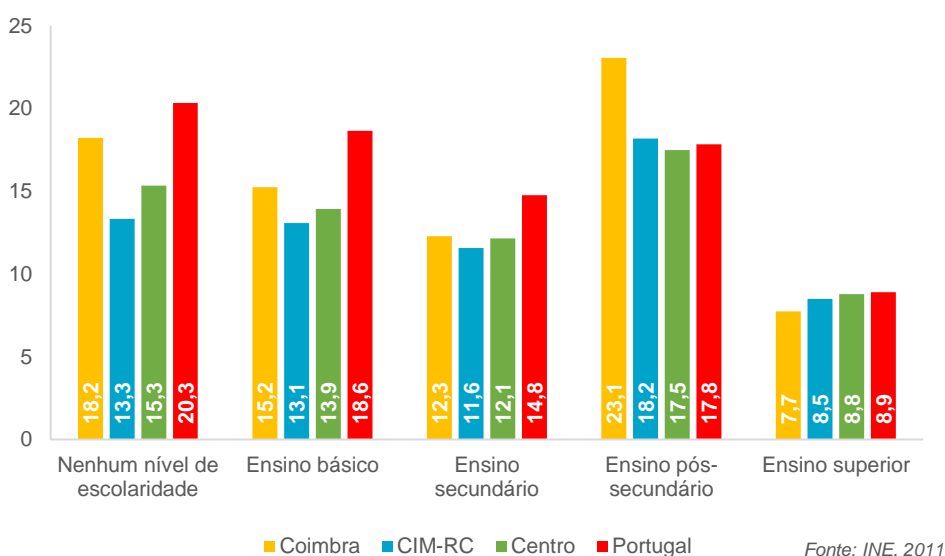
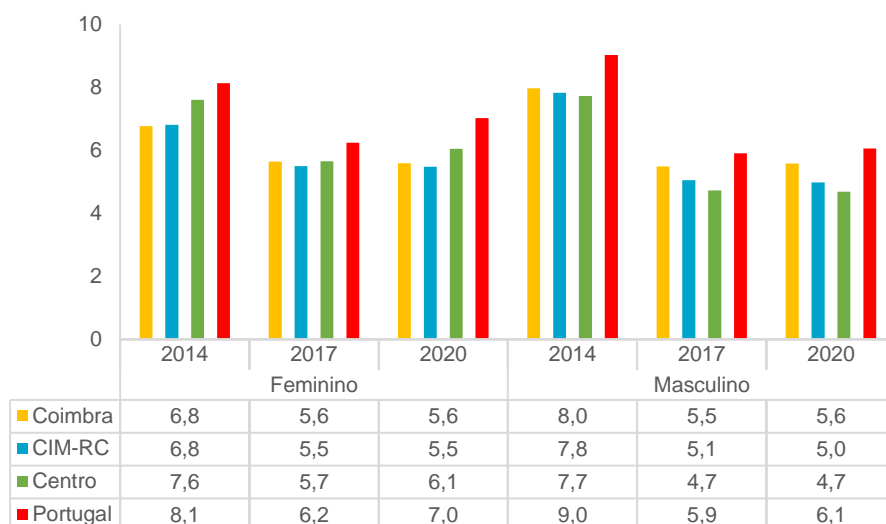


Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade

²⁴ Taxa que define a relação entre a população desempregada e a população ativa.

Relativamente às/aos beneficiárias/os de subsídio de desemprego, observa-se que a percentagem de mulheres em idade ativa (dos 15 a 64 anos) com este subsídio foi inferior à dos homens em 2014 (6,8% para 8,0%), ligeiramente superior em 2017 (5,6% face a 5,5%) e igual em 2020 (ambos com 5,6%) (**Figura 27**). As unidades geográficas de referência contabilizaram uma maior percentagem do sexo feminino face ao sexo masculino nos últimos anos em análise.



Fonte: INE, 2014, 2017 e 2020

Figura 27. Beneficiárias/os (%) de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos por sexo

No que respeita à relação de masculinidade, constata-se que de 2014 a 2016 o número de mulheres que beneficiavam de subsídio de desemprego era superior aos homens (107, 105 e 102), apesar dos valores terem vindo a diminuir (**Figura 28**). Desde aí até 2019, inverteu-se a tendência (89, 82 e 78). No último ano, o valor das mulheres voltou a subir (91). A CIM-RC e Portugal seguiram a mesma tendência do município, registando mais homens do que mulheres com subsídio em 2014 e 2015, ao contrário da região Centro que contabilizou mais mulheres do que homens com subsídio nesse período.

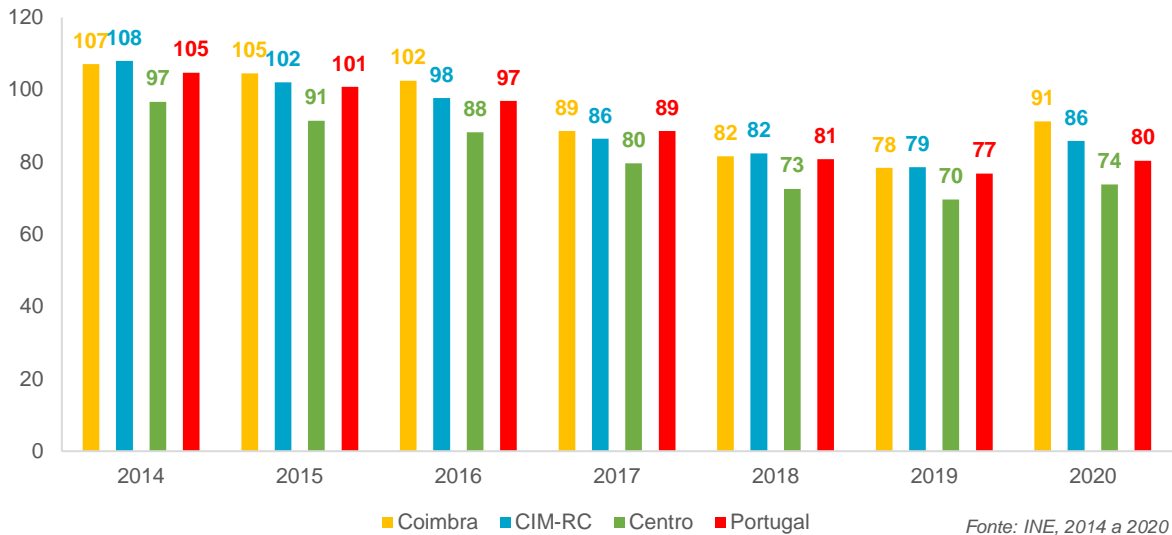


Figura 28. Relação de masculinidade (n.º) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego

Analisando os valores médios anuais dos subsídios de desemprego, por sexo, percebe-se que o sexo masculino recebe mais do que o feminino (**Quadro 7**). Assim, a disparidade dos valores era de -14,03%, em 2014 e de -10,60%, em 2020, uma redução de 3,43 p.p.. Observa-se uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020 no sexo masculino (-493€), e no feminino (-311€). No caso das unidades geográficas de análise, os valores médios diminuem entre 2014 e 2020 em ambos os sexos e as disparidades reduzem-se.

Unidade geográfica	2014			2020		
	Feminino	Masculino	Disparidade (%)	Feminino	Masculino	Disparidade (%)
Coimbra	3 255	3 786	-14,03	2 944	3 293	-10,60
CIM-RC	3 046	3 645	-16,43	2 877	3 259	-11,72
Centro	2 902	3 476	-16,51	2 812	3 170	-11,29
Portugal	3 135	3 636	-13,78	3 050	3 268	-6,67

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 7. Valor médio anual (€) do subsídio de desemprego das/os beneficiárias/os por sexo e disparidade

4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS

No que respeita à evolução do peso do pessoal ao serviço das empresas enquanto empregadores²⁵, por sexo (**Figura 29**), constata-se que o sexo masculino sempre teve um maior peso face ao sexo feminino nos períodos em análise. Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 8,08% e o sexo feminino nos 3,76%, uma diferença de 4,32 p.p.. Atendendo à evolução, verifica-se que o sexo masculino sofreu um decréscimo de 0,35 p.p. entre 2015 e 16, tendo recuperado em 2017 para 8,65% e perdido desde então. No sexo feminino o valor foi sempre a subir até 2017, 4,14%, com quebras a partir daí.

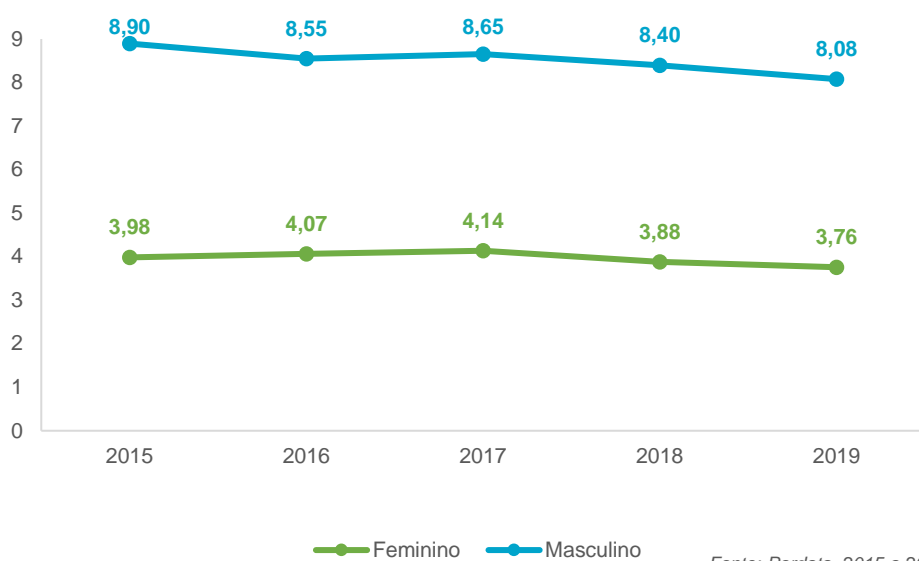


Figura 29. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

No caso da evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (**Figura 30**), observa-se logicamente o inverso do que foi registado na análise dos/as empregadores/as, ou seja, o sexo feminino foi sempre superior face ao sexo masculino nos períodos em análise, embora com valores mais aproximados e sem grandes oscilações ao longo dos anos. O sexo feminino não registou qualquer variação entre 2011 e 2019. Por outro lado, o sexo masculino assinalou um acréscimo de 0,8 p.p. no mesmo período. Em 2019, o sexo feminino fixou-se nos 96,2% e o sexo masculino nos 91,9%.

²⁵ Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos e que, a esse título, emprega habitualmente um ou vários trabalhadores por conta de outrem para trabalharem na sua empresa.

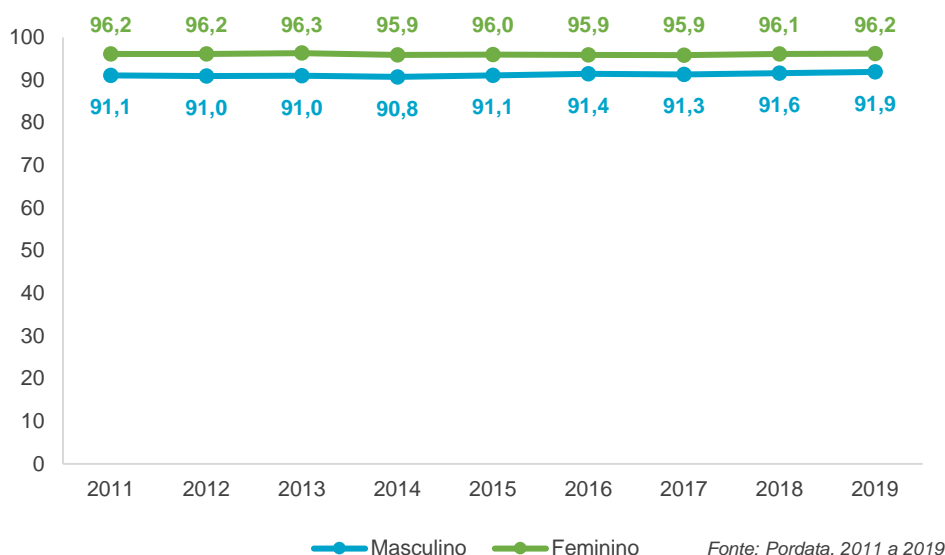


Figura 30. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem

O **Quadro 8** apresenta os/as trabalhadores/as por conta de outrem (TCO)²⁶ por tipo de contrato e por sexo.

Como se pode observar, em 2019, a maioria encontra-se numa situação de contrato permanente/sem termo (68,07% e 67,48%), apesar de se ter verificado um forte decréscimo em relação a 2011. As outras pessoas enquadram-se na situação de contrato a termo/prazo, embora maior no sexo feminino que no masculino (31,10% e 31,63%). Este tipo de contrato teve grandes aumentos do número de trabalhadores dos dois sexos, face a 2011. Ninguém trabalha com contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária e os contratos de trabalho a termo para cedência temporária são muito residuais. A análise efetuada ao município reflete o que foi registado no país, na região Centro e na CIM-RC.

²⁶ Indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha.

Unidade geográfica	Contrato permanente/sem termo (%)				Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (%)				Contrato de trabalho a termo para cedência temporária (%)				Contrato a termo/prazo (%)			
	2011		2019		2011		2019		2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Coimbra	75,83	75,90	68,07	67,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,36	0,27	0,84	0,89	23,81	23,83	31,10	31,63
CIM-RC	74,18	76,00	65,39	68,47	0,00	0,00	0,12	0,01	0,53	0,21	0,95	0,83	25,29	23,79	30,70	33,54
Centro	75,07	75,47	65,48	67,75	0,12	0,02	0,08	0,01	1,14	1,24	2,41	2,32	23,67	23,27	29,92	32,04
Portugal	74,07	73,85	63,21	65,66	0,25	0,06	0,06	0,03	1,35	1,25	3,10	2,62	24,33	24,83	31,70	33,64

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)

Relativamente à duração do trabalho, constata-se que, em 2019, tanto o sexo masculino (93,55%) como o feminino (88,33%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Apesar disso, registou-se um decréscimo relativamente ao ano de 2011, de 0,65 p.p. no caso do sexo masculino e um aumento de 1,2 p.p. no sexo feminino. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município no sexo masculino. No trabalho a tempo parcial regista-se um aumento em todas as escalas (**Quadro 9**).

Unidade geográfica	Tempo completo				Tempo parcial			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Coimbra	94,20	87,13	93,55	88,33	5,80	12,87	6,45	11,67
CIM-RC	96,42	91,62	95,88	91,54	3,58	8,38	4,12	8,46
Centro	97,04	92,70	96,37	91,62	2,96	7,30	3,63	8,38
Portugal	96,12	90,26	95,32	89,40	3,88	9,74	4,68	10,60

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)

No que concerne à população empregada por conta de outrem por setor de atividade (**Quadro 10**), em 2019, verifica-se que 87,61% das mulheres se encontravam maioritariamente afetas ao setor dos serviços, percentagem que aumentou em relação a 2013 (0,03 p.p.). Em 2019, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor secundário era de 11,89% e no setor primário de 0,50%.

Em relação ao sexo masculino, em 2019, havia uma maior proporção de trabalhadores no setor dos serviços (74,25%), seguido pela indústria, construção, energia e água (25,05%) e por fim o setor da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (0,70%). No setor primário e dos serviços o número de trabalhadores tem sofrido um aumento, contrariamente ao que se verificou no setor secundário.

Comparando a tendência do município com os dados das unidades geográficas de referência, analisa-se que a maior proporção das mulheres e dos homens também trabalha no setor dos serviços.

Unidade geográfica	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca				Indústria, construção, energia e água				Serviços			
	2013		2019		2013		2019		2013		2019	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Coimbra	0,48	0,38	0,50	0,70	11,94	26,28	11,89	25,05	87,58	73,34	87,61	74,25
CIM-RC	1,51	3,00	1,55	3,00	22,33	42,75	21,82	42,22	76,16	54,25	76,62	54,78
Centro	1,90	3,06	1,81	3,21	27,59	50,26	26,78	49,55	70,51	46,67	71,41	47,24
Portugal	-	-	1,25	2,64	-	-	20,81	38,38	-	-	77,94	58,98

Fonte: Pordata, 2013 e 2019

Quadro 10. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica (CAE Rev. 3) e sexo (%)

4.4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

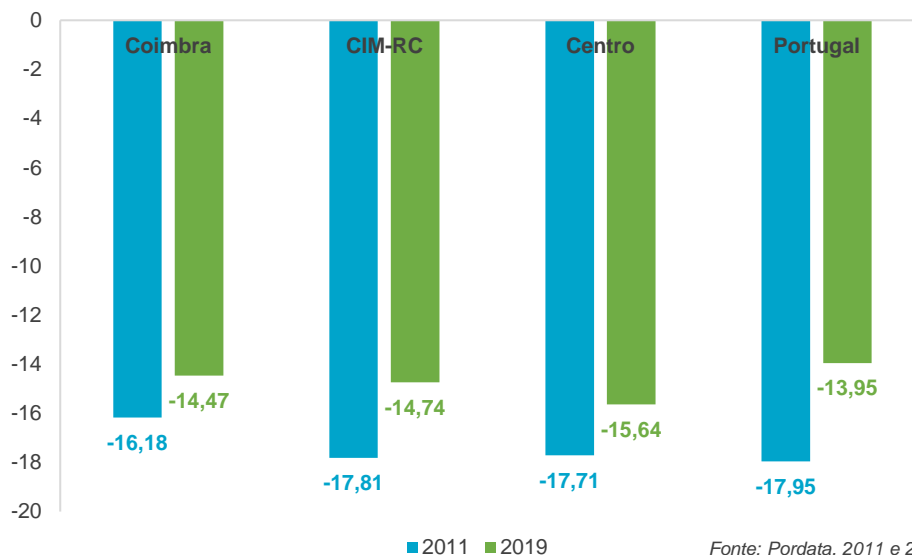
O **Quadro 11** apresenta a remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo. Como se pode verificar, em ambos os anos analisados o sexo masculino auferiu, substancialmente mais do que o sexo feminino, tal como se verifica na CIM-RC, na região Centro e em Portugal. Em 2019, as trabalhadoras por conta de outrem auferiam em média 887,8€ de salário base e os trabalhadores 1 038€ ou seja, uma diferença de 150,2€. No total verificou-se um aumento de 10,07% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 966,1€. Este aumento refletiu-se em 10,98% no caso das mulheres, e em 8,76% nos homens, uma diferença de 2,22 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, no município de Coimbra ambos os sexos auferem uma remuneração média mensal inferior ao total nacional, mas superior à CIM-RC e ao Centro.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Coimbra	877,7	966,1	800	887,8	954,4	1 038	10,07	10,98	8,76
CIM-RC	802	892,8	718,5	817	874,2	958,3	11,32	13,71	9,62
Centro	780,6	883,2	696,8	801,4	846,8	950	13,14	15,01	12,19
Portugal	905,1	1 001,5	807,5	920,1	984,2	1 069,3	10,65	13,94	8,65

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Quadro 11. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo

No que refere às disparidades na remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem (**Figura 31**), verifica-se que tanto em 2011 como em 2019, os valores do sexo feminino foram sempre inferiores aos do sexo masculino, em todos os territórios em análise. Em Coimbra as disparidades diminuíram pouco (-1,71) p.p.) e as mulheres continuam a ser prejudicadas no valor dos salários.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 31. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem

Relativamente ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, o valor total aumentou 126€ de 2011 para 2019 (**Quadro 12**). Apesar disso, o ganho médio mensal do sexo masculino foi superior ao do sexo feminino tanto em 2011, como em 2019. A variação entre estes

anos no sexo feminino foi de 11,58%, passando de 942,3€ para 1 051,4€. No caso do sexo masculino, a variação foi de 11,45%, contabilizando 1 169€ em 2011 e 1 302,8€ em 2019.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Coimbra	1 056,4	1 182,4	942,3	1 051,4	1 169	1 302,8	11,93	11,58	11,45
CIM-RC	964,9	1 093,2	835,8	962,1	1 076,4	1 206,6	13,30	15,11	12,10
Centro	931,1	1 070,7	808,7	943,2	1 027,9	1 174,8	14,99	16,63	14,29
Portugal	1 083,8	1 206,3	945,9	1 084,7	1 195,4	1 307,7	11,30	14,67	9,39

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Quadro 12. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo

Analisando as disparidades no ganho médio mensal (**Figura 32**), observa-se que o sexo feminino registou valores inferiores ao sexo masculino tanto nos períodos em análise, como nas unidades geográficas de referência. Em 2019, a disparidade fixou-se nos -19,30%, no município, o que significa que as mulheres recebiam menos 19% face aos homens. Esta desigualdade teve uma ligeiríssima diminuição de 2011 para 2019 (-0,09 p.p.).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 32. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem

O **Quadro 13** apresenta os dados da remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade e por sexo, em 2019. Como se pode verificar, a atividade económica mais bem remunerada no sexo masculino corresponde aos serviços (1 045,2€), e no caso do sexo feminino, à construção (924,9€). A atividade económica menos bem remunerada é a da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca para o sexo masculino (794,9€) e o sexo feminino (669,4€). Na atividade económica da construção, as mulheres auferiam mais 27,2€ do que os homens, o mesmo se verificou na CIM-RC, na região Centro e em Portugal.

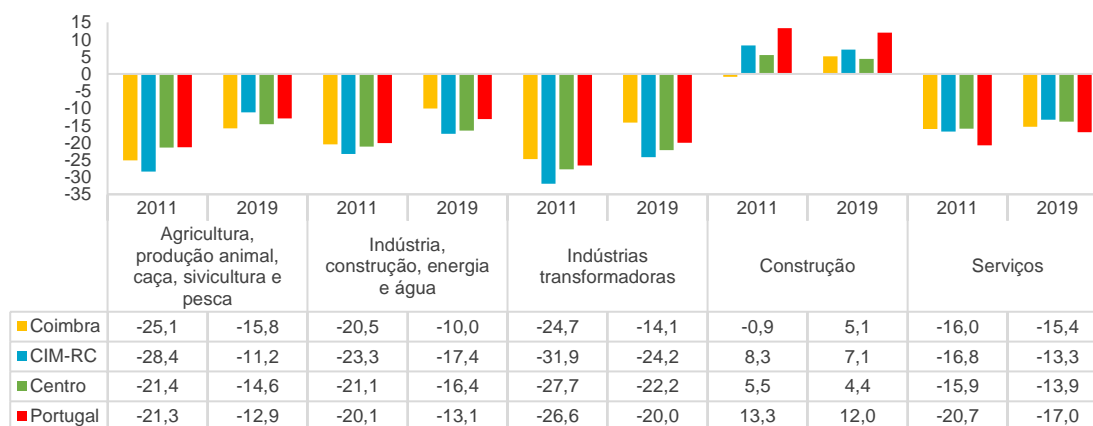
<i>Atividade económica</i>	Coimbra	CIM-RC	Centro	Portugal
Total	966,1	892,8	883,2	1 001,5
<i>Masculino</i>	1 038	958,3	950	1 069,3
<i>Feminino</i>	887,8	817	801,4	920,1
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	745,1	815,6	797,1	820,9
<i>Masculino</i>	794,9	844,9	835,5	852
<i>Feminino</i>	669,4	750,3	713,5	742,1
Indústria, construção, energia e água	992,4	930,1	931,3	948
<i>Masculino</i>	1 023,5	982,9	980,7	988,3
<i>Feminino</i>	921	812,1	819,4	858,7
Indústrias transformadoras	946,9	947,5	957	962,8
<i>Masculino</i>	1 004,5	1 044,5	1 041,7	1 044,8
<i>Feminino</i>	862,7	791,9	810,9	835,4
Construção	884,8	814,6	797,6	851,7
<i>Masculino</i>	879,7	808,9	794,2	841,6
<i>Feminino</i>	924,9	866,1	829,1	942,8
Serviços	961,7	876,7	854,5	1 030,9
<i>Masculino</i>	1 045,2	945,6	925,6	1 131,6
<i>Feminino</i>	884,5	819,8	796,9	939,4

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 13. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo

No que respeita às disparidades relativas ao indicador anterior, constata-se que em todos os setores de atividade houve uma diminuição das diferenças na remuneração média mensal entre homens e mulheres. No caso de Coimbra, no setor da construção, em que as desigualdades aumentaram,

mas beneficiando as mulheres; passaram de ganhar -0,9% para +5,1%, ou seja, um aumento de 6 p.p.. Nos restantes setores os homens receberam sempre mais que as mulheres. A maior desigualdade na remuneração base média mensal entre os sexos foi registada em 2011 no setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, em que as mulheres recebiam menos 25,1% que os homens, sendo que em 2019 este valor reduziu-se para 15,8% (**Figura 33**).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 33. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica

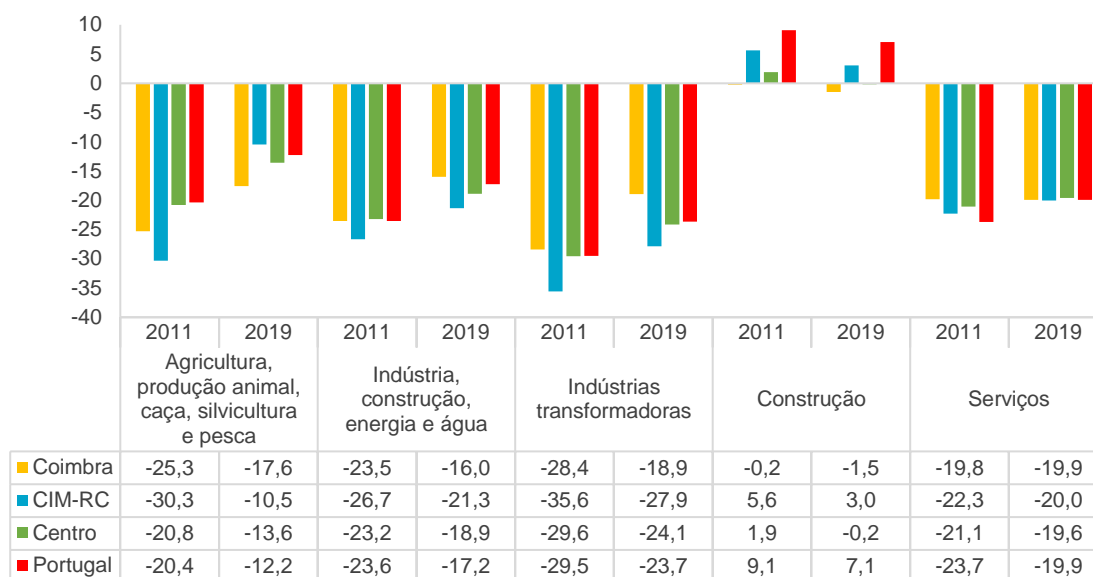
Analisando os valores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade e por sexo (**Quadro 14**), verifica-se que, tal como no ramo da construção as mulheres auferiam mais do que os homens na CIM-RC e em Portugal, ao contrário do município e do Centro. Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos médios mensais era a dos serviços no caso dos homens (1 308,7€) e a da indústria, construção, energia e água no caso das mulheres (1 088,7€). Em contrapartida, os ganhos médios mensais mais baixos foram na agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, para o sexo feminino (744,1€) e para o masculino (902,5€).

<i>Atividade económica</i>	Coimbra	CIM-RC	Centro	Portugal
Total	1 182,4	1 093,2	1 070,7	1 206,3
<i>Masculino</i>	1 302,8	1 206,6	1 174,8	1 307,7
<i>Feminino</i>	1 051,4	962,1	943,2	1 084,7
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	839,7	940,5	915,6	943,7
<i>Masculino</i>	902,5	972	956,5	977,6
<i>Feminino</i>	744,1	870,2	826,5	857,9
Indústria, construção, energia e água	1 233,2	1 144,8	1 131,1	1 143,5
<i>Masculino</i>	1 296,3	1 225,6	1 200,6	1 208,3
<i>Feminino</i>	1 088,7	964,1	973,8	1 000,1
Indústrias transformadoras	1 146,3	1162	1 157,9	1 152,9
<i>Masculino</i>	1 241,7	1 301,2	1 270,5	1 270,7
<i>Feminino</i>	1 006,6	938,8	963,7	970
Construção	1 096,1	988,7	964,8	1 024,9
<i>Masculino</i>	1 098	985,7	965	1 017,8
<i>Feminino</i>	1 081,6	1 015,7	963,4	1 089,6
Serviços	1 173,2	1 072,6	1 036,6	1 242,4
<i>Masculino</i>	1 308,7	1 204,8	1 162,4	1 387,2
<i>Feminino</i>	1 048,1	963,4	934,8	1 110,9

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 14. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo

Analisando as disparidades dos ganhos médios mensais entre o sexo masculino e o feminino por setor de atividade (**Figura 34**), constata-se que, em Coimbra e nas unidades de referência, houve uma diminuição de 2011 para 2019 no setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca (-7,7 p.p.); da indústria, construção, energia e água (-7,5 p.p.) e das indústrias transformadoras (-9,5 p.p.). Em contrapartida, no setor da construção (+1,3 p.p.) e dos serviços (+0,1 p.p.) as disparidades aumentaram.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 34. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica

Através da análise do **Quadro 15** pode-se constatar que o sexo masculino recebe, em média, mais do que o sexo feminino em todos os níveis de qualificação. Regra geral, as disparidades entre homens e mulheres são maiores quanto maior for o nível de qualificação. No total, a média da remuneração base é de 887,8€ no sexo feminino e de 1 038€ no masculino, ou seja, uma diferença de 150,2€.

Nas unidades geográficas de referência o sexo masculino recebe mais do que o feminino em todos os níveis de qualificação.

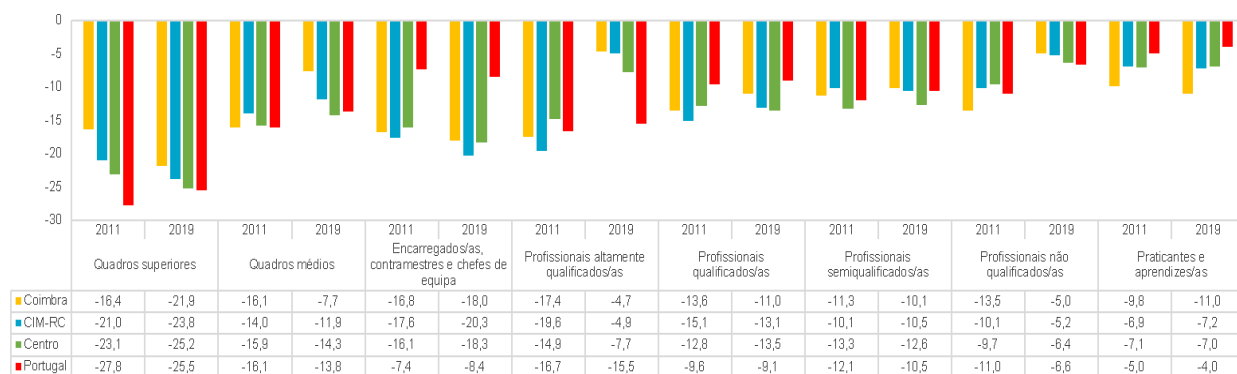
Nível de qualificação	Coimbra	CIM-RC	Centro	Portugal
Total	966,10	892,80	883,20	1 001,50
<i>Masculino</i>	1 038,00	958,30	950,00	1 069,30
<i>Feminino</i>	887,80	817,00	801,40	920,10
Quadros superiores	1 787,70	1 706,40	1 708,70	2 097,00
<i>Masculino</i>	1 983,30	1 929,70	1 941,50	2 378,20
<i>Feminino</i>	1 548,40	1 469,50	1 452,00	1 770,90
Quadros médios	1 262,00	1 238,80	1 283,30	1 481,50
<i>Masculino</i>	1 315,90	1 319,70	1 374,70	1 587,70
<i>Feminino</i>	1 214,60	1 163,30	1 178,20	1 369,30

<i>Nível de qualificação</i>	Coimbra	CIM–RC	Centro	Portugal
<i>Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa</i>	1 182,60	1 209,00	1 225,50	1 397,10
<i>Masculino</i>	1 282,20	1 299,20	1 302,10	1 442,60
<i>Feminino</i>	1 050,80	1 035,30	1 064,20	1 320,80
<i>Profissionais altamente qualificado/as</i>	1 037,60	992,70	1 000,80	1 161,10
<i>Masculino</i>	1 061,70	1 016,00	1 037,90	1 256,00
<i>Feminino</i>	1 011,60	966,00	957,50	1 061,80
<i>Profissionais qualificadas/os</i>	783,80	790,50	795,40	809,40
<i>Masculino</i>	822,20	831,40	837,20	840,40
<i>Feminino</i>	731,50	722,20	723,90	764,10
<i>Profissionais semiqualeificados/os</i>	679,10	669,80	688,70	698,20
<i>Masculino</i>	723,20	715,10	741,60	740,60
<i>Feminino</i>	650,00	639,70	647,80	662,50
<i>Profissionais não qualificadas/os</i>	633,50	630,70	635,10	647,40
<i>Masculino</i>	650,10	649,70	658,30	667,70
<i>Feminino</i>	617,50	615,90	616,30	623,50
<i>Praticantes e aprendizes/as</i>	699,40	662,60	661,00	655,70
<i>Masculino</i>	739,20	686,10	682,20	667,60
<i>Feminino</i>	657,70	636,40	634,70	641,10

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 15. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo

Quanto às disparidades deste indicador (**Figura 35**), o valor mais elevado em 2019, no município, foi registado nos quadros superiores em que as mulheres auferiam -21,9% que os homens. Nos quadros superiores; encarregados/as, contramestres e chefes de equipa; e praticantes e aprendizes/as a disparidade aumentou prejudicando ainda mais as mulheres.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 35. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação

No que respeita ao ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem (**Quadro 16**), observa-se novamente que os trabalhadores recebem mais que as trabalhadoras em todos os níveis de qualificação. De modo geral, as discrepâncias entre sexos aumentam com o nível de qualificação. No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 1 302,8€ para os homens e em 1 051,4€ para as mulheres, traduzindo-se numa diferença de 251,4€ por mês. Nas unidades geográficas de referência os homens receberam sempre mais que as mulheres em todos os níveis de qualificação.

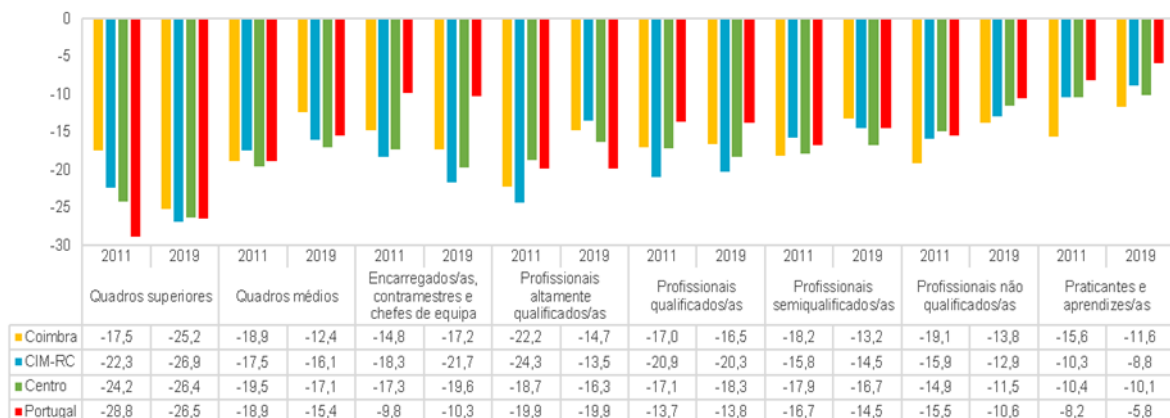
Nível de qualificação	Coimbra	CIM-RC	Centro	Portugal
Total	1 182,4	1 093,2	1 070,7	1 206,3
<i>Masculino</i>	1 302,8	1 206,6	1 174,8	1 307,7
<i>Feminino</i>	1 051,4	962,1	943,2	1 084,7
Quadros superiores	2 117,2	1 987,0	1 951,6	2 445,5
<i>Masculino</i>	2 387,4	2 284,9	2 231,5	2 787,7
<i>Feminino</i>	1 786,9	1 671,1	1 643,1	2 048,6
Quadros médios	1 510,1	1 478,7	1 527,0	1 773,0
<i>Masculino</i>	1 616,6	1 612,7	1 658,7	1 916,9
<i>Feminino</i>	1 416,5	1 353,4	1 375,5	1 621,0
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa	1 471,8	1 483,0	1 483,6	1 679,6
<i>Masculino</i>	1 589,7	1 602,0	1 583,7	1 746,5
<i>Feminino</i>	1 315,8	1 254,1	1 273,0	1 567,2
Profissionais altamente qualificadas/os	1 326,8	1 248,2	1 257,8	1 430,7
<i>Masculino</i>	1 427,8	1 332,2	1 360,3	1 584,5

Nível de qualificação	Coimbra	CIM-RC	Centro	Portugal
<i>Feminino</i>	1 217,6	1 152,1	1 138,0	1 269,9
Profissionais qualificadas/os	982,8	995,4	980,3	991,1
<i>Masculino</i>	1 056,7	1 077,2	1 051,3	1 049,9
<i>Feminino</i>	882,2	858,9	858,6	905,3
Profissionais semiqualicadas/os	808,5	816,6	841,6	844,7
<i>Masculino</i>	878,5	894,3	928,8	917,0
<i>Feminino</i>	762,3	764,8	773,9	783,8
Profissionais não qualificadas/os	764,5	756,9	757,3	770,5
<i>Masculino</i>	822,3	816,0	808,6	809,7
<i>Feminino</i>	708,8	710,7	715,7	724,0
Praticantes e aprendizes/es	843,5	792,7	793,3	782,4
<i>Masculino</i>	894,1	827,1	830,9	803,5
<i>Feminino</i>	790,5	754,4	746,6	756,5

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo

Quanto às disparidades do ganho médio mensal por nível de qualificação (**Figura 36**) no município de Coimbra, em nenhum grupo profissional o ganho médio mensal do sexo feminino excede o masculino. Comparando as evoluções entre 2011 e 2019, há um aumento das disparidades nos quadros superiores (7,7 p.p.) e encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa (2,4 p.p.). Nos restantes a disparidade diminui.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 36. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação

Relativamente aos ganhos médios mensais das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por nível de escolaridade (**Quadro 17**), constata-se novamente que existe um favorecimento do sexo masculino face ao feminino em todos os níveis. O pessoal trabalhador com o ensino superior são os mais bem pagos, auferindo em média 1 610,2€. Apesar disso, a discrepância entre sexos é de 498,2€, com os ganhos médios mensais do sexo masculino em 1 889€ e os do sexo feminino em 1 390,8€.

De realçar o facto de os ganhos médios mensais das/os trabalhadoras/es aumentarem com a escolaridade.

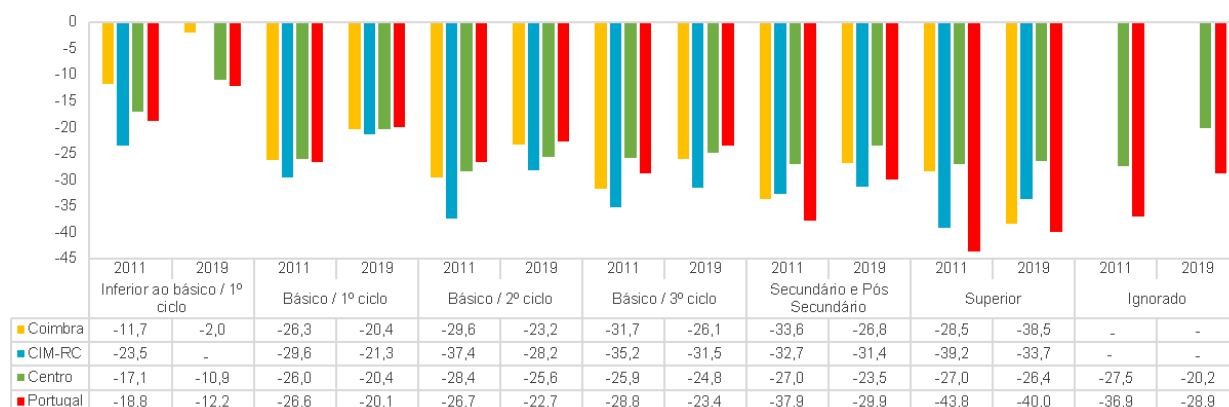
<i>Nível de escolaridade</i>	Coimbra	CIM-RC	Centro	Portugal
Total	1 182,4	1 093,2	1 070,7	1 206,3
<i>Masculino</i>	1 302,8	1 206,6	1 174,8	1 307,7
<i>Feminino</i>	1 051,4	962,1	943,2	1 084,7
Inferior ao básico/ 1º ciclo	734,7	759,2	786	793,6
<i>Masculino</i>	778,1	782,2	823,5	827,7
<i>Feminino</i>	697,6	733,7	727,1	735,2
Básico/ 1º ciclo	857,1	860,1	874,3	873,7
<i>Masculino</i>	961,5	942,8	956,6	951,9
<i>Feminino</i>	747	761	761	757,5
Básico/ 2º ciclo	932,9	924,7	934,1	915,2
<i>Masculino</i>	1 030,9	1 026,2	1 031,8	1 003,6
<i>Feminino</i>	782,9	767,3	775,3	772,3
Básico/ 3º ciclo	967,6	953,7	947,9	950,1
<i>Masculino</i>	1 067	1 063,6	1 047,4	1 035,7
<i>Feminino</i>	812,7	787,2	793	818,1
Secundário e Pós-secundário	1 022,6	1 015,9	1 015,1	1 115,6
<i>Masculino</i>	1 136,4	1 146	1 137,8	1 249,6
<i>Feminino</i>	899	870,5	875,7	964
Superior	1 610,2	1 550,4	1 544,3	1 887,5
<i>Masculino</i>	1 889	1 833,7	1 825,5	2 222,5
<i>Feminino</i>	1 390,8	1 343	1 334,6	1 624,9
Ignorado	964,1	965,7	967,3	1 088,6

Nível de escolaridade	Coimbra	CIM-RC	Centro	Portugal
Masculino	1 145,7	1 030,3	1 032,6	1 148,3
Feminino	762,4	824,1	816,6	987

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 17. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo

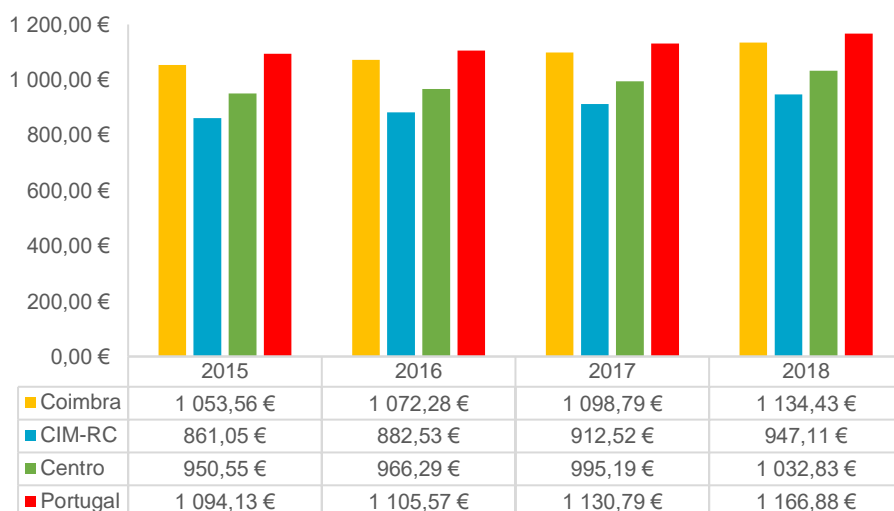
No que concerne às disparidades do ganho médio mensal por nível de escolaridade (**Figura 37**), constata-se que há valores sem dados disponíveis, quer para a CIM-RC, quer para o município, o que dificulta uma análise evolutiva. A diminuição das diferenças dos ganhos entre o sexo masculino e o sexo feminino, é notória em todos os ciclos de estudo, com exceção do superior em que aumenta 10 p.p..



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 37. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade

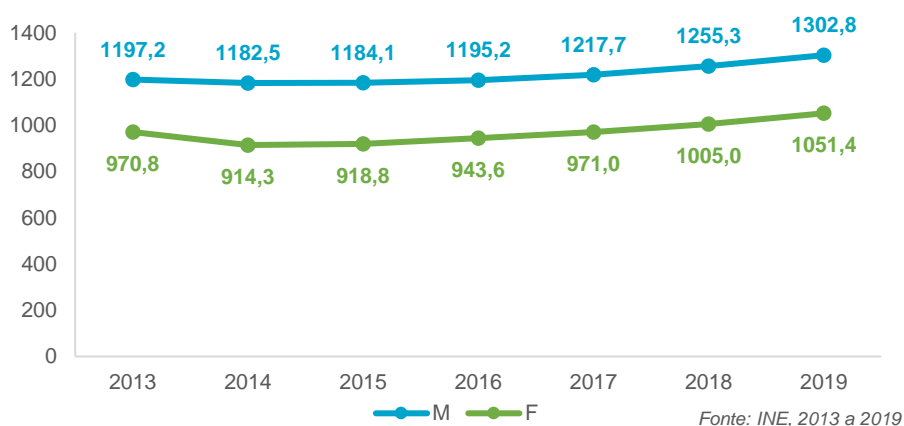
O ganho médio mensal em Coimbra aumentou gradualmente entre 2015 e 2018, passando de 1 053,56€, em 2015, para 1 134,43€, em 2018 (**Figura 38**). Nas CIM-RC, na região Centro e em Portugal verificou-se a mesma tendência.



Fonte: INE, 2015 a 2018

Figura 38: Ganho médio mensal (€)

Analisando os dados por sexo (**Figura 39**), constata-se que, entre 2013 e 2019, os ganhos médios mensais do sexo masculino foram sempre superiores aos do sexo feminino. Em 2019, o ganho médio mensal do sexo masculino fixou-se em 1 302,8€ e no sexo feminino em 1 051,4€, o que se traduziu numa diferença de 251,4€. Observando a evolução, ambos diminuíram em 2014 e sobem desde então.



Fonte: INE, 2013 a 2019

Figura 39. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo

A **Figura 40** representa a evolução do poder de compra *per capita*. Como se pode verificar, o poder de compra diminui entre 2011 e 2020 (-5,41 p.p.), mas esteve sempre acima da CIM-RC, da região Centro e do total nacional. No que toca às unidades geográficas de referência, o Centro não tem uma tendência definida e a CIM-RC sobre até 2013 e desce desde então.

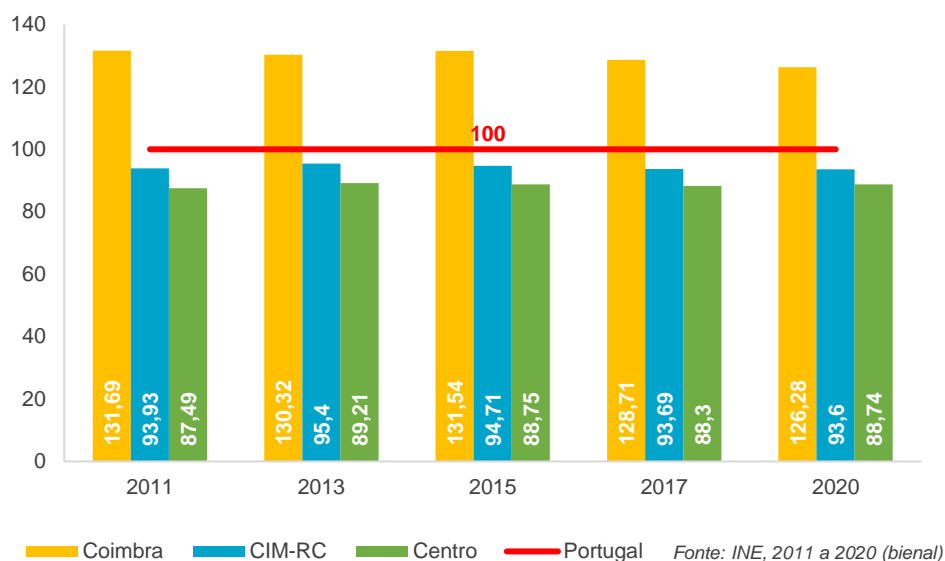


Figura 40. Evolução do poder de compra *per capita* (%)

Comparando o poder de compra do município, em 2020, com o dos restantes municípios que compõem a CIM-RC, verifica-se que Coimbra é o que tem o poder de compra *per capita* mais alto (126,28). O município com o menor poder de compra *per capita* é Penacova com 64,61 (**Quadro 18**).

Unidade geográfica	Poder de compra <i>per capita</i>
Portugal	100
Centro	88,74
CIM-RC	77,09
Arganil	68,97
Cantanhede	81,18
Coimbra	126,28
Condeixa-a-Nova	78,99
Figueira da Foz	95,09
Góis	66,06
Lousã	80,67
Mealhada	86,77
Mira	72,95
Miranda do Corvo	67,86
Montemor-o-Velho	71,34
Mortágua	77,15
Oliveira do Hospital	75,44

Unidade geográfica	Poder de compra per capita
Pampilhosa da Serra	64,87
Penacova	64,61
Penela	73,56
Soure	71,93
Tábua	69,56
Vila Nova de Poiares	71,42

Fonte: INE, 2020

Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da CIM-RC

4.5. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



5. EDUCAÇÃO

5.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE COMPLETA E TAXA DE ANALFABETISMO

A **Figura 41** apresenta a caracterização da população residente por nível de ensino completo. Em 2021, 40% do sexo masculino e 36,2% do sexo feminino tinham um dos níveis do ensino básico concluído. Nos níveis de ensino seguintes, constata-se que existem mais homens do que mulheres com o ensino secundário e pós-secundário completo (22,6% e 18,1% respectivamente), enquanto no ensino superior se inverte a tendência (34,2% mulheres e 26,6% homens). As percentagens de população em ambos os sexos com nenhum nível de ensino completo (10,8% homens e 11,5% mulheres) são as mais baixas.

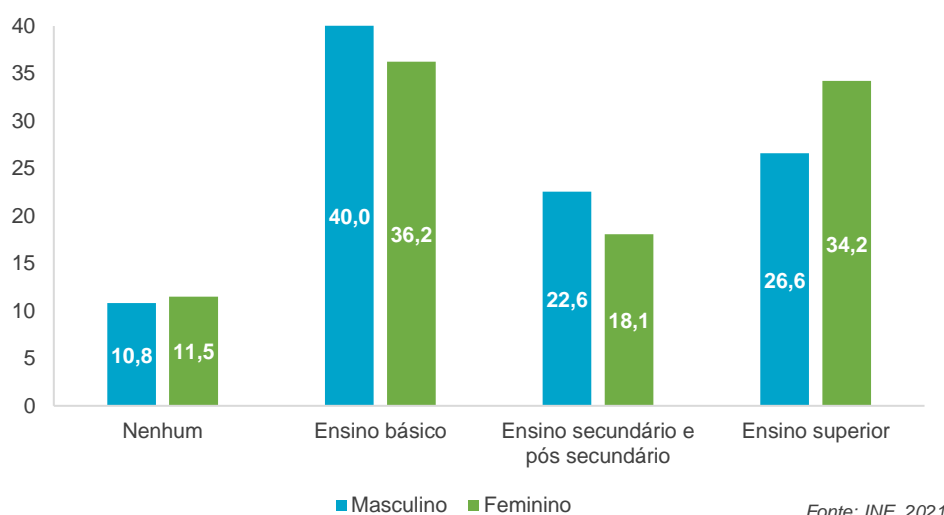
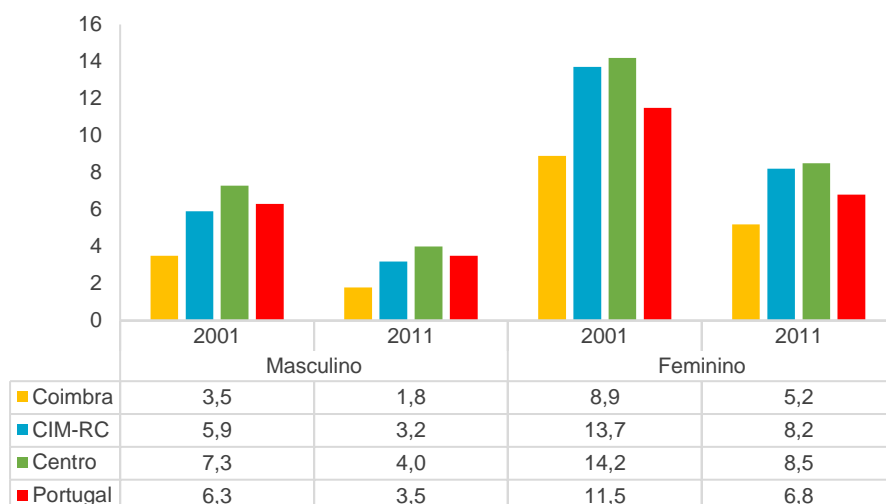


Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo

No que concerne à taxa de analfabetismo²⁷, o sexo feminino é predominante face ao masculino em 2001 e em 2011, verificando-se uma quebra em ambos os sexos (maior no caso feminino) de um ano para o outro (**Figura 42**). Em 2011, a taxa de analfabetismo no sexo masculino fixou-se nos 1,8% e no sexo feminino nos 5,2%. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município.

²⁷ Taxa que traduz o peso da população com 10 e mais anos que não sabe ler nem escrever sobre a população com 10 e mais anos, num determinado período de referência



Fonte: Pordata, 2001 e 2011

Figura 42. Taxa de analfabetismo total (%), por sexo

5.2. TAXA REAL E BRUTA DE ESCOLARIZAÇÃO E TAXA DE RETENÇÃO/DESISTÊNCIA

O **Quadro 19** representa a taxa real de escolarização²⁸ por ciclos de estudo e sexo. Os valores apresentados demonstram que ambos os sexos têm a escolarização obrigatória concluída. Comparando com as unidades de referência, o ensino feminino domina em todos os níveis e escalas de análise.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Coimbra	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CIM-RC	96,1	97,7	98,9	97,3	94,5	93,6	94,3	91,2	91,3	82,6
Centro	98,8	99,8	99,2	98,4	95,4	91,5	94	90,1	88,7	80,3
Portugal	92	93,3	97,4	97	91,5	90,1	92,8	90,2	87,6	80,1

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)

²⁸ Relação percentual entre o número de alunos matriculados num determinado ciclo de estudos, em idade normal de frequência desse ciclo, e a população residente dos mesmos níveis etários. Educação Pré-Escolar 3-5 anos; Ensino Básico – 1.º Ciclo 6-9 anos; Ensino Básico – 2.º Ciclo 10-11 anos; Ensino Básico – 3.º Ciclo 12-14 anos; Ensino Secundário 15-17 anos; Ensino Superior 18-22 anos.

No que concerne à taxa bruta de escolarização²⁹ por ciclos de estudo e sexo, apresentada no **Quadro 20**, observa-se que as percentagens são muito superiores às da taxa real, uma vez que se tem em consideração o número total de alunas/os matriculadas/os em cada ciclo de estudos, independentemente da idade. Deste modo, verifica-se que, no pré-escolar os valores são mais baixos (105,1% no sexo masculino e 102,5% no feminino) e no ensino secundário aproximam-se dos 200% (195,2 no masculino e 193,3 no feminino). O número de matriculadas/os é dominado pelo sexo masculino exceto no 1º ciclo. Comparativamente com a CIM-RC, a região Centro e Portugal, o município tem sempre valores superiores.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Coimbra	102,5	105,1	116,9	110,7	119,0	125,4	130,5	136,5	199,3	195,2
CIM-RC	98,1	100,7	102,3	102	105,4	107,9	109,2	112,8	131,8	124,5
Centro	102,1	104,2	104,3	105	109,9	110,1	111,8	114,7	125,6	120,9
Portugal	95,8	98	103,2	104	107	110,8	112	115,5	125,2	121,9

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 20. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)

Quanto à taxa de retenção e desistência³⁰ por ciclos de estudo e sexo (**Quadro 21**), à medida que aumenta o nível de escolaridade não é visível o aumento das percentagens de reprovações, exceto no ensino secundário. Os cursos gerais / científico-humanísticos são os únicos em que os homens têm uma taxa de retenção e desistência inferior.

Comparando com as unidades de referência, os valores da CIM-RC são inferiores, enquanto o Centro e Portugal têm tendências mistas.

²⁹ Relação percentual entre o número total de alunos matriculados num determinado ciclo de estudos (independentemente da idade) e a população residente em idade normal de frequência desse ciclo de estudo. Educação Pré-Escolar 3-5 anos; Ensino Básico – 1.º Ciclo 6-9 anos; Ensino Básico – 2.º Ciclo 10-11 anos; Ensino Básico – 3.º Ciclo 12-14 anos; Ensino Secundário 15-17 anos; Ensino Superior 18-22 anos.

³⁰ Fórmula de cálculo: (Alunos que não podem transitar para o ano de escolaridade x+1/ Alunos matriculados no ano x)*100

Unidade geográfica	Ensino Básico						Ensino Secundário					
	1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Cursos científico-humanísticos, tecnológicos e profissionais		Cursos gerais/científico-humanísticos		Cursos técnicos/tecnológicos e profissionais	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Coimbra	1,4	1,8	1,5	2,0	1,2	1,8	6,1	6,5	6,4	6,3	5,4	6,6
CIM-RC	0,8	1,3	1,0	1,3	1,1	2,5	5,1	6,7	4,9	5,7	5,6	7,9
Centro	1,1	1,3	1,3	1,9	1,7	3,0	6,0	8,2	5,8	7,5	6,4	9,0
Portugal	1,3	1,5	2,0	2,8	2,3	3,6	7,0	9,7	6,9	9,4	7,3	10,0

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 21. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%)

5.3. DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES DO ENSINO SECUNDÁRIO POR CURSO

O **Quadro 22** apresenta as/os estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo, no ano letivo de 2019/2020, no município de Coimbra. Assim, constata-se que do universo de 6 910 estudantes inscritas/os, 49,64% são do sexo feminino e 50,36% do sexo masculino. Analisando as inscrições nos diversos tipos de curso, 3 737 alunas/os encontravam-se matriculadas/os em cursos científico-humanísticos (2 050 do sexo feminino e 1 687 do sexo masculino); 1 774 em cursos profissionais (690 do sexo feminino e 1 084 do sexo masculino); 451 em Cursos de Aprendizagem (242 do sexo feminino e 209 do masculino); 464 nos Cursos de Educação e Formação de Adultos – EFA (233 do sexo feminino e 231 do masculino) e 310 nos Processos Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências - RVCC (160 do sexo feminino e 150 do masculino).

Em científico-humanísticos, as/os alunas/os matriculadas/os são maioritariamente do sexo masculino em todos os cursos existentes, exceto em ciências socioeconómicas.

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n.º	%	n.º	%	n.º
Coimbra	3 430	49,64	3 480	50,36	6 910
Científico-humanísticos	2 050	54,86	1 687	45,14	3 737
Ciências e Tecnologias	1 134	50,83	1 097	49,17	2 231
Línguas e Humanidades	473	68,25	220	31,75	693
Ciências Socioeconómicas	238	45,33	287	54,67	525
Artes Visuais	205	71,18	83	28,82	288
Profissionais	690	38,90	1 084	61,10	1 774
Animador/a Sociocultural	58	81,69	13	18,31	71
Artes do Espetáculo - Interpretação	23	69,70	10	30,30	33
Instrumentista de Jazz	5	11,36	39	88,64	44
Técnica/o Auxiliar de Farmácia	10	76,92	3	23,08	13
Técnica/o Auxiliar de Saúde	40	85,11	7	14,89	47
Técnica/o Comercial	13	65	7	35,00	20
Técnica/o de Análise Laboratorial	13	76,47	4	23,53	17
Técnica/o de Apoio à Gestão	10	66,67	5	33,33	15
Técnica/o de Apoio à Gestão Desportiva	16	22,54	55	77,46	71
Técnica/o de Apoio à Infância	36	94,74	3	7,89	38
Técnica/o de Apoio Psicossocial	15	83,33	3	16,67	18
Técnica/o de Banca e Seguros	19	67,86	9	32,14	28
Técnica/o de Comunicação - Marketing, Relações-Públicas e Publicidade	8	88,89	1	11,11	9
Técnica/o de Cozinha/Pastelaria	72	47,37	80	52,63	152
Técnica/o de Desenho Gráfico	15	32,61	31	67,39	46
Técnica/o de Design de Moda	23	88,46	3	11,54	26
Técnica/o de Desporto	39	24,07	123	75,93	162
Técnica/o de Eletrónica, Automação e Comando	0	0	35	100	35
Técnica/o de Gestão de Equipamentos Informáticos	0	0	24	100	24

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n.º	%	n.º	%	n.º
Técnica/o de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	5	2,54	192	97,46	197
Técnica/o de Informática - Sistemas	3	9,09	30	90,91	33
Técnica/o de Informática de Gestão	2	5,00	38	95,00	40
Técnica/o de Manutenção Industrial - Eletromecânica	0	0	5	100,00	5
Técnica/o de Manutenção Industrial de Metalurgia e Metalomecânica	0	0	13	100,00	13
Técnica/o de Mecatrónica Automóvel	1	0,68	147	99,32	148
Técnica/o de Multimédia	51	32,90	104	67,10	155
Técnica/o de Recursos Florestais e Ambientais	6	23,08	20	76,92	26
Técnica/o de Restaurante/Bar	22	48,89	23	51,11	45
Técnica/o de Secretariado	25	89,29	3	10,71	28
Técnica/o de Serviços Jurídicos	36	73,47	13	26,53	49
Técnica/o de Termalismo	56	87,50	8	12,50	64
Técnica/o de Turismo	44	68,75	20	31,25	64
Técnica/o de Turismo Ambiental e Rural	16	76,19	5	23,81	21
Técnica/o em Animação de Turismo	8	47,06	9	52,94	17
Cursos de Aprendizagem	242	53,66	209	46,34	451
Cabeleireira/o	18	90	2	10	20
Esteticista	86	100	0	0	86
Programador/a de Informática	4	20	16	80	20
Rececionista de Hotel	9	47,37	10	52,63	19
Técnica/o Auxiliar de Saúde	44	83,02	9	16,98	53
Técnica/o de Comunicação e Serviço Digital	12	35,29	22	64,71	34
Técnica/o de Cozinha/Pastelaria	9	47,37	10	52,63	19
Técnica/o de Informação e Animação Turística	8	50	8	50	16
Técnica/o de Informática - Sistemas	2	10,53	17	89,47	19
Técnica/o de Juventude	7	43,75	9	56,25	16

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n.º	%	n.º	%	n.º
Técnica/o de Manutenção Industrial de Metalurgia e Metalomecânica	0	0	13	100	13
Técnica/o de Massagem de Estética e Bem-Estar	32	94,12	2	5,88	34
Técnica/o de Mecatrónica Automóvel	1	2,63	37	97,37	38
Técnica/o de Proteção Civil	9	52,94	8	47,06	17
Técnica/o de Refrigeração e Climatização	1	6,67	14	93,33	15
Técnica/o de Soldadura	0	0	32	100	32
Cursos EFA	233	50,22	231	49,78	464
Processos RVCC	160	51,61	150	48,39	310

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 22. Alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo

5.4. DOCENTES

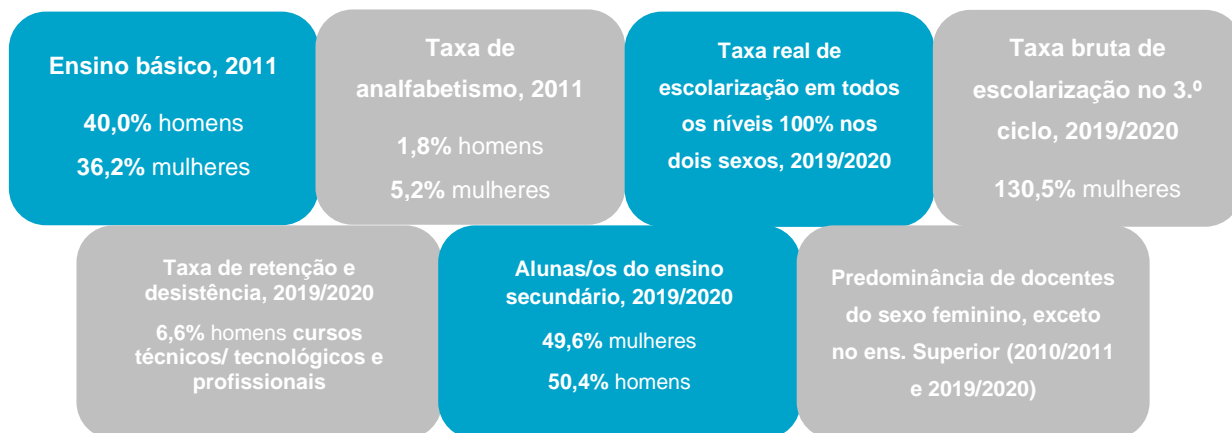
Analisando as docentes nos diferentes níveis de ensino (**Quadro 23**), constata-se que as professoras estão em larga maioria em todos os níveis de ensino, exceto no superior. Comparando o ano letivo 2010/11 com o de 2019/20, verifica-se um aumento em todos os níveis. As unidades geográficas de referência registaram valores similares ao município.

Níveis de ensino / Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo e secundário		Superior	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Coimbra	98,2	98,6	85,0	85,5	70,0	70,2	71,8	74,7	44,4	47,4
CIM-RC	99	98,9	83,5	84,3	72	70,7	71,4	73	44,3	47,2
Centro	98,9	99,3	85,6	86,0	71,5	72,1	70,2	71,7	42,9	46,2
Portugal	98,7	99,1	86,3	87,0	72,3	72,1	70,4	71,7	43,8	45,8

Fonte: Pordata, anos letivos 2010/2011 e 2019/2020

Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclo de estudos

5.5. SÍNTESE EDUCATIVA



6. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

6.1. POPULAÇÃO JOVEM

No **Quadro 24** apresentam-se os núcleos familiares³¹ com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos. Como se pode observar, no concelho de Coimbra destacam-se os casais de direito com filhas/os com o maior número (9 042) e o pai com filhas/os, que registou o menor número de filhas/os (206). As unidades geográficas de referência seguem, na generalidade, a mesma tendência do município.

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária das/os filhas/os			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Coimbra	Casal de direito com filhas/os	3 383	2 806	2 853	9 042
	Casal de facto com filhas/os	867	381	275	1 523
	Pai com filhas/os	37	76	93	206
	Mãe com filhas/os	497	694	731	1 922
	Total	4 784	3 957	3 952	12 693
CIM-RC	Casal de direito com filhas/os	11 620	10 126	9 692	31 438
	Casal de facto com filhas/os	2 979	1 387	918	5 284
	Pai com filhas/os	91	205	273	569
	Mãe com filhas/os	1 467	1 980	2 137	5 584
	Total	16 157	13 698	13 020	42 875
Centro	Casal de direito com filhas/os	60 373	53 591	50 272	164 236
	Casal de facto com filhas/os	17 200	7 845	5 027	30 072
	Pai com filhas/os	512	1 172	1 406	3 090
	Mãe com filhas/os	7 765	10 200	10 835	28 800
	Total	85 850	72 808	67 540	226 198

³¹ Conjunto de duas ou mais pessoas pertencentes à mesma família clássica mantendo uma relação de cônjuges, parceiros numa união de facto ou progenitor e descendentes e que pode traduzir-se em casal sem filhos, casal com um ou mais filhos ou pai ou mãe com um ou mais filhos.

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária das/os filhas/os			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Portugal	Casal de direito com filhos/as	284 267	244 808	225 975	755 050
	Casal de facto com filhos/as	95 200	44 541	27 483	167 224
	Pai com filhos/as	3 485	6 934	7 968	18 387
	Mãe com filhos/as	49 703	57 333	57 369	164 405
	Total	432 655	353 616	318 795	1 105 066

Fonte: INE, 2011

Quadro 24. Núcleos familiares (n.º) com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos

A análise à taxa de cobertura das creches e dos jardins de infância da rede pública, permite aferir o auxílio que é prestado às famílias, em relação às camadas mais jovens do município, nomeadamente as crianças com idade até aos 5 anos. Assim sendo, as creches da rede pública localizadas no município, registam uma taxa de cobertura de 46,7% (**Quadro 25**) e os jardins de infância de 95%.

	Taxa de cobertura (%)
Creches e amas (< 3 anos)	46,7
Jardins de infância (3-5 anos)	95

Nota: dados fornecidos pelo município, 2022

Quadro 25. Taxa de cobertura de creches, amas e jardins de infância da rede pública, em 2021

No que concerne ao abono de família para crianças e jovens³² (**Quadro 26**), em 2020, no município de Coimbra, existiam 7 622 beneficiárias/os, e 11 086 descendentes. Em relação a 2014, estes números aumentaram em 139 beneficiárias/os e em 443 descendentes. O ano de 2020 foi o que registou os maiores valores e 2019 os menores (6 712 beneficiárias/os e 9 700 descendentes).

Em todas as unidades geográficas de referência foram observados decréscimos face a 2014.

³² Prestação pecuniária mensal, de montante variável em função do nível de rendimentos, da composição do agregado familiar e da idade do respetivo titular, visando compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e educação das crianças e jovens.

Unidade geográfica	Natureza	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Coimbra	Beneficiárias/os	7 483	7 323	7 046	6 901	7 099	6 712	7 622
	Descendentes	10 643	10 431	9 988	9 845	10 202	9 700	11 086
CIM-RC	Beneficiárias/os	29 595	28 736	27 633	26 751	26 863	25 242	28 200
	Descendentes	42 520	41 250	39 619	38 410	38 919	36 724	40 482
Centro	Beneficiárias/os	168 270	163 373	158 307	153 323	152 208	145 300	161 514
	Descendentes	252 249	244 577	236 932	229 970	230 140	220 003	238 941
Portugal	Beneficiárias/os	847 395	831 948	811 287	788 967	795 541	761 538	821 050
	Descendentes	1 271 463	1 244 842	1 210 867	1 179 640	1 200 803	1 145 561	1 209 893

Fonte: INE, 2014 a 2020

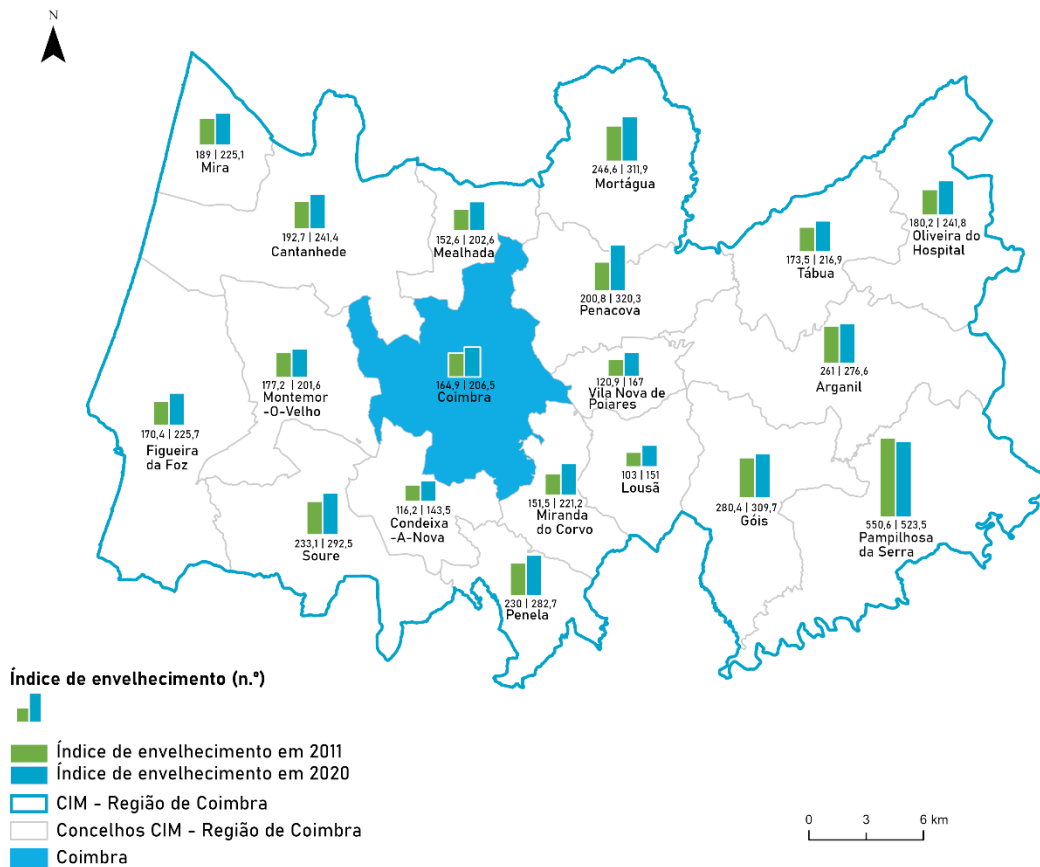
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)

6.2. POPULAÇÃO IDOSA

No **Mapa 11** apresenta-se o índice de envelhecimento³³. Em 2020, o município de Coimbra registou um valor de 206,5 idosas/os por cada 100 jovens. O índice teve um aumento (+41,6), o que reflete a tendência envelhecida da pirâmide etária. Comparativamente com os restantes municípios da CIM-RC, o município em análise tem um dos índices de envelhecimento mais baixos.

³³ Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos).

Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento

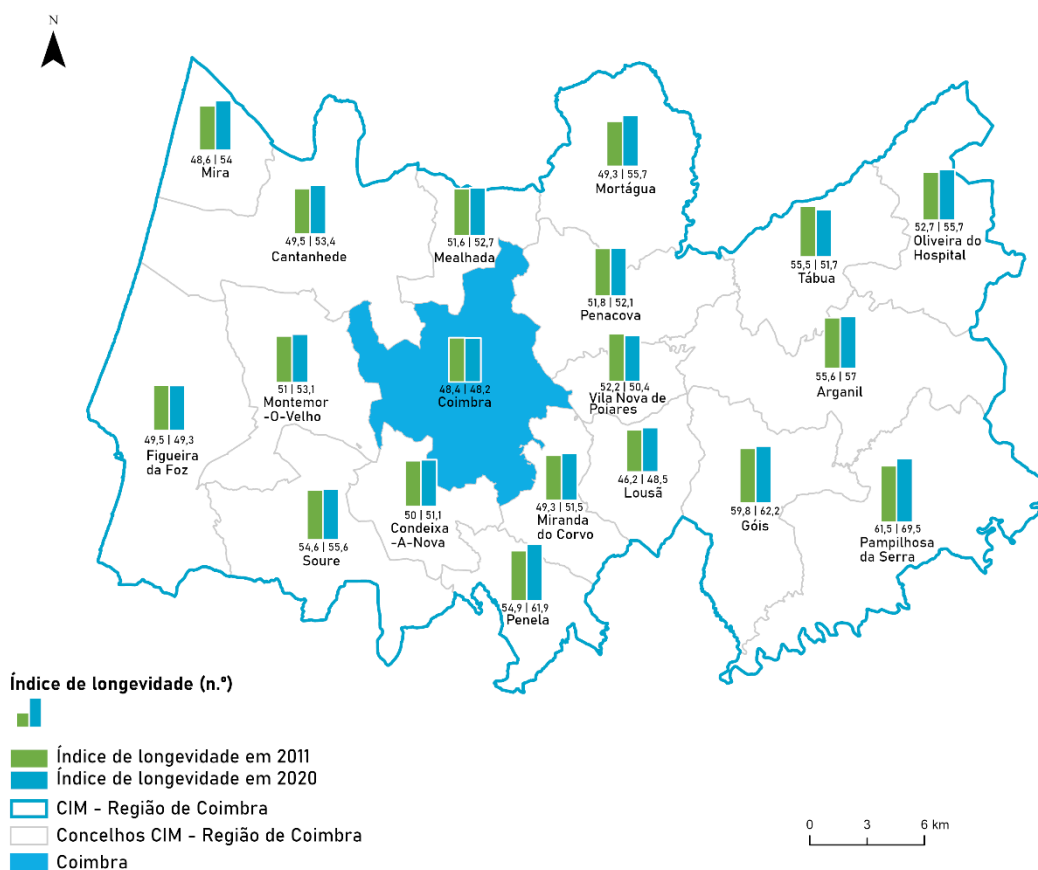


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

O **Mapa 12** representa o índice de longevidade³⁴, e, como se pode observar, em 2020 este fixou-se nos 48,2, valor ligeiramente inferior ao registado em 2011 (48,4). De todos os municípios da CIM-RC, Coimbra foi o que registou um índice mais baixo.

³⁴ Relação entre a população mais idosa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 75 ou mais anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 65 ou mais anos).

Mapa 12. Evolução do índice de longevidade



Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Face aos valores apresentados do índice de envelhecimento, importa perceber quais as soluções existentes no município para a população idosa. Para tal, apresentam-se as taxas de cobertura dos centros de dia, dos serviços de apoio domiciliário e das estruturas residenciais para idosos (ERPI) (**Quadro 27**). Analisando os dados, foi registada uma taxa de cobertura dos centros de dia de 3,30%, dos serviços de apoio domiciliário de 5,60% e das ERPI de 3,2%

	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	3,30
Apoio domiciliário	5,60
ERPI	3,2

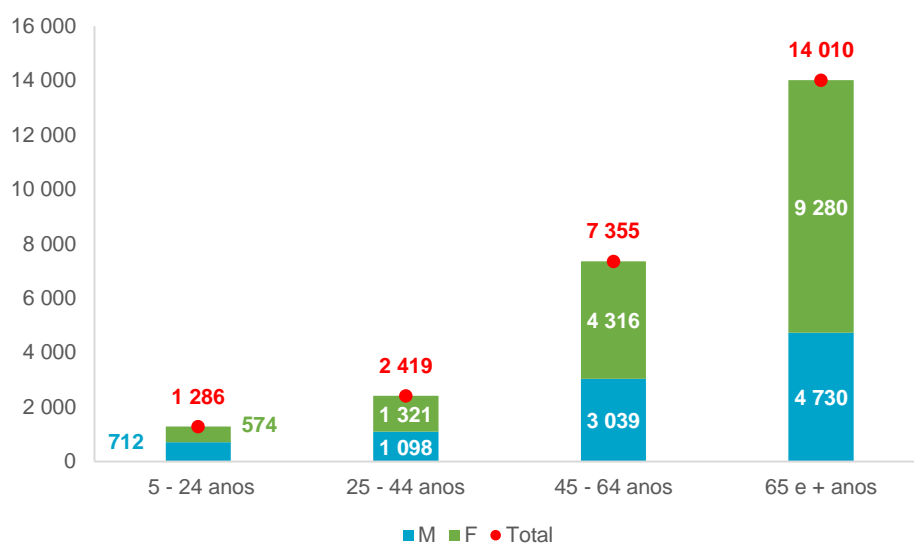
Fonte: Diagnóstico Social (2018-2021)

Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e das ERPI

6.3. POPULAÇÃO COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA

A **Figura 43** apresenta a população residente com pelo menos uma dificuldade conforme o sexo e o grupo etário (ver; ouvir; andar ou subir degraus; memória ou concentração; tomar banho ou vestir-se sozinha/o; compreender os outros ou fazer-se compreender), em 2011.

Verifica-se que 14 010 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos e 7 355 com idade compreendida entre 45 e 64 anos e algum tipo de dificuldade. Estes valores são indicativos das maiores incapacidades das pessoas ao longo do seu envelhecimento natural. Nos dois últimos grupos etários prevalecem as mulheres face aos homens, sendo que a maior discrepância se observa no grupo etário dos 65 e mais anos (9 280 mulheres e 4 730 homens).



Fonte: INE, 2011

Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo, no município de Coimbra

Analisando este indicador apenas para a população com 15 ou mais anos de idade (**Quadro 28**) observa-se que em 2011, contabilizava-se um maior número de pessoas com pelo menos uma dificuldade na categoria da população inativa (76,49%), enquanto 23,51% se inseria na categoria da população ativa. Nesta última categoria, verifica-se que 84,70% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 15,30% desempregadas. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (82,53%).

Analisando os dados por sexo, observa-se que existe uma maior proporção de pessoas com pelo menos uma dificuldade do sexo feminino, na população ativa, comparativamente às do sexo masculino (343 e 311, respetivamente). No que concerne à população inativa, verificam-se maiores assimetrias no perfil da população, ainda que, a grande maioria do sexo masculino e do sexo

feminino se enquadre na categoria das/os reformadas/os (87,97% e 74,71%, respetivamente). Contudo, é na categoria das/os domésticas/os que se identificam maiores diferenças: 139 pessoas do sexo feminino com pelo menos uma dificuldade e 2 no sexo masculino.

Condição perante o trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
População ativa	5 746	23,51	2 454	26,62	3 292	21,63
Empregadas/os	4 867	84,70	2 022	82,40	2 845	86,42
Desempregadas/os	879	15,30	432	17,60	447	13,58
População inativa	18 694	76,49	6 765	73,38	11 929	78,37
Estudantes	422	2,26	228	3,37	194	1,63
Domésticas/os	921	4,93	19	0,28	902	7,56
Reformadas/os	15 429	82,53	5 617	83,03	9 812	82,25
Incapacitadas/os permanentes	1 002	5,36	499	7,38	503	4,22
Outros casos	920	4,92	402	5,94	518	4,34

Fonte: INE, 2011

Quadro 28. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho

Em Coimbra existem três equipamentos para crianças e jovens com deficiência, na tipologia de Intervenção Precoce (176 vagas), Lar de Apoio (647 vagas) e Transporte de Pessoas com Deficiência (410 vagas). Para apoio às pessoas adultas com deficiência existem 15 equipamentos, nas tipologias de Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social para Pessoas com Deficiência e Incapacidade (CAARPD) (3 equipamentos e 110 vagas); Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão (4 equipamentos e 350 vagas); Lar Residencial (Deficiência) (5 equipamentos e 141 vagas); Residência Autónoma (Deficiência) (1 equipamento e 5 vagas); e Serviço de Apoio Domiciliário (Deficiência) (2 equipamentos e 60 vagas) (**Quadro 29**). Os equipamentos estão distribuídos pelas diversas freguesias.

Área de Intervenção	Tipologia	Freguesia	Equipamento	Capacidade
Crianças e Jovens com Deficiência	Intervenção Precoce	Santo António dos Olivais	Creche e Jardim de Infância Dandelio	176
			Equipamento Associação Nacional de Intervenção Precoce	647
	Lar de Apoio	União das freguesias de Coimbra (Sé Nova, Santa Cruz, Almedina e São Bartolomeu)	Lar de Apoio da Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra (APCC)	26
	Transporte de Pessoas com Deficiência	União das freguesias de Santa Clara e Castelo Viegas	Quinta da Conraria – Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra	410
Pessoas Adultas com Deficiência	Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social para Pessoas com Deficiência e Incapacidade (CAARPD)	União das freguesias de Coimbra (Sé Nova, Santa Cruz, Almedina e São Bartolomeu)	Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO) – Delegação de Coimbra	50
		União das freguesias de Santa Clara e Castelo Viegas	Associação de Apoio aos Docentes Depressivos e Bipolares – Delegação Região Centro	127
		Santo António dos Olivais	Associação <i>Spina Bífida</i> e Hidrocefalia de Portugal – Delegação Centro	10
	Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão	São Silvestre	Centro de Atividades Ocupacionais de S. Silvestre (APPACDM)	150
		União das freguesias de Santa Clara e Castelo Viegas	Quinta da Conraria – Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra (APCC)	160
		Torres do Mondego	CAO da Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo de Coimbra (APPDA)	10
		União das freguesias de Santa Clara e Castelo Viegas	Associação de Famílias Solidárias com a Deficiência (AFSD)	30
	Lar Residencial (Deficiência)	São Silvestre	Centro de Atividades Ocupacionais de S. Silvestre	19
		Santo António dos Olivais	Lar Residencial (APPACDM de Coimbra)	10
		União das freguesias de Santa Clara e Castelo Viegas	Quinta da Conraria - APCC	60
		Santo António dos Olivais	Lar Integrado para Pessoas Deficientes e suas Famílias – Envelhecer Juntos	40
		União das freguesias de Santa Clara e Castelo Viegas	Associação de Famílias Solidárias com a Deficiência (AFSD)	12
	Residência Autónoma (Deficiência)	União das freguesias de Santa Clara e Castelo Viegas	Residência Autónoma da APPDA Coimbra	5
	Serviço de Apoio Domiciliário (Deficiência)	União das freguesias de Santa Clara e Castelo Viegas	Quinta da Conraria – APCC	50
		Santo António dos Olivais	APPACDM de Coimbra – SAD	10

Fonte: GEP – Carta Social (consultada em maio de 2022)

Quadro 29. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência

6.4. PRESTAÇÕES SOCIAIS

6.4.1. Rendimento Social de Inserção

No **Quadro 30** apresentam-se as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (RSI)³⁵. Como se pode constatar, no município de Coimbra, o número de beneficiários/as desta prestação social diminuiu de 2014 para 2020. Nesse ano havia 1 422 mulheres e 1572 homens a receber este tipo de rendimento. O número de beneficiários do RSI foi sempre superior ao das beneficiárias. Nas unidades geográficas de referência verifica-se a mesma tendência de diminuição do número de pessoas, em ambos os sexos, a receber este tipo de prestação social.

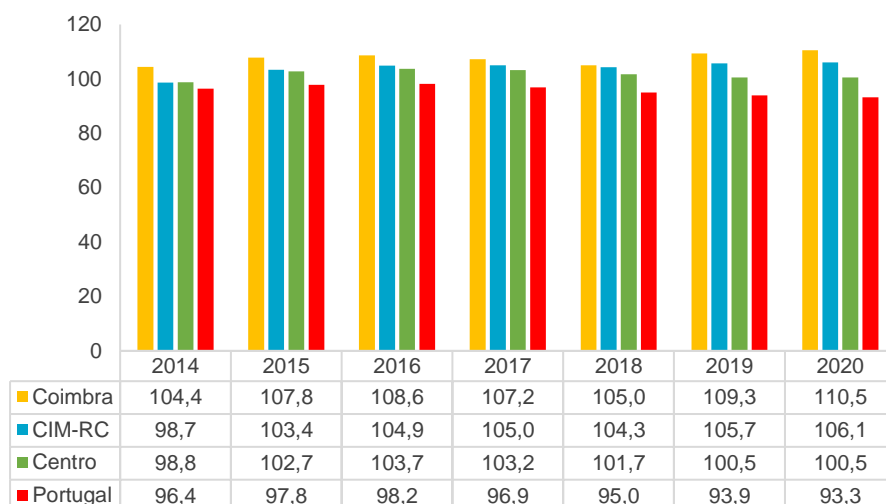
Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2017	2020	2014	2017	2020
Coimbra	1 900	1 672	1 422	1 984	1 792	1 572
CIM-RC	5 187	4 456	3 741	5 118	4 678	3 968
Centro	24 432	21 497	19 295	24 127	22 184	19 401
Portugal	163 375	146 374	133 455	157 436	141 820	124 484

Fonte: INE, 2014, 2017 e 2020

Quadro 30. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador, observa-se que o número de homens a auferir o Rendimento Social de Inserção foi sempre superior às mulheres (**Figura 44**). Em 2020 contabilizou-se a maior discrepância, com 110,5 homens por cada 100 mulheres. Na CIM-RC, o valor mais elevado registado foi em 2020 (106,1%), em contrapartida, na região Centro e no território nacional foi em 2016 (103,7% e 98,2%, respetivamente).

³⁵ Prestação incluída no subsistema de solidariedade e num programa de inserção, de modo a conferir às pessoas e aos seus agregados familiares apoios adaptados à sua situação pessoal, que contribuam para a satisfação das suas necessidades essenciais e que favoreçam a progressiva inserção laboral, social e comunitária.



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 44. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de RSI (%)

6.4.2. Prestação Social para a Inclusão

Relativamente à prestação social para a inclusão³⁶ no município de Coimbra (**Quadro 31**), constata-se um ligeiro aumento do número de beneficiários/as de 2019 para 2020. Esta tendência foi observada nas restantes unidades geográficas de referência. O número de beneficiários a receber a prestação social para a inclusão é superior ao das beneficiárias.

Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2019	2020	2019	2020
Coimbra	543	584	663	730
CIM-RC	2 076	2 219	2 188	2 391
Centro	11 069	11 880	11 834	12 756
Portugal	51 689	55 761	54 878	58 965

Fonte: INE, 2019 e 2020

Quadro 31. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)

³⁶ Prestação pecuniária mensal que visa melhorar a proteção social de pessoas com deficiência/incapacidade, tendo em vista promover a proteção familiar, a autonomia e a inclusão social das pessoas com deficiência, assim como combater situações de pobreza das pessoas com deficiência ou da sua família. Os residentes no país com idades compreendidas entre os 18 anos e a idade legal de reforma em vigor, e com um grau de incapacidade, devidamente certificada, igual ou superior a 60%, têm acesso à prestação. O montante mensal da prestação é variável e depende do valor de referência anual fixado em portaria do governo, do grau de incapacidade e do nível de rendimentos do beneficiário ou do seu agregado familiar.

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 45**), também se verificou um incremento de 2,9 p.p., registando em 2020, 125 homens a receber esta prestação por cada 100 mulheres. Na CIM-RC e na região Centro também se constatou um aumento (2,4 p.p. e 0,5 p.p., respetivamente), ao contrário do território nacional que registou um decréscimo (0,5 p.p.).

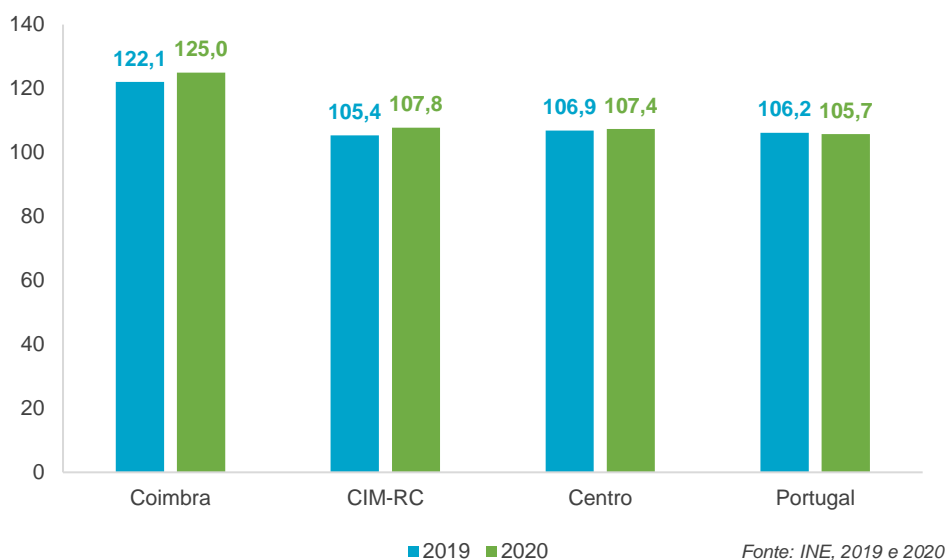
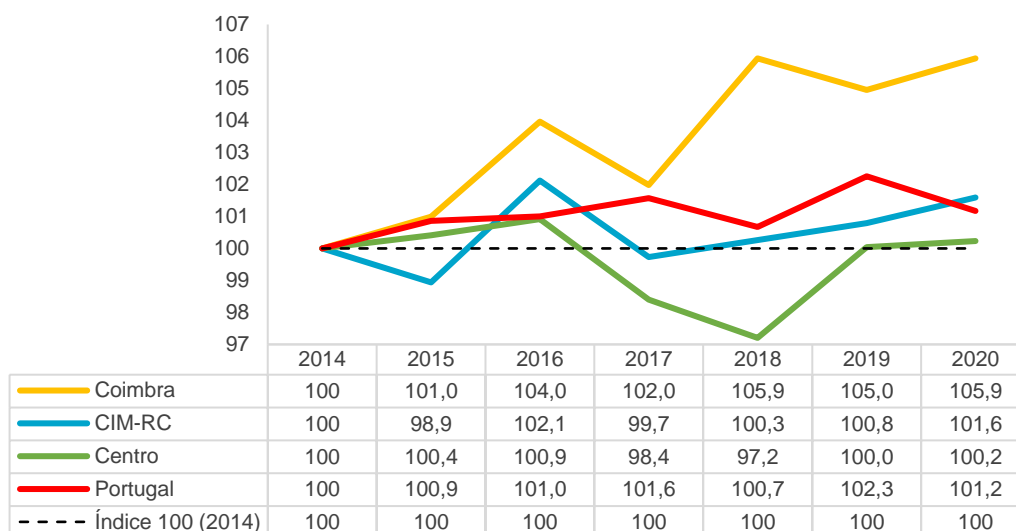


Figura 45. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)

6.4.3. Subsídio por Assistência à Terceira Pessoa

No que concerne ao subsídio por assistência à terceira pessoa³⁷ (**Figura 46**), em Coimbra, verifica-se que o número de beneficiárias/os tem vindo a aumentar. Nas unidades geográficas de referência observou-se um aumento do número de pessoas a receber esta prestação social de 2014 para 2020.

³⁷ Prestação pecuniária mensal que visa compensar o acréscimo de encargos familiares e é atribuída: a) aos beneficiários com descendentes ou equiparados com direito a subsídio familiar, a crianças e jovens com bonificação por deficiência ou ao subsídio mensal vitalício, que se encontrem numa situação de dependência por causas exclusivamente imputáveis à deficiência (sem usufruírem do subsídio de educação especial); b) aos pensionistas de sobrevivência, invalidez ou velhice do regime geral da Segurança Social que se encontrem em situação de dependência.



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 46. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa (%)

6.4.4. Subsídio de Doença

O número de beneficiários/as de subsídio de doença³⁸ (**Quadro 32**), aumentou de 2015 para 2018 e regrediu em 2021. As mulheres sempre foram as que mais receberam este subsídio. No que toca às unidades geográficas de referência a situação é a mesma, exceto nos homens da zona centro em que o aumento é contínuo entre 2015 e 2021.

Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2015	2018	2021	2015	2018	2021
Coimbra	4 801	5 497	5 055	2 909	3 492	3 420
CIM-RC	15 153	17 843	16 831	9 902	12 392	12 260
Centro	70 914	85 874	83 604	49 078	61 483	62 286
Portugal	334 346	405 608	380 845	221 189	280 237	279 519

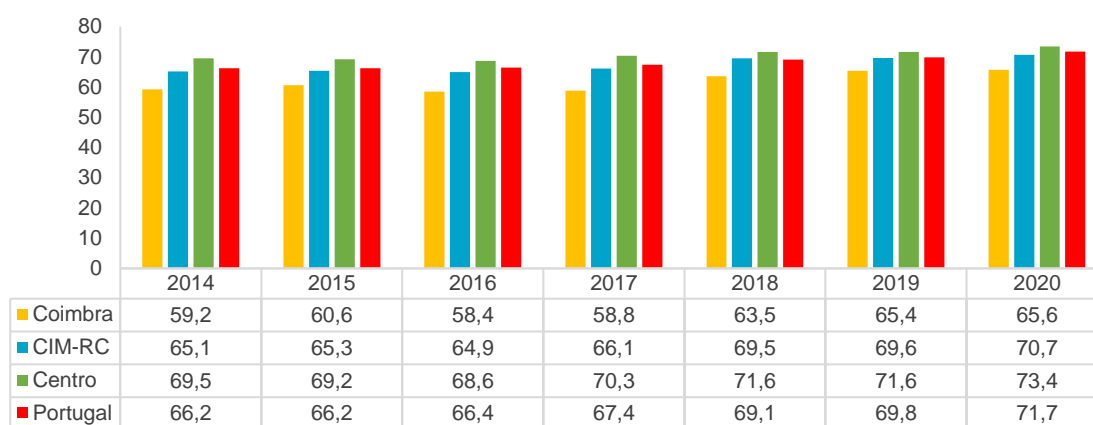
Fonte: INE, 2015, 2018 e 2021

Quadro 32. Beneficiárias/os de subsídio de doença (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 47**), registaram-se várias oscilações nos dois sentidos, mas manteve uma tendência de subida no período em análise (2014

³⁸ Prestação pecuniária concedida aos trabalhadores em caso de doença. É atribuída nos termos da pensão de invalidez.

a 2020), atingindo o valor mais elevado neste último ano (65,6%). Nas unidades de referência, os valores têm vindo a subir, mas com oscilações da percentagem de crescimento.



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 47. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de subsídios de doença (%)

6.4.5. Pensionistas

As/os pensionistas³⁹ da Segurança Social, de Coimbra, diminuíram de 2014 para 2020, em -1,54%, a menor quebra registada quando comparada com a da CIM-RC (-3,19%) e da região Centro (-2,68%) mas maior que o território nacional (-0,56%). Tendo em consideração o tipo de pensão, constata-se que a maioria a recebia, em 2020, por velhice (28 839). De seguida as/os pensionistas de sobrevivência (9 016) e, por fim, por invalidez (1 955). Quase todos os tipos de pensão registaram um aumento entre 2014 e 2020, 821 pessoas na velhice, 147 pessoas na sobrevivência. Apenas há uma diminuição de -1 581 pensionistas na invalidez. Nas unidades geográficas de referência, a maioria também se enquadrava na condição de velhice (**Quadro 33**).

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Coimbra	40 423	39 810	3 536	1 955	28 018	28 839	8 869	9 016	-1,54
CIM-RC	146 871	142 325	12 567	7 740	99 054	99 732	35 250	34 853	-3,19
Centro	742 323	722 936	62 958	42 342	496 968	500 966	182 397	179 628	-2,68
Portugal	3 024 590	3 007 747	260 940	178 599	2 023 366	2 087 673	740 284	74 1475	-0,56

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 33. Pensionistas da Segurança Social por tipo de pensão (n.º)

³⁹ Titular de uma prestação pecuniária nas eventualidades de: invalidez, velhice, doença profissional ou morte.

Relativamente aos valores médios das pensões da Segurança Social, verifica-se um aumento entre 2014 e 2020 de 16,34%, maior que as unidades geográficas de referência (**Quadro 34**). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nos/as pensionistas por invalidez (1 244€), seguido das/os pensionistas velhice (838€) e por sobrevivência (479€).

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Coimbra	4 804	5 589	4 724	5 968	5 406	6 244	2 933	3 412	16,34
CIM-RC	4 457	5 175	4 693	5 679	5 050	5 848	2 707	3 136	16,11
Centro	4 412	5 121	4 691	5 633	5 020	5 807	2 656	3 086	16,07
Portugal	4 998	5 811	4 732	5 617	5 787	6 672	2 937	3 433	16,27

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 34. Valor médio das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€)

6.5. SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

9 042 casais de direito com filhas/os, em 2011	Taxas de cobertura, em 2022 46,7% creches e amas 95% jardins de infância	7 622€ para os beneficiárias/os abono de família para crianças e jovens, em 2020	206,5 índice de envelhecimento, em 2020
48,2 índice de longevidade, em 2020	Taxas de cobertura, em 2022 3,3% centros de dia 5,6% apoio domiciliário 3,2% ERPI	14 010 pessoas com mais de 65 anos, com pelo menos uma dificuldade, 2011	População ativa com dificuldades, 2011 2 454 homens 3 292 mulheres
População inativa com dificuldades, 2011 6 765 homens 11 929 mulheres	82,53% da população inativa com dificuldades são reformadas/os, 2011	17 equipamentos sociais para pessoas com deficiência, 2022	RSI diminuição de beneficiários/as de 2014 para 2020 -478 mulheres e -412 homens
110,5% relação de masculinidade beneficiárias/os Rendimento Social de Inserção, 2020	Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão, em 2020: 730 homens e 584 mulheres	125,0% relação de masculinidade beneficiárias/os prestação social para a inclusão, 2020	Subsídio por assistência à terceira pessoa mais 106% de beneficiárias/os face a 2014
Subsídio de doença +254 mulheres e +511 homens em 2021 de 2014 para 2021	65,6% relação de masculinidade beneficiárias/os de subsídio de doença, 2020	39 810 pensionistas da Segurança Social, em 2020 28 839 por velhice	5 589€ valor médio das pensões da segurança social, em 2020

7. CRIMINALIDADE: VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Toda a análise da criminalidade assenta apenas nos dados dos crimes registados pelas autoridades policiais.

7.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE

Na **Figura 48** apresentam-se os crimes registados (contra pessoas, património, identidade cultural, vida em sociedade, estado, animais de companhia e legislação avulsa) pelas autoridades policiais em Coimbra. Como se pode verificar, o número de crimes sofreu um decréscimo constante entre 2011 e 2021. O valor máximo foi em 2011 (5 473) e o mínimo em 2021 (3 049) crimes.

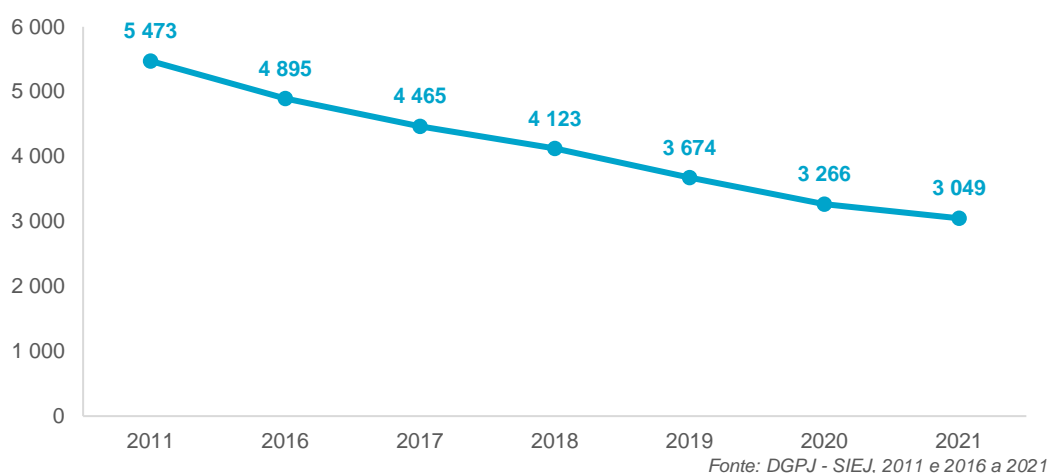


Figura 48. Crimes registados pelas autoridades policiais (n.º)

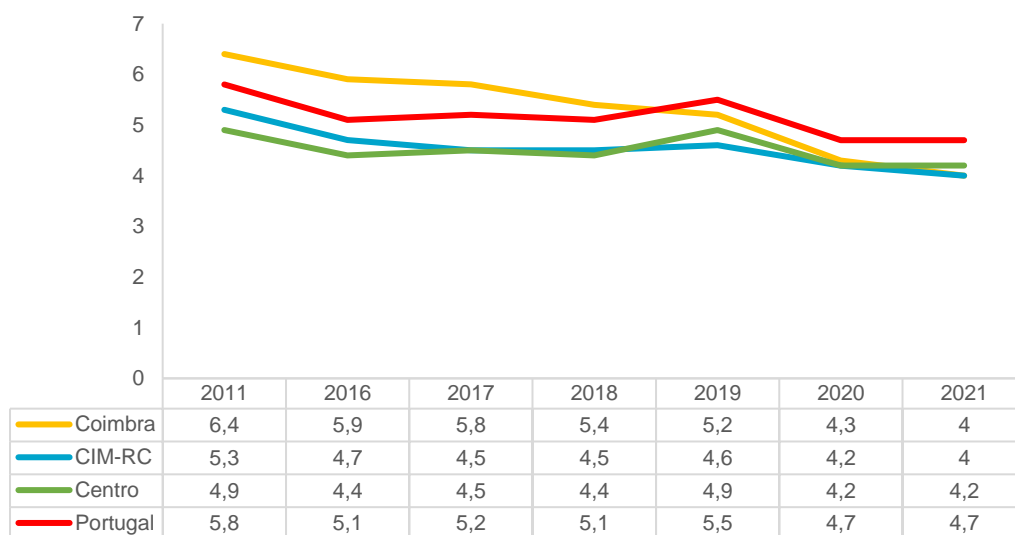
No âmbito deste diagnóstico, importa analisar os crimes contra pessoas. Em 2021 foram registados 823 crimes desta tipologia, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (65,01%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (17,50%). Com uma menor proporção, encontram-se os crimes contra a reserva da vida privada (6,44%), contra a honra (6,20%), contra a liberdade / autodeterminação sexual (3,04%) e “outros” (1,82%). Não houve crimes contra a vida (0,00%) (**Quadro 35**). O número de crime registados contra as pessoas tem oscilado muito entre 2011 e 2021, não sendo possível estabelecer uma tendência clara.

Tipologia de crime	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contra a vida	0,62	0,66	0,70	0,73	0,40	0,67	0,00
Contra a integridade física	70,59	65,65	68,32	65,84	68,65	65,13	65,01
Contra a liberdade pessoal	16,38	18,21	17,10	19,32	16,37	19,80	17,50
Contra a liberdade / autodeterminação sexual	3,04	4,72	3,23	3,66	3,57	3,26	3,04
Contra a honra	5,77	4,64	4,36	4,67	5,26	4,95	6,20
Contra a reserva da vida privada	3,35	4,64	5,67	5,04	4,96	5,06	6,44
Outros	0,23	1,49	0,61	0,73	0,79	1,12	1,82
Total (n)	1 282	1 208	1 146	1 092	1 008	889	823

Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

Quadro 35. Crimes contra as pessoas (%)

No que se refere aos crimes contra a integridade física, nos quais se inserem os crimes de violência doméstica, apresenta-se (Figura 49) a tendência evolutiva da taxa de criminalidade dos mesmos. Verifica-se uma diminuição gradual de 2011 a 2021, sendo que no último período parece ter diminuído ainda mais. Em 2021, a taxa de criminalidade fixou-se nos 4,0‰, menos 2,4 p.p. em relação a 2011. As unidades geográficas de referência observaram uma tendência global de decréscimo nos períodos em análise, sendo que em 2021 registaram valores iguais (Centro) ou acima CIM-RC e Portugal (4,2‰ e 4,7‰ respetivamente).

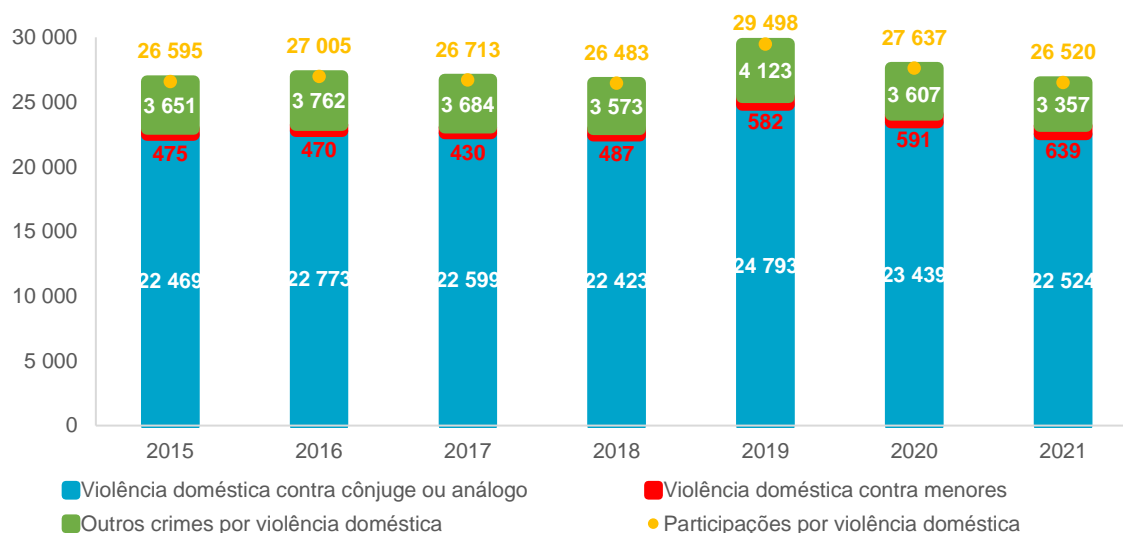


Fonte: INE, 2011 e 2016 a 2021

Figura 49. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰)

7.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Analisando o número de participações por violência doméstica⁴⁰ em Portugal (**Figura 50**), verifica-se que o ano de 2019 foi o mais crítico com 29 498 participações. Os crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogo sobressaem em todos os anos do período em análise. Em 2021, foram registadas 26 520 participações, das quais 22 524 são de violência doméstica contra cônjuge ou análogo, 3 357 de outros crimes por violência doméstica e 639 de violência doméstica contra menores.



Fonte: SSI, 2015 a 2021

Figura 50. Evolução das participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)

O **Quadro 36** apresenta os crimes de violência doméstica comparados com os restantes crimes. Como se pode observar, em 2021, contabilizaram-se 286 crimes, 9,38% do total de crimes registados. O ano mais crítico foi o de 2016 com 405 crimes de violência doméstica no município, tal como na CIM-RC (1 080 crimes), na região Centro e em Portugal foi 2019 (5 714 e 29 498, respetivamente).

⁴⁰ Os dados apresentados incluem os crimes de violência doméstica enquadrados na referência legislativa do art.º 152.º do Código Penal (violência doméstica), especificamente, os crimes registados de “violência doméstica contra cônjuges ou análogos”, “violência doméstica contra menores” e “outros crimes de violência doméstica”.

Unidade geográfica	2011		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.
Coimbra	403	7,36	405	8,27	369	8,26	323	7,83	316	8,60	319	9,77	286	9,38
CIM-RC	1 051	6,86	1 080	9,30	977	8,75	940	9,16	1 007	9,60	1 051	10,73	1 021	10,98
Centro	5 176	6,81	5 049	8,70	4 940	8,33	4 949	8,74	5 714	9,79	5 427	10,20	5 260	9,92
Portugal	28990	6,98	27005	8,16	26713	7,81	26483	7,95	29498	8,79	27637	9,25	26520	8,80

Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

Quadro 36. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)

No que concerne aos crimes de violência doméstica, no município de Coimbra, foram registados os seguintes valores em 2021: 229 cônjuge/análogo, 5 contra menores e 52 outros.



Em 2020, a grande maioria era violência doméstica cônjuge/análogo (84,3%). Em comparação com o ano de 2011, foi registada uma diminuição de -8 p.p., tal como se verificou na região Centro e na CIM-RC (-1,2 e -7,1 p.p. respetivamente). Em contrapartida, em Portugal observou-se um aumento (+2,9 p.p.). apesar da diminuição registada, houve alguns aumentos durante o período de análise (Figura 51).

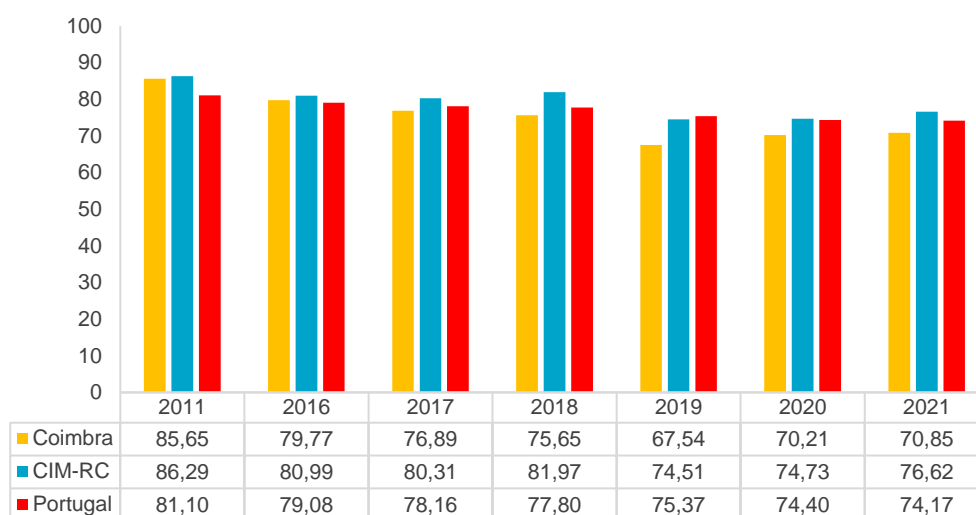


Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

Figura 51. Crimes registados de violência doméstica cônjuge/análogo (%) no total dos crimes registados de violência doméstica

7.2.1. Características das vítimas

Em 2021, as vítimas identificadas, no total dos crimes de violência doméstica, fixaram-se nos 70,85% (**Figura 52**). Este valor foi inferior ao registado em 2011 (85,8%), tal como aconteceu na CIM-RC e em Portugal. Os dados para a região Centro não se encontram disponíveis para comparar.

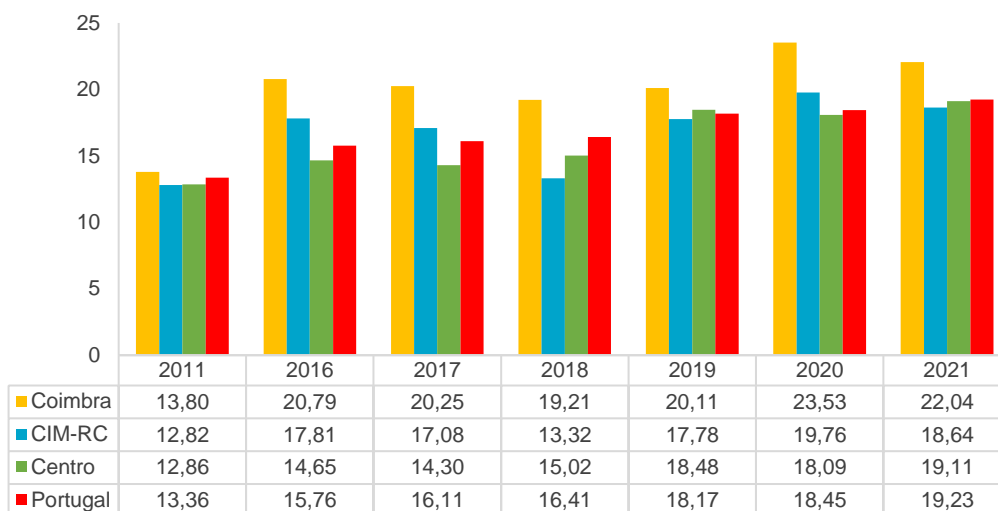


Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

Figura 52. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica

7.2.2. Características do/a agressor/a (agentes/ suspeitas/os)

No que concerne às agressoras em crimes de violência doméstica, constata-se que, em 2021, a percentagem era de 22,04%, o que se traduziu num aumento de 8,24 p.p. face a 2011 (**Figura 53**). De salientar que o número máximo verificado no município foi em 2020 com 23,53%. A CIM-RC (18,64%), a região Centro (19,11%) e o território nacional (19,23%) também registaram aumentos em relação a 2011. No período em análise, os valores do município foram sempre superiores aos das unidades geográficas de referência.



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

Figura 53. Agentes/suspeitas identificadas em crimes registados em % do total de agentes/suspeitas/os identificadas/os em crimes registados de violência doméstica

7.3. ESTRUTURAS/ RESPOSTAS DE ATENDIMENTO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Para apoiar as vítimas de violência doméstica, o município de Coimbra tem disponível no território uma estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica:

Associação Portuguesa de Apoio à Vítima – Gabinete de Apoio à Vítima Coimbra (APAV – GAV Coimbra)	
Morada	Av. Fernão De Magalhães, Nº 153, Piso 1, Sala 1, 3000-176 Coimbra
Contactos	239 702 363 / 239 781 545
E-mail	apav.coimbra@apav.pt
Horário	segunda a sexta-feira (dias úteis) das 10h às 12:30h e das 14h às 17:30h

Também tem disponível a PSP e a GNR (entidades de 1.ª linha na intervenção); e a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) como estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica (entidade de 2.ª linha na intervenção).

No âmbito das estruturas/respostas de atendimento às vítimas de violência, a população pode ainda contar com a Associação de Mulheres contra a Violência (AMCV), União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR) e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

7.4. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE

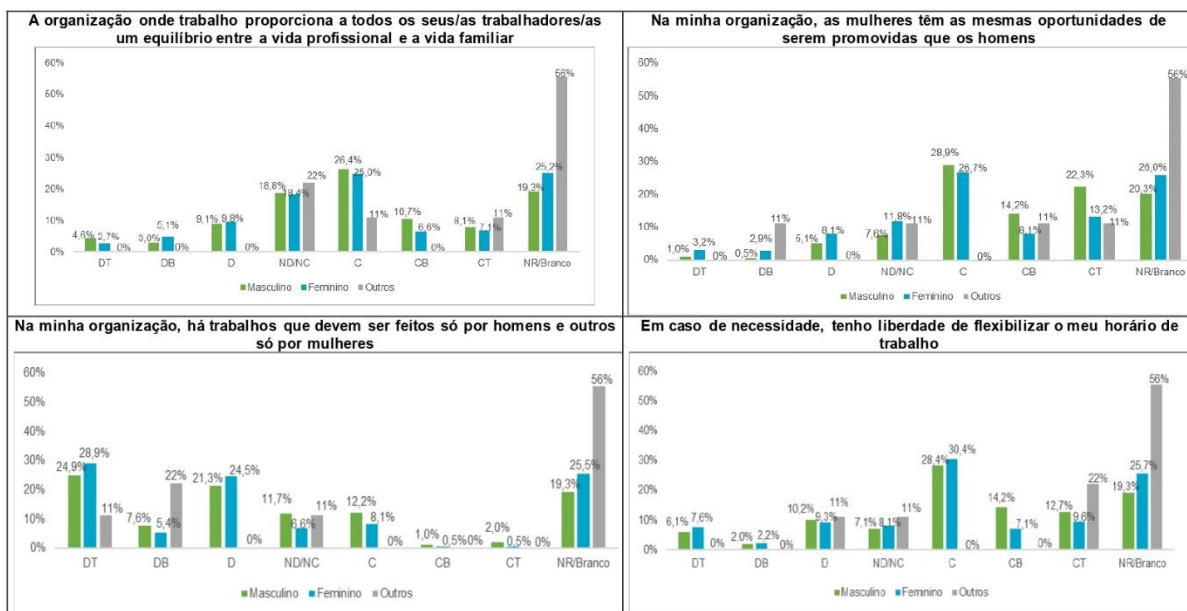


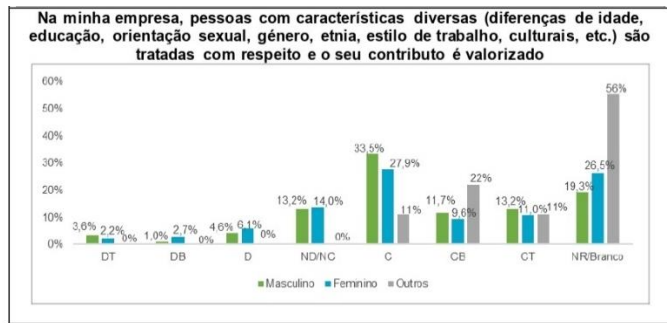
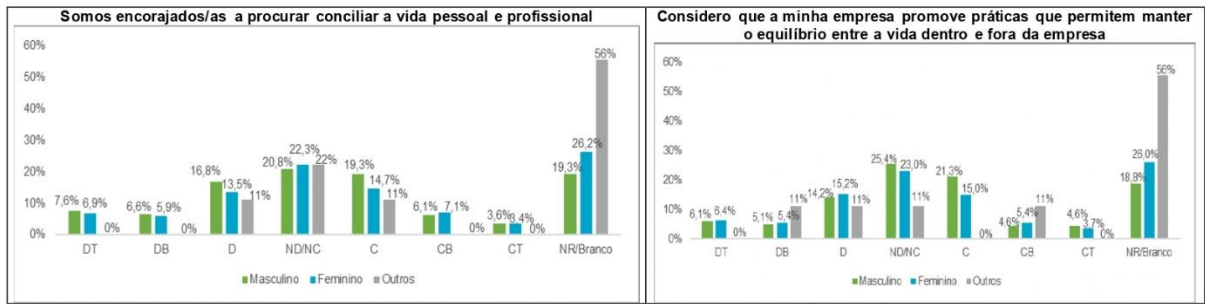
8. PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES DA POPULAÇÃO

De seguida serão apresentados os resultados ao questionário realizado à população do município, no sentido de se conhecer as suas práticas, valores e perceções de (des)igualdades. No município de Coimbra obtiveram-se 614 respostas: 32,0% de homens (197), 66,5% de mulheres (408) e 1,5% de outros grupos que foram agrupados para efeitos estatísticos por terem pouca representatividade e para simplificar a leitura dos gráficos (cisgénero 2, queer 1, transgénero 1, outros/as 1 e não quero responder 4).

8.1. HÁBITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL (TRABALHO/ESTUDO) E A SUA VIDA PESSOAL E FAMILIAR

Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 54**, relacionadas com a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, todos os géneros concordam com a maioria das afirmações. No entanto, há uma elevada percentagem de pessoas que não responderam às afirmações. Também se verifica discordância sobre a afirmação “há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres”.

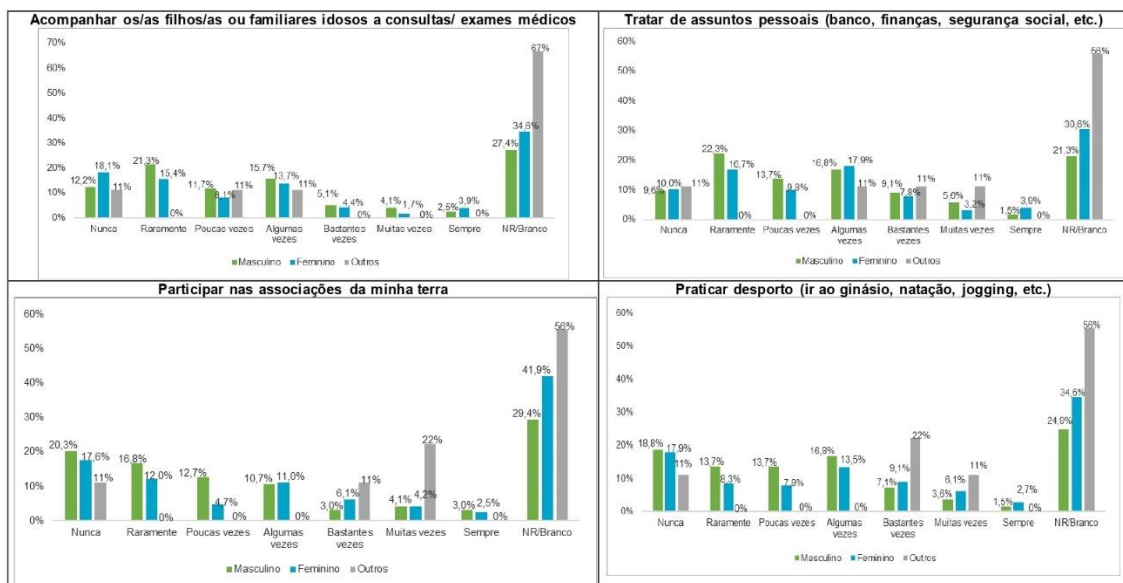




DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

Relativamente às dificuldades que as pessoas têm em conciliar determinadas atividades com a vida profissional (**Figura 55**), todos/as referem ter falta de tempo para as atividades que gostariam ou precisam de realizar fora do trabalho. Os valores de “não responde/branco” são os mais elevados.



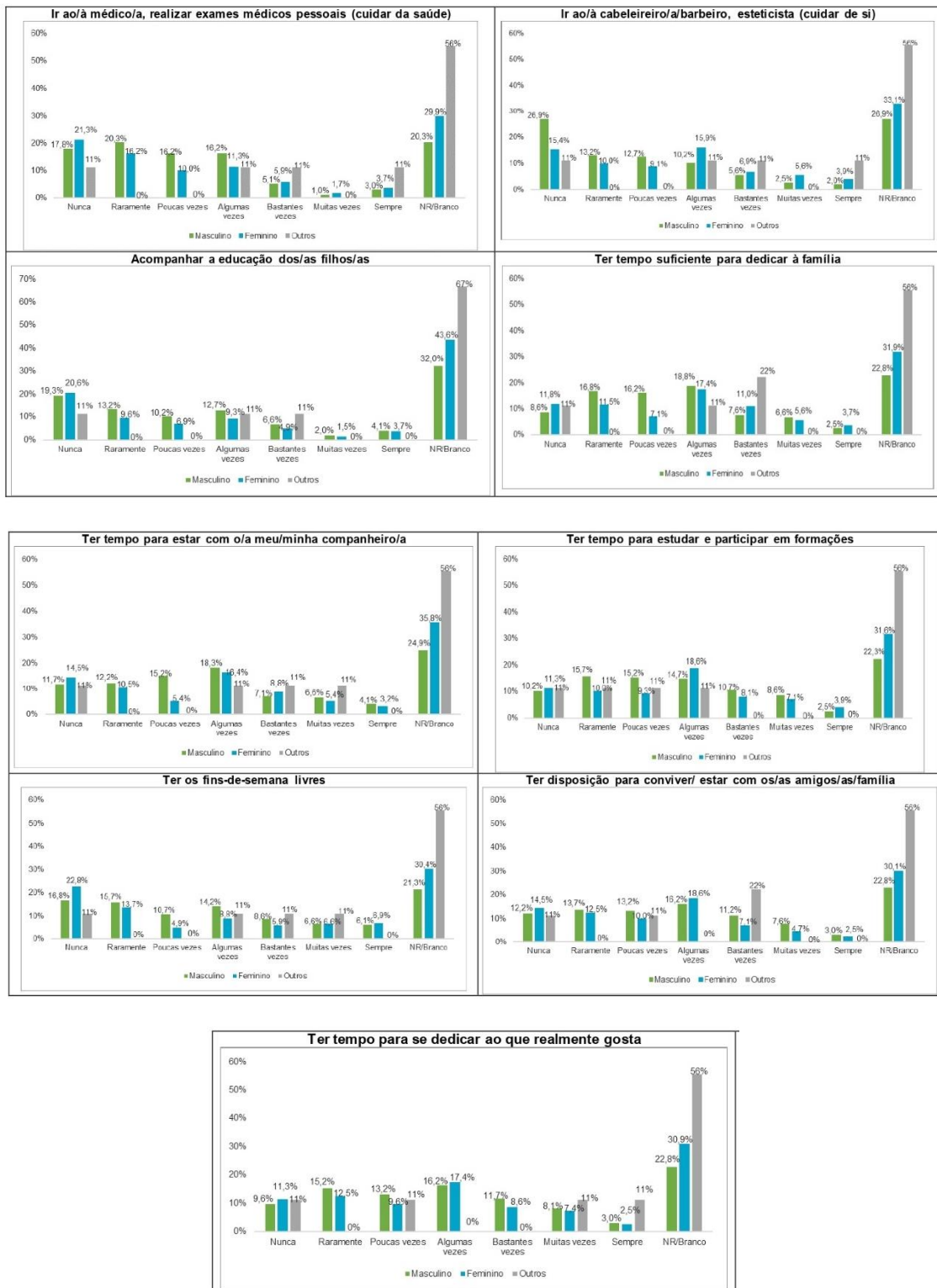


Figura 55. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)

8.2. SEGURANÇA NA VIA PÚBLICA E SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA OU CONFLITO NO LOCAL PROFISSIONAL

No que respeita a preocupações sobre a segurança, nota-se que a maior parte as mulheres e dos homens se preocupam mais com a questão dos assaltos e dos roubos (**Quadro 37**).

Principais Preocupações de Segurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	27,7%	20,0%
Agressão	16,4%	10,1%
Assalto	32,3%	35,9%
Assédio sexual	3,6%	8,8%
Homicídio	3,1%	1,3%
Perseguição	3,6%	5,6%
Roubo	30,3%	25,5%
Violação	2,6%	7,3%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 37. Principais preocupações de segurança

Quanto aos fatores que mais contribuem para estas preocupações (**Quadro 38**), destacam-se, em ambos os sexos, a falta de policiamento (42,6% homens e 33,1% mulheres) e o consumo ou tráfico de álcool e drogas (34,4% homens e 30,1% mulheres).

Fatores que contribuem para preocupações	Masculino	Feminino
Nenhuma	7,2%	7,8%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	34,4%	30,1%
Espaço público degradado	26,2%	24,7%
Estações/ paragens de transportes	8,7%	8,3%
Falta de casas de banho seguras e limpas	15,4%	11,6%

Fatores que contribuem para preocupações	Masculino	Feminino
Falta de informação ou sinalética	4,6%	3,3%
Falta de policiamento	42,6%	33,1%
Falta de respeito pelas pessoas	30,8%	21,5%
Falta de vendedores/as ou bancas de rua	4,1%	4,5%
Iluminação fraca	9,7%	13,1%
Transportes públicos	14,9%	15,7%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 38. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança

De acordo com o **Quadro 39**, a maioria das pessoas não apontam nenhum fator que considerem que afeta a segurança. Porém, quando o indicam, 17,4% dos homens referem o facto de “ser de uma certa raça/etnia” e 17,2% das mulheres reportam “ter uma incapacidade/deficiência”.

Fatores que afetam a segurança das pessoas	Masculino	Feminino
Nenhum	38,5%	22,5%
Ser de outra região/ país	6,2%	3,5%
Ser de uma certa raça/ etnia	17,4%	12,6%
Ser mulher	3,1%	3,3%
Ter uma incapacidade/ deficiência	9,7%	17,2%
Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual	7,2%	14,6%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 39. Fatores que afetam a segurança das pessoas

Relativamente aos principais comportamentos adotados para promover a segurança (**Quadro 40**), ambos referem “evito certos espaços” (46,7% homens e 32,3% mulheres) e “evito ir a sítios isolados” (26,7% homens e 38,1% mulheres). As mulheres também evitam sair sozinhas depois de escurecer 26,0%. Os homens usam equipamentos de proteção pessoal (2,1%) face a 1,3% nas mulheres.

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Não faço nada	17,9%	10,1%
Evito certos espaços	46,7%	32,3%
Evito ir a sítios com multidões	8,2%	5,6%
Evito ir a sítios isolados	26,7%	38,1%
Evito sair sozinho/a	2,6%	9,1%
Evito sair sozinho/a depois de escurecer	8,7%	26,0%
Evito usar certas roupas	0,5%	6,6%
Tenho o telemóvel sempre à mão	9,2%	18,4%
Evito usar certos acessórios	4,1%	5,8%
Evito usar transportes públicos	2,1%	1,3%
Uso equipamentos de proteção pessoal	2,1%	1,3%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 40. Comportamentos realizados para promover a segurança

No que concerne às situações de assédio ou agressão em espaço público, a maior parte das respostas foi “não” (58,5% masculino e 50,5% feminino). No entanto, também se registou uma elevada percentagem de inquiridas/os que preferiram não responder - 22,1% masculino e 30,6% feminino (**Quadro 41**).

Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Não	58,5%	50,5%
Sim	19,5%	18,9%
Não responde	22,1%	30,6%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público

No que respeita ao tipo de situação de assédio/agressão vivenciada, destaca-se o assédio verbal (57,9% masculino e 70,7% feminino), abuso psicológico (44,7% masculino) e assédio visual (53,3% feminino) (**Quadro 42**).

Tipo de situação de assédio/ agressão vivenciada	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	44,7%	37,3%
Agressão física violenta	36,8%	17,3%
Assédio físico	10,8%	9,3%
Assédio verbal	57,9%	70,7%
Assédio visual	7,9%	53,3%
Perseguição/ <i>stalking</i>	5,3%	5,3%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 42. Tipo de situação de assédio/ agressão vivenciada

As ruas e praças são os locais públicos mais referidos como palco de vivência de assédio/agressão (68,4% masculino e 72,0% feminino) seguidos por estacionamento (28,9% masculino e 22,7% feminino) e parques e jardins (22,7% feminino). As casas de banho públicas são lugares seguros para as mulheres (0%) (**Quadro 43**).

Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Casas de banho públicas	5,3%	0,0%
Estacionamentos	28,9%	22,7%
Mercados	2,6%	8,0%
Paragens e apeadeiros	7,9%	17,3%
Parques e jardins	13,2%	22,7%
Ruas e praças	68,4%	72,0%
Transportes públicos	10,5%	14,7%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 43. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/ agressão

Em caso de assédio/agressão em espaço público (**Quadro 44**), os homens confrontam o agressor ou não fazem nada (47,4% e 18,4% respetivamente). As mulheres não fazem nada (48,0%) ou confrontam o agressor, pedem ajuda a quem ia a passar ou a um amigo/a (12,0% em todas).

O que fez em casos de assédio/ agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Nada	18,4%	48,0%
Confrontei o/a agressor/a	47,4%	12,0%
Fui à polícia e apresentei queixa	7,9%	1,3%
Pedi ajuda a familiar	2,6%	8,0%
Pedi ajuda a quem ia a passar	5,3%	12,0%
Pedi ajuda a amigo/a	10,5%	12,0%
Recorri a uma linha de ajuda	0,0%	2,7%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 44. Reação em caso de assédio/ agressão em espaço público

Relativamente a ameaças, agressões, assédio e perseguições no local de trabalho (**Quadro 45**), ambos os sexos foram alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no local de trabalho (63,6% homens e 49,7% mulheres). Também se verifica uma elevada percentagem de pessoas que preferiram não responder - 23,1% homens e 31,3% mulheres. Do grupo que respondeu que sim, 18,9% foi do sexo feminino e 13,3% do sexo masculino.

Foi alvo de ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	Masculino	Feminino
Não	63,6%	49,7%
Sim	13,3%	18,9%
Não responde	23,1%	31,3%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 45. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho

No que diz respeito ao tipo de abuso sofrido no local de trabalho, a maior percentagem é abuso psicológico (76,9% homens e 77,3% mulheres), seguido de assédio verbal (30,8% homens e 38,7% mulheres) (**Quadro 46**).

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	76,9%	77,3%
Assédio físico	7,7%	13,3%
Assédio verbal	30,8%	38,7%
Assédio visual	7,7%	25,3%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho

Ambos os sexos, a maioria afirma que foram ameaçados/agredidos ou perseguidos por dirigentes ou chefias (73,1% masculino e 58,7% feminino), o que denota a cultura das empresas (**Quadro 47**).

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino
Cliente	19,2%	12,0%
Colega de trabalho	23,1%	25,3%
Dirigentes ou chefias	73,1%	58,7%
Membro do público	0,0%	9,3%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

Considerando o **Quadro 48**, constata-se que a maioria não reportou a situação que sofreu (61,5% masculino e 68,0% feminino). No caso de ter reportado, os homens são maioria (38,5% face a 29,3%).

Reportou o incidente	Masculino	Feminino
Não	61,5%	68,0%
Sim	38,5%	29,3%
Não responde	0,0%	2,7%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 48. Reporte dos incidentes no local de trabalho

A maioria afirma ter reportado o incidente ocorrido aos dirigentes/chefes (30,8% masculino e 22,7% feminino). Seguem-se os representantes sindicais e representantes de segurança e saúde no trabalho (3,8% homens e 2,7% mulheres em ambos) (**Quadro 49**).

A quem reportou o incidente	Masculino	Feminino
Delegada ou Delegado Sindical	3,8%	2,7%
Dirigente ou chefia	30,8%	22,7%
Representantes de Segurança e Saúde no Trabalho	3,8%	2,7%
Sindicalista	0,0%	1,3%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 49. Entidade a quem foi reportado o incidente

No que concerne às causas que levam a não reportar (**Quadro 50**), a maioria refere ter receio de represálias (38,5% homens e 42,7% mulheres), mas também que não foi nada sério (11,5% nos homens) e ser despedido/a (12,0% nas mulheres).

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Não foi nada sério	11,5%	6,7%
Receio de represálias	38,5%	42,7%
Ser despedida/o	7,7%	12,0%
Vergonha	3,8%	10,7%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 50. Causas que levam a não reportar o incidente

No que se refere ao tema do *bullying*, a maioria das pessoas afirmam nunca terem sido vítimas de ações de *bullying* ou violência na escola (mais as mulheres que homens). Apesar disso as percentagens de pessoas que assistiram “algumas vezes” (25,4% homens e 17,4% mulheres) são notórias. Salienta-se que 11% dos outros/as sempre foi vítima deste tipo de ações. Os valores das pessoas que não responderam também são muito altos (**Figura 56**).

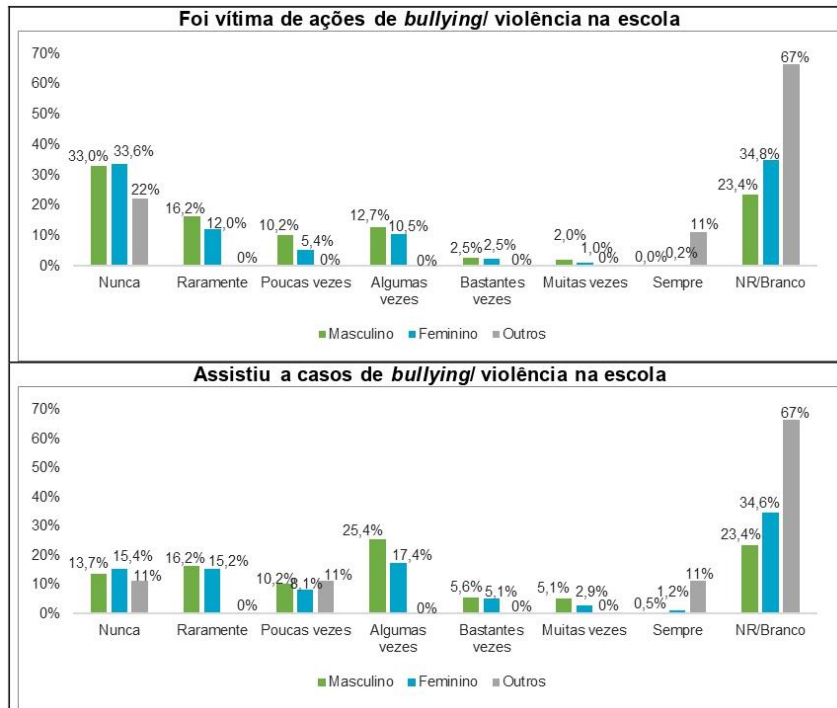


Figura 56. Situações de bullying na escola

No que respeita ao tema das vítimas de violência em contexto familiar/íntimo (**Quadro 51**), conclui-se que a maioria (67,7% homens e 54,4% mulheres) afirmam que não foram vítimas de violência em contexto familiar. Da percentagem que sofreu violência, 12,4% são do sexo feminino e 9,2% do masculino.

Vítima de violência em contexto familiar/ íntimo	Masculino	Feminino
Não	67,7%	54,4%
Sim	9,2%	12,4%
Não responde	23,1%	33,6%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/ íntimo

Relativamente ao tipo de violência que sofreram (**Quadro 52**), a maioria refere ter sido vítima de violência emocional (55,6% homens e 83,7% mulheres). Segue-se a violência física (55,6% homens e 49,0% mulheres). Os homens dizem não sofrer de perseguição/ *stalking* nem de violência sexual.

Tipo de violência a que foi vítima	Masculino	Feminino
Perseguição/ <i>stalking</i>	0,0%	6,1%
Violência emocional	55,6%	83,7%
Violência financeira	16,7%	20,4%
Violência física	55,6%	49,0%
Violência sexual	0,0%	16,3%
Violência social	22,2%	6,1%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica de Sim e Não.

Quadro 52. Tipo de violência da vítima

De acordo com o **Quadro 53**, o/a agente da ameaça/ agressão é o Pai/ Mãe (27,8% masculino e 38,8% feminino) e o cônjuge/ companheiro (11,1% masculino e 28,6% feminino).

Quem ameaçou/ agrediu	Masculino	Feminino
Cônjuge/ companheiro/a	11,1%	28,6%
Ex-cônjuge/ companheira/o	5,6%	22,4%
Filho/a	0,0%	4,1%
Pai/ Mãe	27,8%	38,8%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica de Sim e Não.

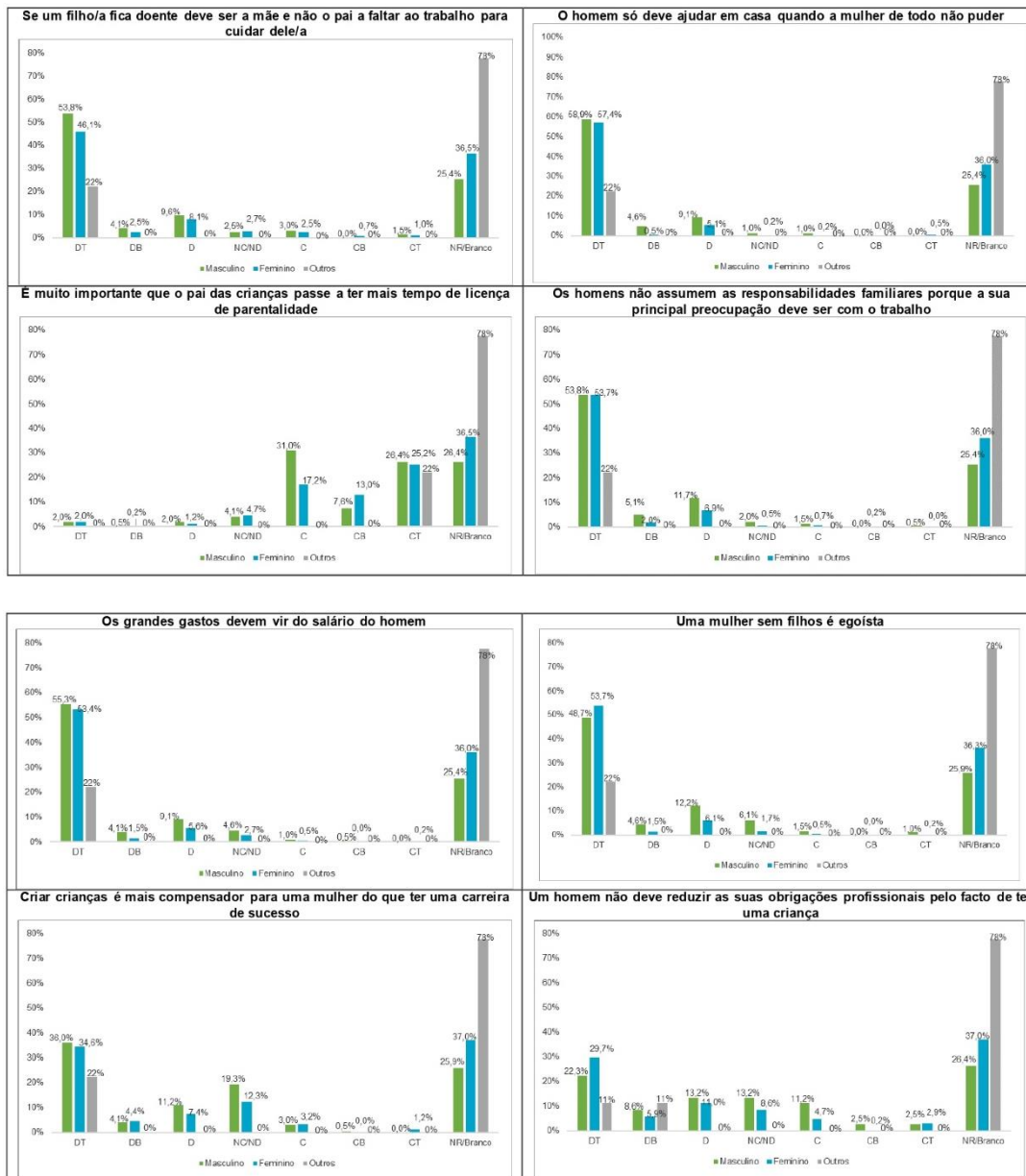
Quadro 53. Agente da ameaça/agressão

8.3. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A DESIGUALDADE(S) DE GÊNERO

Analisando as crenças ou estereótipos relativamente ao tema, mencionam-se os principais resultados:

- No geral, tanto os homens como as mulheres discordam totalmente da maioria das afirmações (**Figura 57**);
- Ambos concordam que é muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade;

- ambos discordam bastante que o homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder.

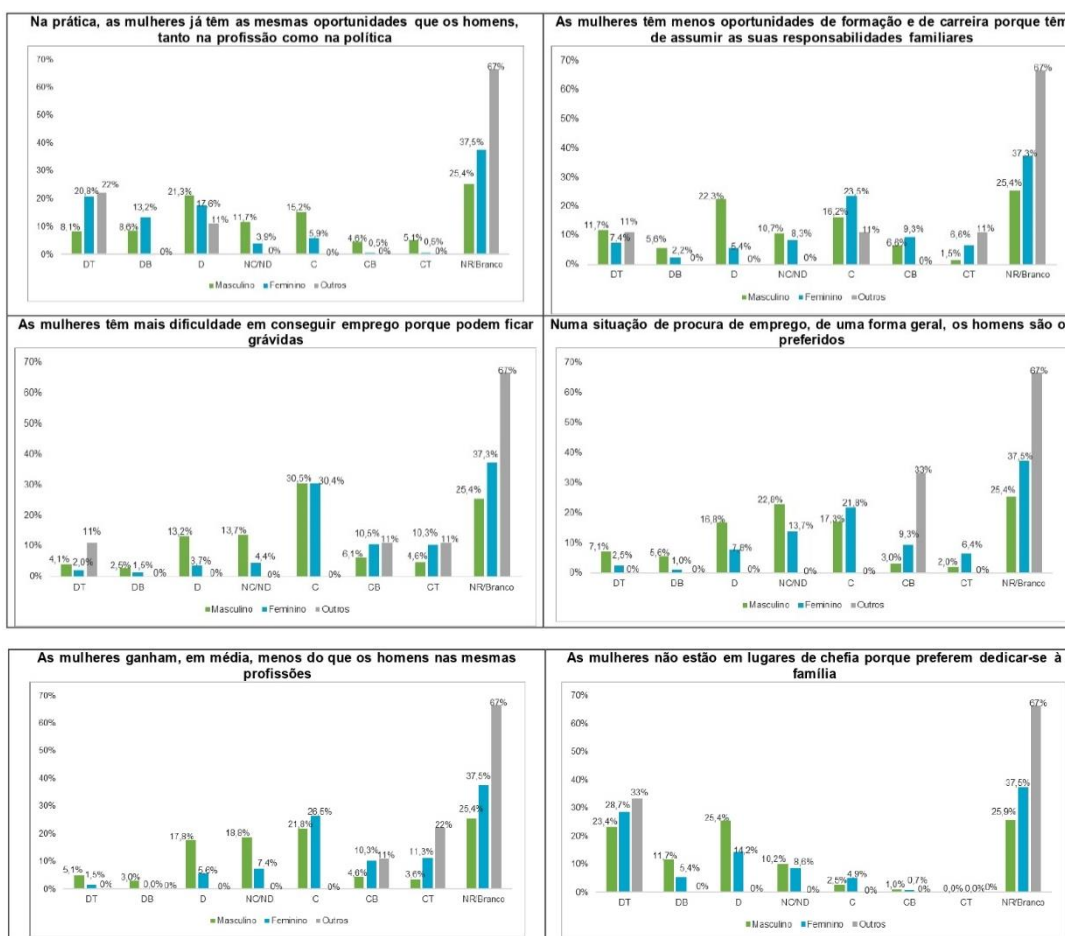


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 57. Crencas ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar

Relativamente às crencas e estereótipos em contexto laboral (Figura 58), verifica-se que:

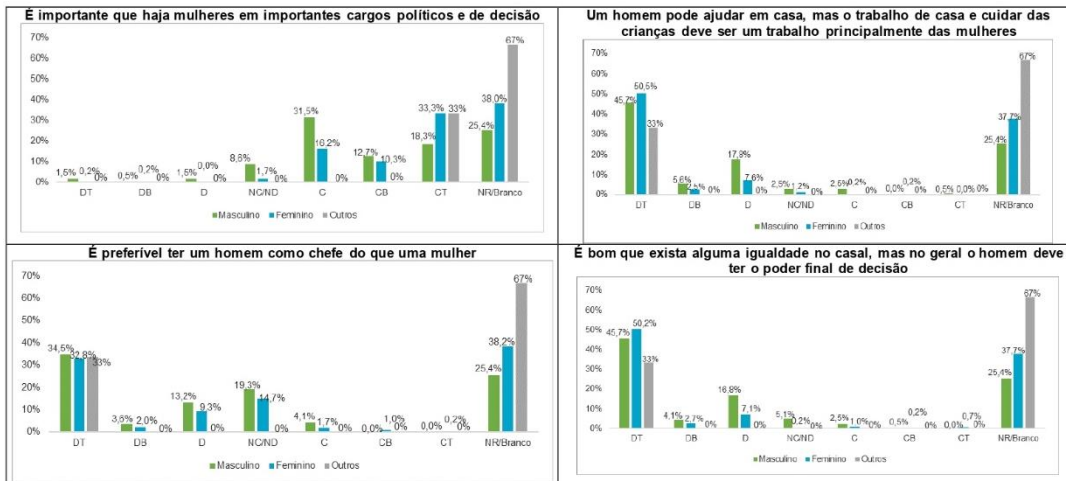
- uma elevada percentagem de pessoas preferiu não responder;
- os homens tendem a discordar das afirmações que se referem às dificuldades das mulheres no mercado de trabalho;
- ambos discordam bastante que as mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família.



DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 58. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral

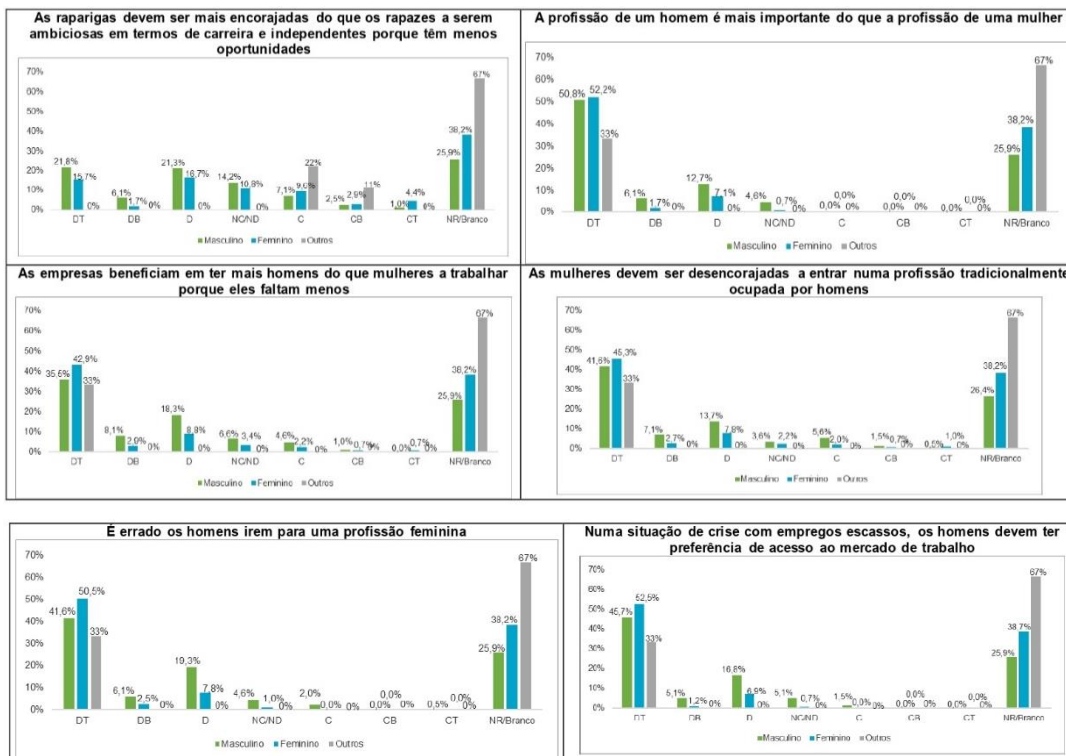
Quanto às perceções sobre a preponderância do papel do homem face ao das mulheres nas situações identificadas na **Figura 59**, ambos concordam que é essencial haver mulheres em importantes cargos políticos e de decisão. Igualmente ambos discordam bastante que é bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão e que um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres.



DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 59. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género

Por fim, nas crenças referentes às profissões, regra geral, todos os géneros discordam bastante/totalmente das afirmações expressas na **Figura 60**.

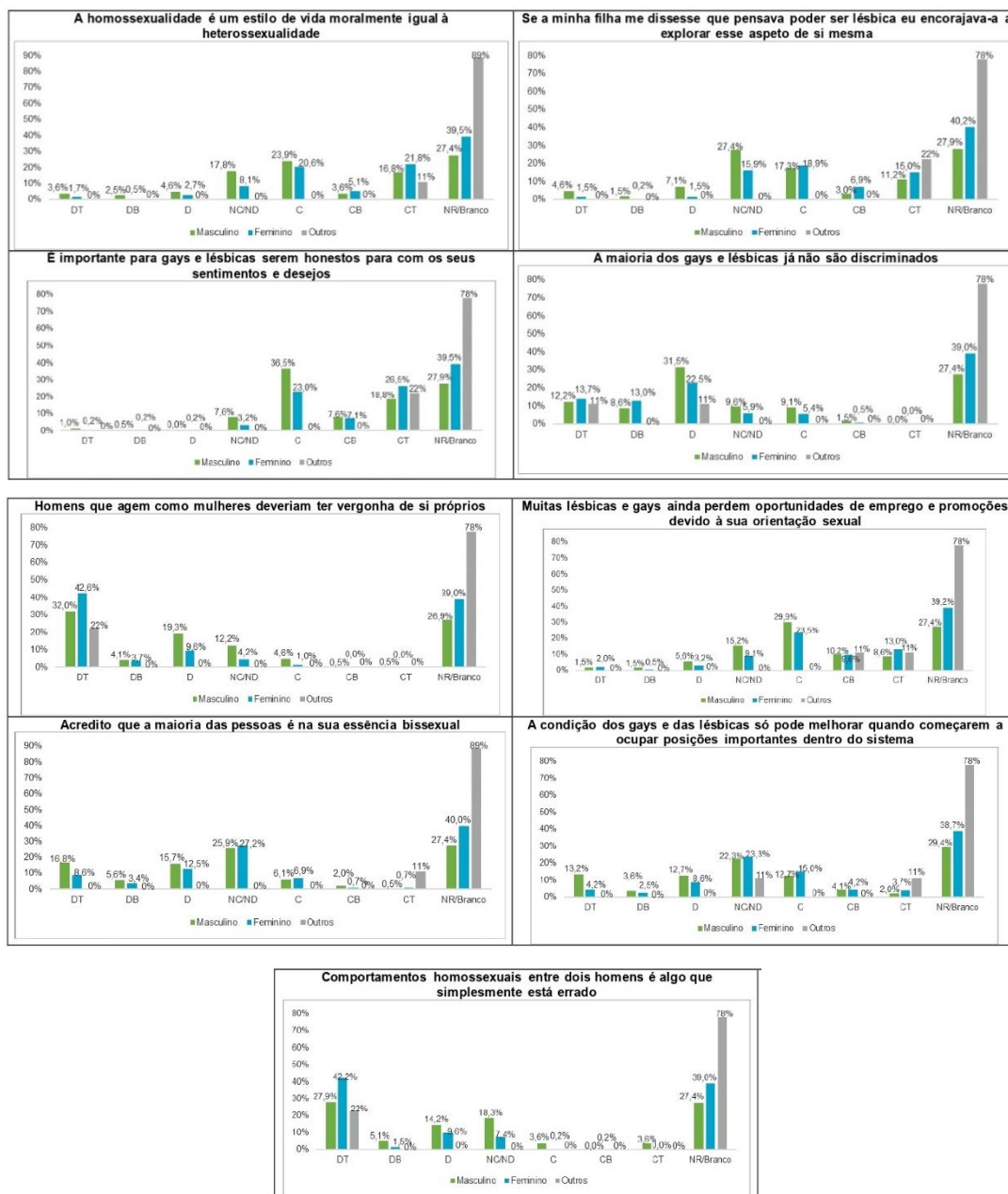


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 60. Crenças relativamente às profissões

8.4. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+ (LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRANSSEXUAIS, QUEER, INTERSEXUAIS, ASSEXUAIS, +)

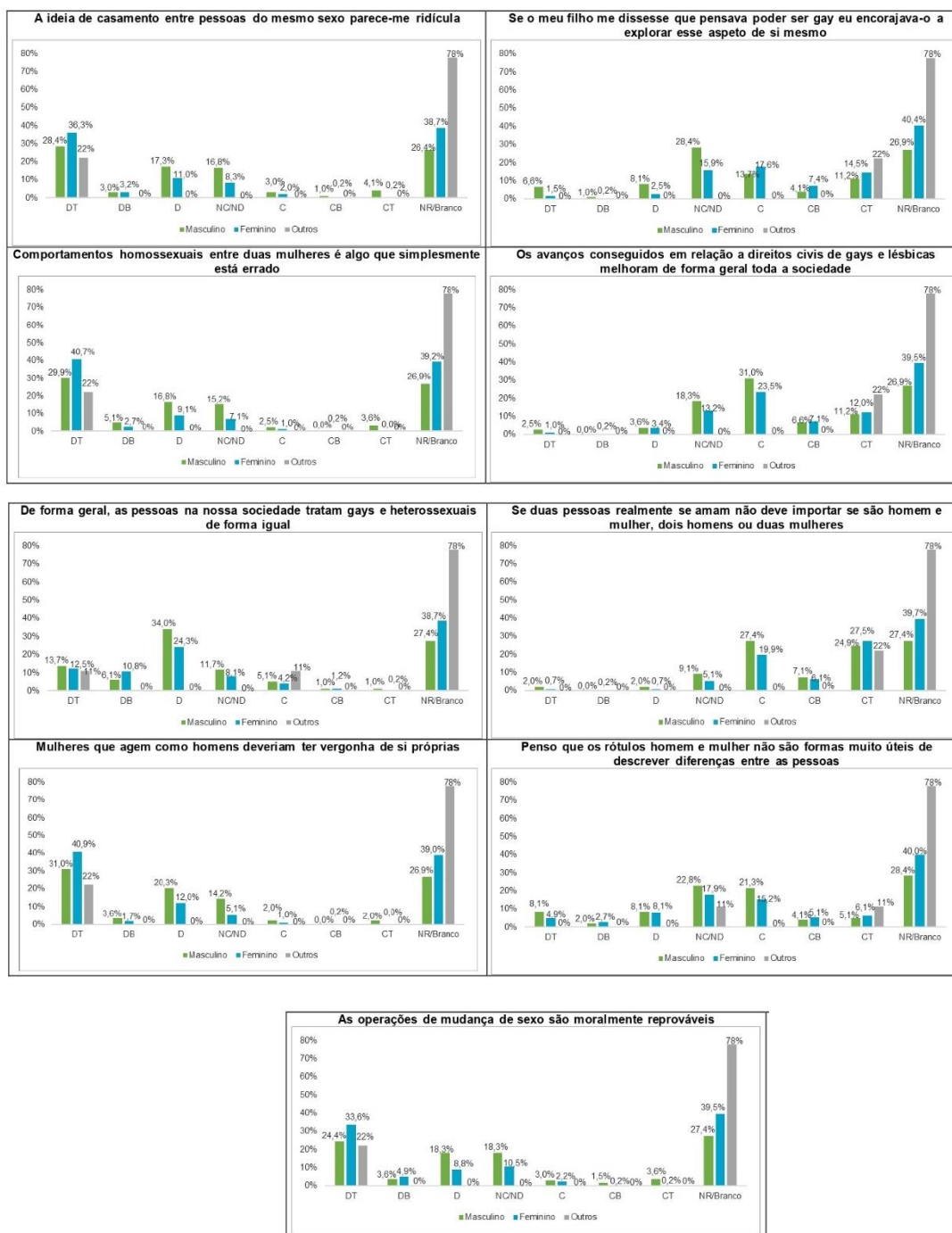
No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+, assinala-se que as mulheres tendem a ser relativamente mais sensíveis ao tema, como se pode analisar pelos resultados da **Figura 61**. O grupo “outros” não opinou sobre nenhuma afirmação, exceto que discordaram totalmente que comportamentos homossexuais entre 2 homens é algo que está errado.



DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

O mesmo se observa na **Figura 62** que apresenta as crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.



DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 62. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade

9. CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

SETOR

Neste capítulo serão caracterizados os quadros das organizações do terceiro setor, bem como apresentadas e analisadas as respostas obtidas aos inquéritos realizados nas diferentes categorias: educação, saúde, cultura, desporto e empresas. No **Anexo I** encontra-se a análise às políticas por setor.

9.1. EDUCAÇÃO

Foi enviado para 12 estabelecimentos educacionais, um inquérito com questões relacionadas com a educação para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para os quais se obtiveram 5 respostas.

Analisando a caracterização dos estabelecimentos educacionais (**Figura 63**), verifica-se que os Presidentes da Direção são na maioria homens (60%), tal como os Membros da Direção (52,4%) e os Membros do Conselho Administrativo (53,3%). No que toca aos/às docentes e não docentes são maioritariamente mulheres (72,7% e 57,6%, respetivamente).

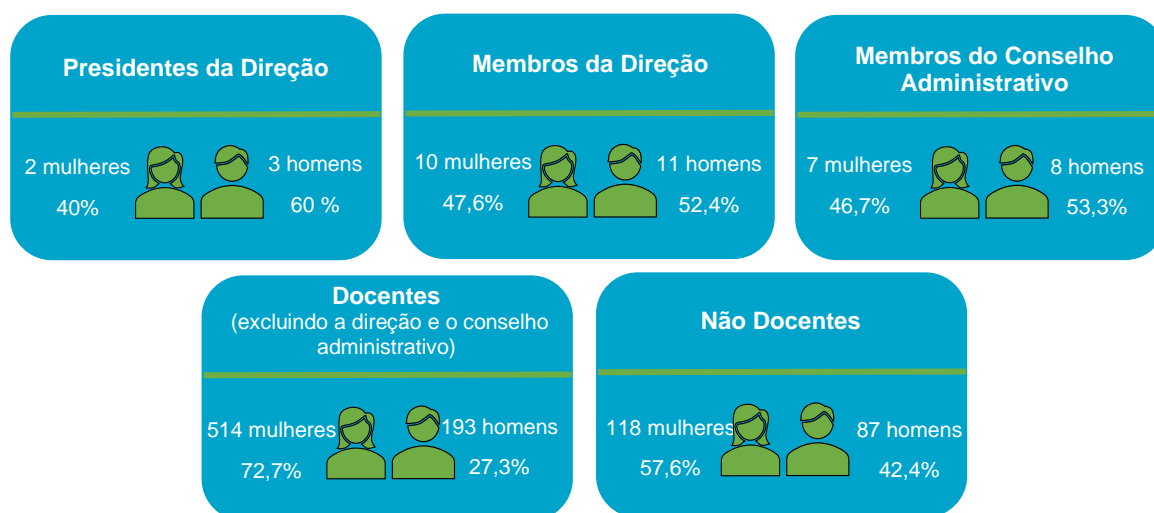


Figura 63. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %)

Quanto ao número de docentes (**Figura 64**), constata-se que em todas as áreas de formação contabilizavam-se mais mulheres do que homens, sendo que a maior discrepância se observou nas/os docentes do departamento de Línguas com 34 do sexo feminino e 0 do masculino. A área de formação com maior número de docentes é Ciências Naturais e Experimentais (40) e com menor, Expressões (25).

De realçar que das 5 escolas que responderam ao inquérito, apenas uma forneceu dados.

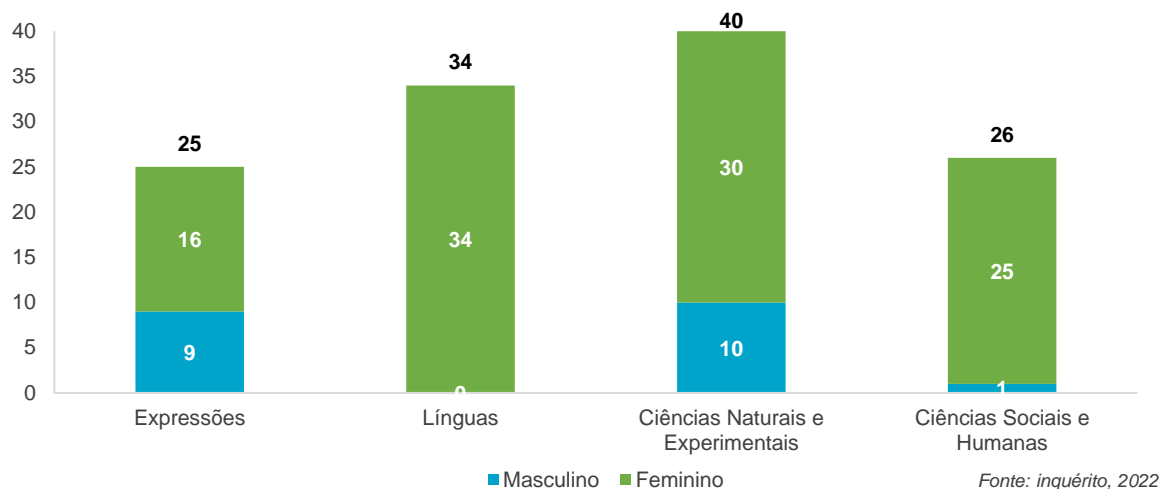


Figura 64. Docentes por área de formação (n.º)

Relativamente ao número de estudantes praticantes de desporto escolar (**Figura 65**), observa-se que há mais alunos no geral. As maiores disparidades verificam-se no badminton com 212 rapazes e 20 raparigas. Existem atividades mais intelectuais, como o xadrez, em que as raparigas dominam (13 raparigas e 10 rapazes).

Das 5 escolas que responderam ao inquérito, apenas uma forneceu dados.

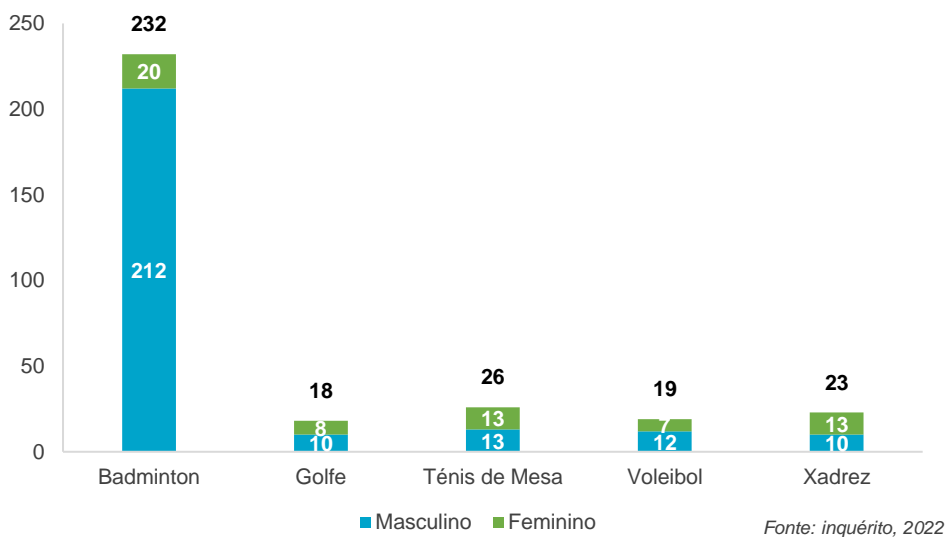


Figura 65. Estudantes praticantes de desporto escolar por modalidade (n.º)

As alunas e os alunos com necessidades educativas especiais (NEE) são, em maior proporção, do ensino profissional (rapazes com 25) e do secundário (raparigas com 18).

De salientar que das 5 escolas que responderam ao inquérito, apenas uma forneceu dados e não há dados para o 1º ciclo e pré-escolar (**Figura 66**).

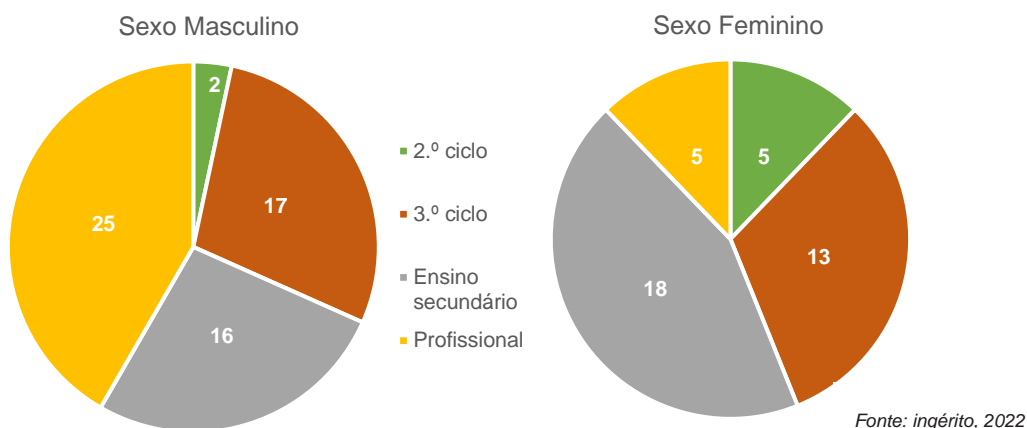


Figura 66. Estudantes com necessidades educativas especiais (NEE) por ciclo de estudos (n.º)

Há 47 estudantes que beneficiam de ação social escolar. Não há registos de docentes com formação em igualdade de género e ou que tenham frequentado ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania.

Também não há registos de auxiliares de ação educativa com formação em igualdade de género.

Há 1 representante de encarregadas/os de educação do sexo masculino que participou em iniciativas de promoção da igualdade e não discriminação.

Foram obtidas 2 respostas à questão “Nas aulas que trabalhavam as questões da cidadania desenvolvem iniciativas de promoção da igualdade e não discriminação?”. Sendo que os trabalhos são com os/as alunos/as do ensino secundário no Projeto EquiX (www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/01/Sumario-executivo-EQUIX.pdf).

Foram obtidas 2 respostas à questão “O agrupamento organizou ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação”. As atividades realizadas foram a exposição na escola: "MULHERES E RESISTÊNCIA – Novas Cartas Portuguesas e outras lutas" e participaram 2 turmas. As escolas gostariam que fossem organizadas palestras, exposições temáticas, concursos de fotografia, entre outras atividades, sobre o tema.

Quanto à violência no namoro no estabelecimento educacional (vítima ou agressor/a) não foram registadas participações, em contrapartida foram contabilizados incidentes/participações relacionadas com *bullying* (2 vítimas do sexo masculino e 1 do feminino e 2 agressores do sexo masculino e 3 do feminino).

No que concerne à posse/consumo de estupefacientes, não foi registado nenhum caso. Foram ainda desenvolvidas 3 iniciativas de prevenção e combate à violência no namoro, ao *bullying* ou ao consumo de estupefacientes através de ações com a PSP - Escola Segura. Também se realizaram palestras e ações de formação de curta duração no âmbito da violência no namoro e na adolescência, sexualidade e consumo de substâncias psicoativas em que participaram várias turmas.

9.2. SAÚDE

Para o inquérito enviado às organizações locais da saúde, para responderem entre maio e início de junho de 2022, não foi obtida nenhuma resposta.

9.3. CULTURA

Para o inquérito enviado às organizações locais da cultura, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 2 respostas.

Os estabelecimentos culturais são compostos quase exclusivamente por mulheres (**Figura 67**). Há paridade nos Presidentes de Direção.

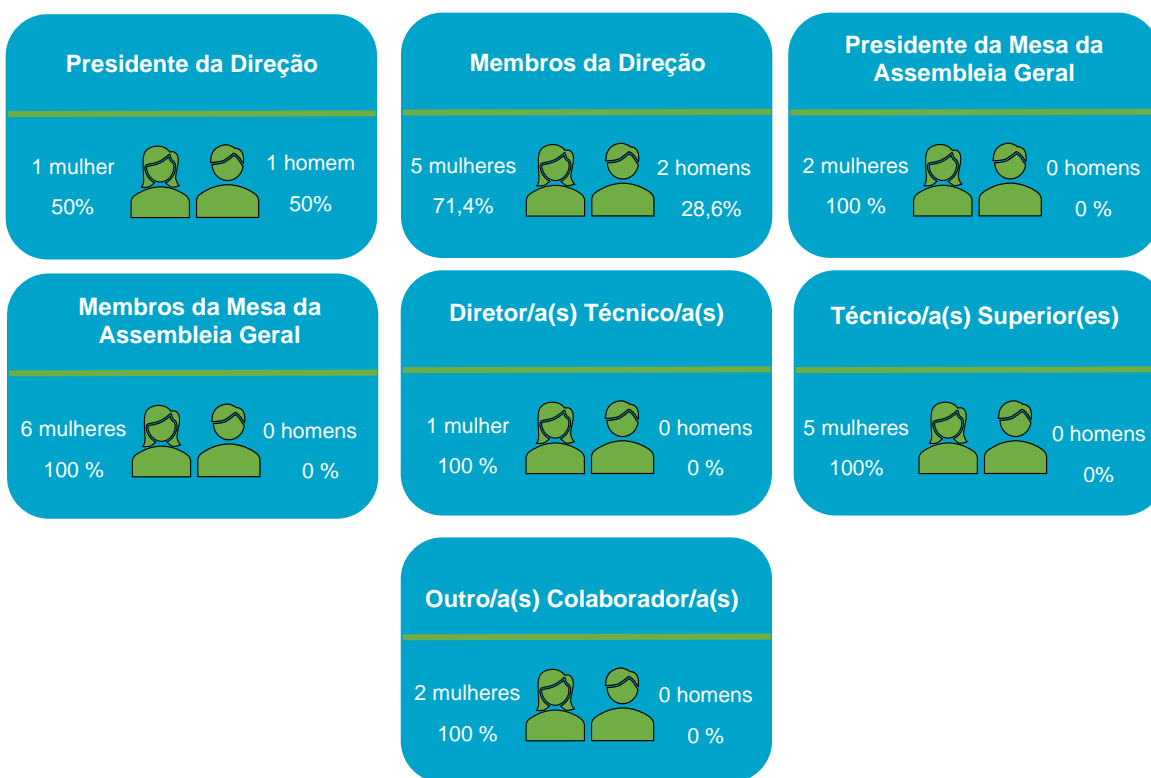


Figura 67. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)

Dos 2 estabelecimentos culturais que responderam ao inquérito, nenhum organizou ações de formação / sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação na cultura.

Por fim, foi referido que gostavam que houvesse ações de sensibilização sobre o tema.

9.4. DESPORTO

Para o inquérito enviado às organizações locais de desporto, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 21 respostas.

Os quadros dos estabelecimentos desportivos, que responderam (**Figura 68**), são compostos maioritariamente por homens, em todas as funções.

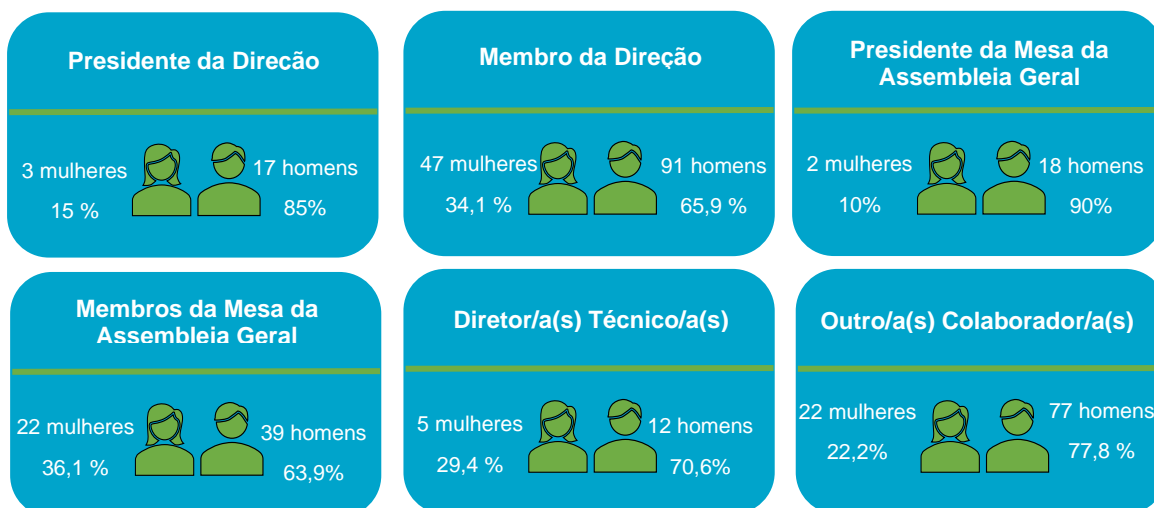


Figura 68. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)

No que toca ao total de praticantes de desporto (2786) (**Figura 69**), os homens dominam (1 688) face às mulheres (1 098).

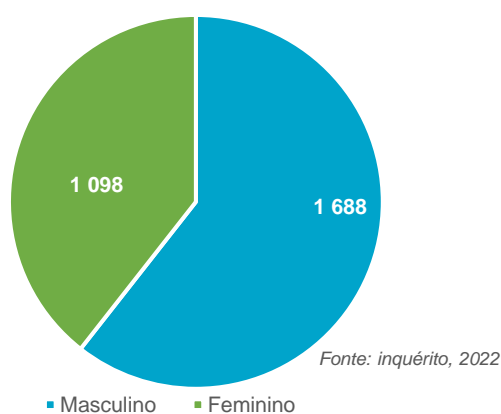


Figura 69. Praticantes de desporto (n.º)

A informação relativa ao número de praticantes de desporto federado é muito completa e permite ver que existem várias modalidades (**Figura 70**). Os homens dominam em todas, exceto ginástica (que inclui acrobática, rítmica e aeróbica) e lazer. A modalidade “outros” inclui karting, wave e todo-o-terreno.

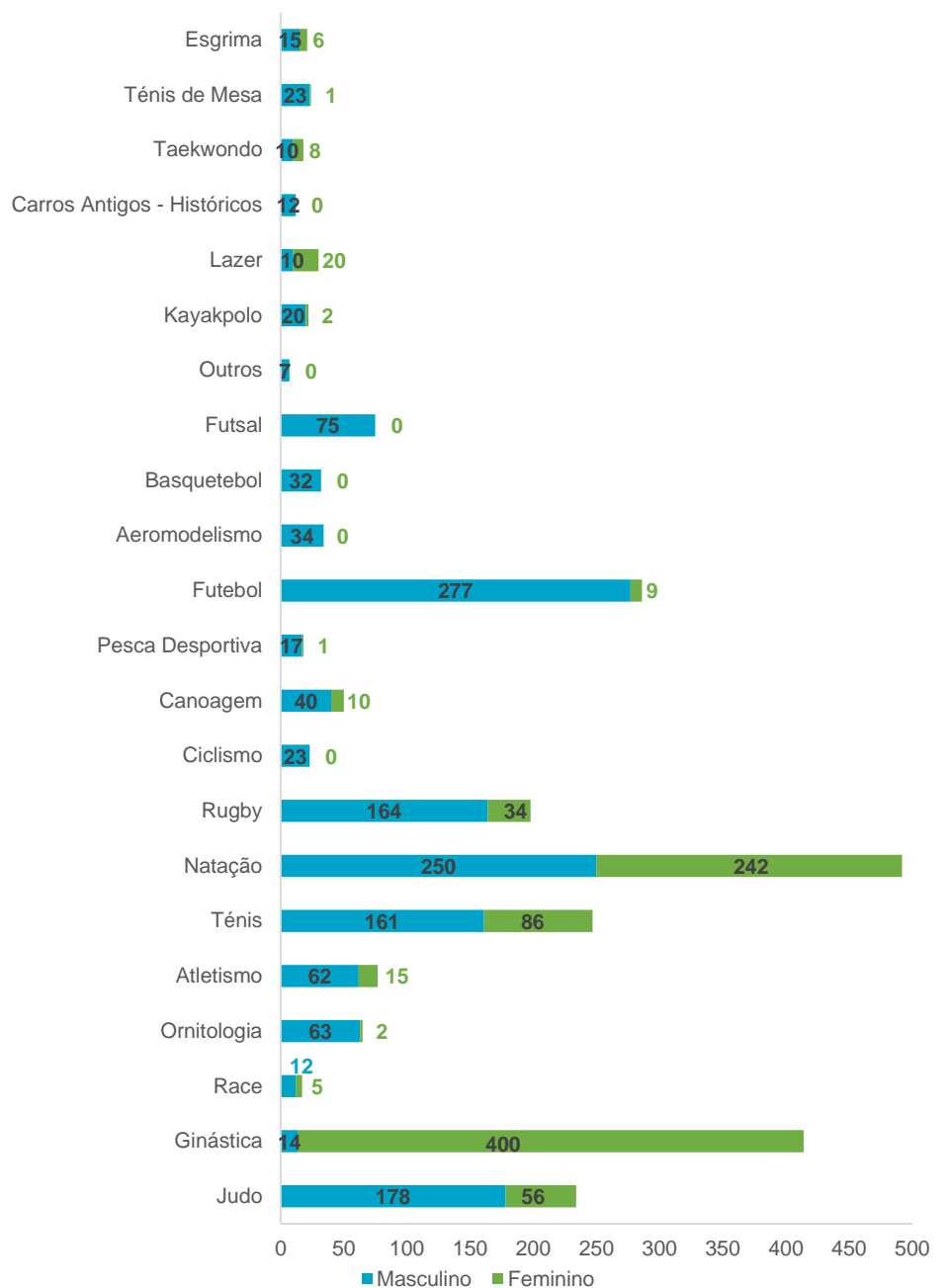


Figura 70: Atletas federados (n.º)

No que toca à análise dos inquéritos sobre praticantes de modalidades desportivas, podemos constatar que dos 577 praticantes, 423 são homens e apenas 154 são mulheres (**Quadro 54**).

Modalidade	Faixa etária	Homens	Mulheres	TOTAL
Judo	0-15 anos	60	20	80
Judo	16-25 anos	18	10	28
Judo	26-45 anos	13	3	16
Judo	46-65 anos	5	2	7
Judo	>65 anos	2	0	2
Ténis	0-15 anos	77	31	108
Ténis	16-25 anos	39	31	70
Ténis	26-45 anos	25	14	39
Ténis	46-65 anos	18	10	28
Ténis	>65 anos	2	0	2
Rugby	0-15 anos	85	5	90
Rugby	16-25 anos	46	19	65
Rugby	26-45 anos	18	8	26
Rugby	46-65 anos	15	1	16
Rugby	>65 anos	0	0	0
TOTAL		423	154	577

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 54: Praticantes de modalidades desportivas (n.º)

Há 33 equipas mistas nas modalidades de: Kendo (2), Patinagem (2), Voleibol (2), Ténis de Mesa (2), Esgrima (2), Ginástica (9), Judo (11) e Aikido (3). Existem ainda 81 praticantes de: Aeromodelismo (34 homens), Basquetebol (29), Karting (2) e Carros Antigos /Históricos/Clássicos (15).

Em 21 entidades que responderam aos inquéritos, duas organizaram ações de formação sobre igualdade de género e não discriminação no desporto e outras 2 organizaram ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação no Desporto. Refira-se o projeto “Rugby no Bairro” (em que participaram 11 rapazes e 3 raparigas) e o “Não à violência de crianças e jovens”. De realçar a disponibilidade das organizações em participar neste tipo de atividades. Para além disso, estas organizações mencionaram que gostavam que fossem realizadas ações como:

- *formações relacionadas com a gestão de recursos, relações humanas (interpessoais / relacionais e também de interação com os atletas/pais/"clientes") em que seja focada a necessidade e formas de o fazer sem discriminar e dando destaque à igualdade de tratamento que todos merecem, independentemente do sexo, religião e outras opções pessoais;*

- *ações de sensibilização e formações cívicas sobre o assunto;*

- *cativar mais jovens atletas do sexo feminino (não é fácil a adesão!). Nas faixas etárias mais velhas as senhoras aderem mais facilmente. Será necessário que o sexo feminino se liberte de dogmas culturais. Tentamos que não hajam sinais na cultura e instalações do clube que demarquem espaços discriminatórios de sexo;*

- iniciativas do tipo desporto para todos, organizadas pela autarquia com colaboração das Associações locais, em que pudessem participar diversos escalões etários e géneros.

Outro comentário apresentado foi que *não há qualquer barreira ou discriminação [SIC] em relação ao sexo simplesmente não aparecem mulheres a querer aprender e praticar o Aeromodelismo.*

As associações referem que *estes valores são referidos em todas as aulas e que no nosso caso não temos discriminação ou desigualdade de género.*

9.5. EMPRESAS

Para o inquérito enviado aos estabelecimentos empresariais, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 10 respostas.

Analisando a composição dos quadros das empresas (**Figura 71**), constata-se que o sexo masculino é dominante em quase todas as funções, exceto na Direção (57,1% de mulheres).

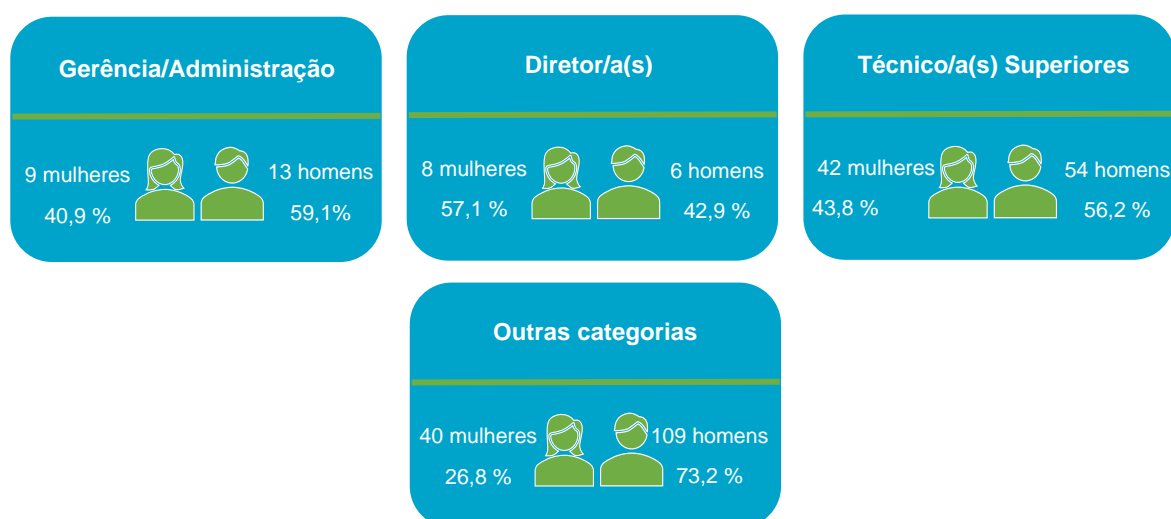


Figura 71. Caracterização das empresas (n.º e %)

No que concerne às normas das empresas (**Figura 72**), todas conhecem o código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, mas só 90% é que o implementa. Quanto à Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4552:2016), 90% indica que a conhece, mas só 70% a implementa. Por outro lado, 70% responderam que a empresa implementa medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou de prevenção e combate ao assédio, mas 20% refere que não.

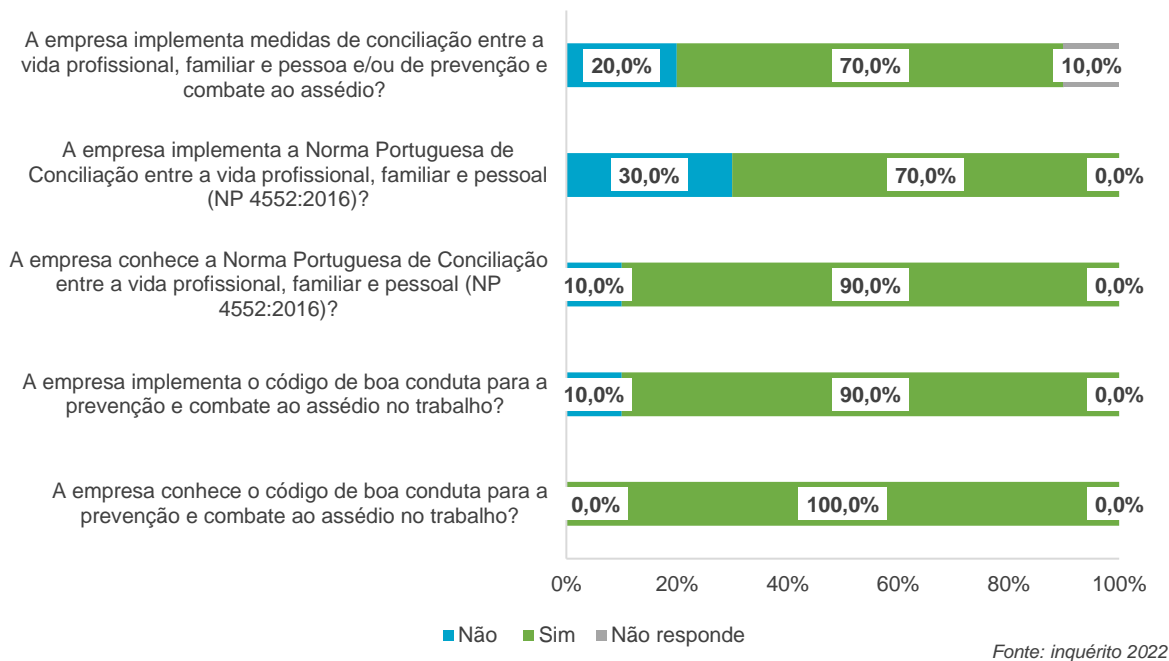


Figura 72. Normas das empresas

Relativamente à organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação (**Figura 73**), constata-se que, das 10 respostas, a maioria não organizou nenhuma (70,0%).

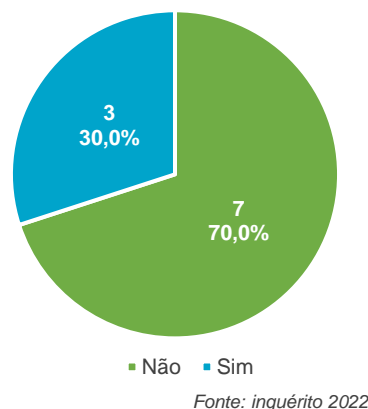


Figura 73. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação

Na **Figura 74** encontram-se as respostas às estratégias das empresas no que respeita à igualdade. A maioria das empresas assinalam que essas estratégias são praticadas no nível hierárquico mais elevado; divulgam informação relativa aos direitos e deveres do pessoal, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo; tem uma comunicação interna baseada em linguagem inclusiva e não sexista; possui política anti assédio sexual, anti violência de género e baseada na

igualdade e não discriminação. A maioria não tem um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens.

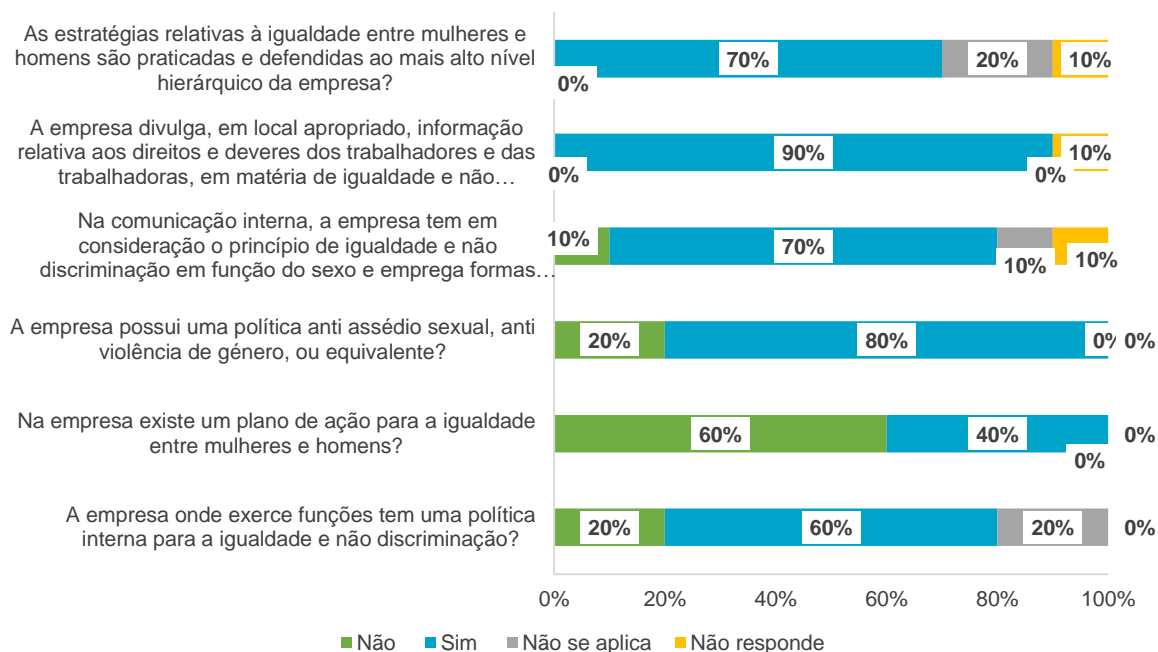


Figura 74. Políticas de missão e estratégia

No âmbito do recrutamento e seleção, as respostas evidenciam que ainda não há muito cuidado com as questões da igualdade e não discriminação. Como se pode verificar na **Figura 75**, apenas as questões dos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, e se proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento formação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género tem mais de 50% de respostas positivas.

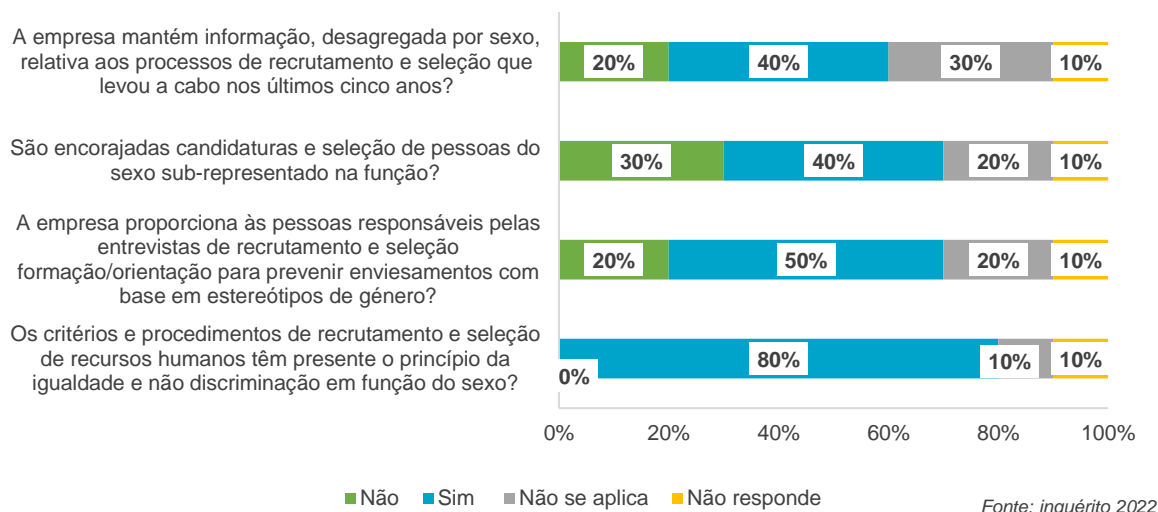


Figura 75. Recrutamento e seleção

A maioria das empresas tem uma política de formação que abrange todo o pessoal trabalhador, mas considera que a sua empresa não integra, na formação providenciada, nenhum módulo sobre a igualdade entre mulheres e homens (**Figura 76**).

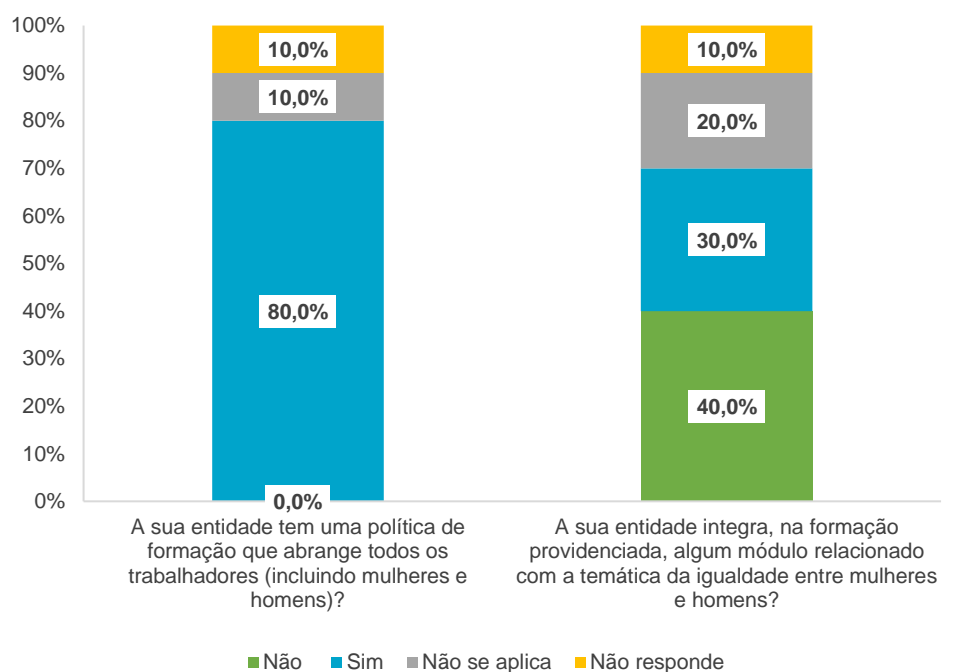


Figura 76. Aprendizagem e formação

Sobre a análise de funções e remunerações (**Figura 77**), as empresas mencionam que têm uma tabela onde consta o vencimento atribuído por função (80%) e fazem uma análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes (50%). Há uma percentagem significativa (40%) que referem que não se aplica a:

- avaliação de desempenho baseada em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir discriminação baseada no sexo;
- estratégia/ plano para colmatar diferenças salariais de género; e
- se publicou informação sobre diferenças salariais de trabalhadoras/es desagregada por género ou informação acerca das médias salariais de mulheres e homens.

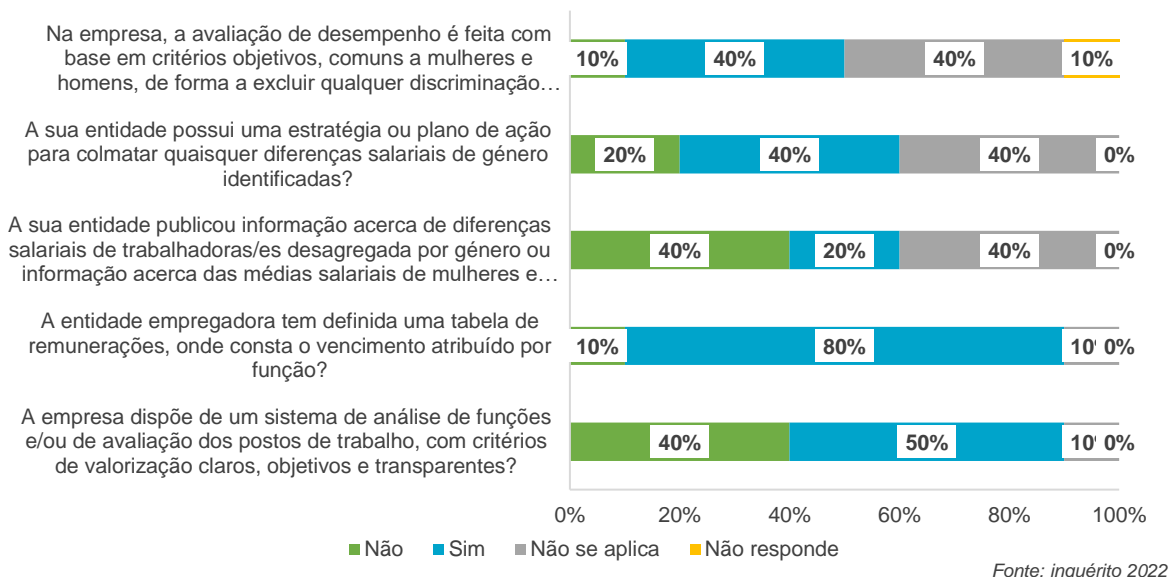


Figura 77. Análise de funções e remunerações

No que se refere ao desenvolvimento das carreiras (**Figura 78**) 70% dizem que a empresa:

- implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas;
- quando nomeia um/a trabalhador/a para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo; e
- encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres.

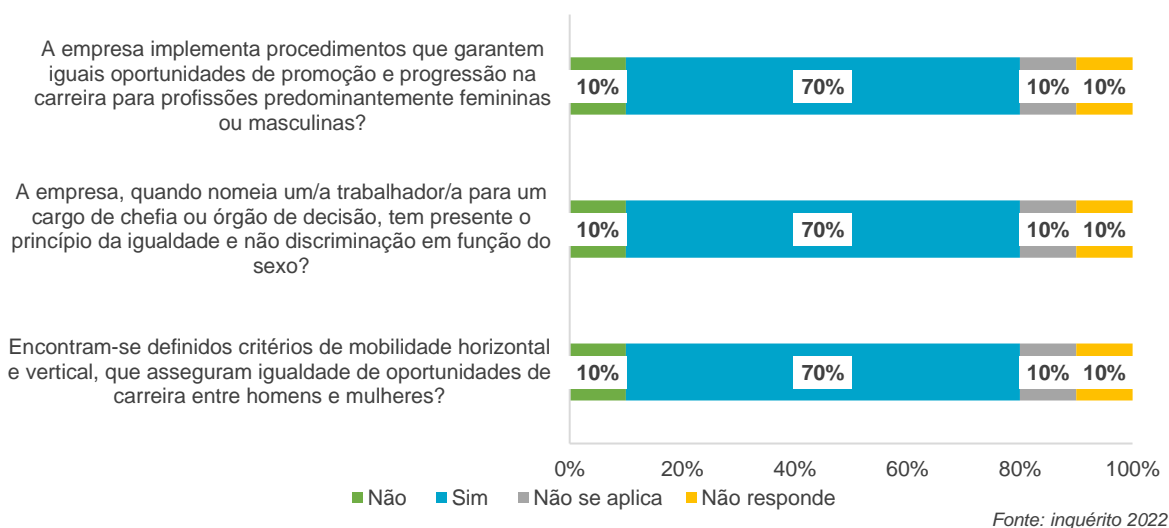


Figura 78. Desenvolvimento de carreira

No que toca à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar (**Figura 79**), a maioria das empresas refere ter medidas que permitam compatibilizar a vida pessoal e profissional e 90%

encaram de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade. Porém 40% das empresas não apoiam medidas para incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares.

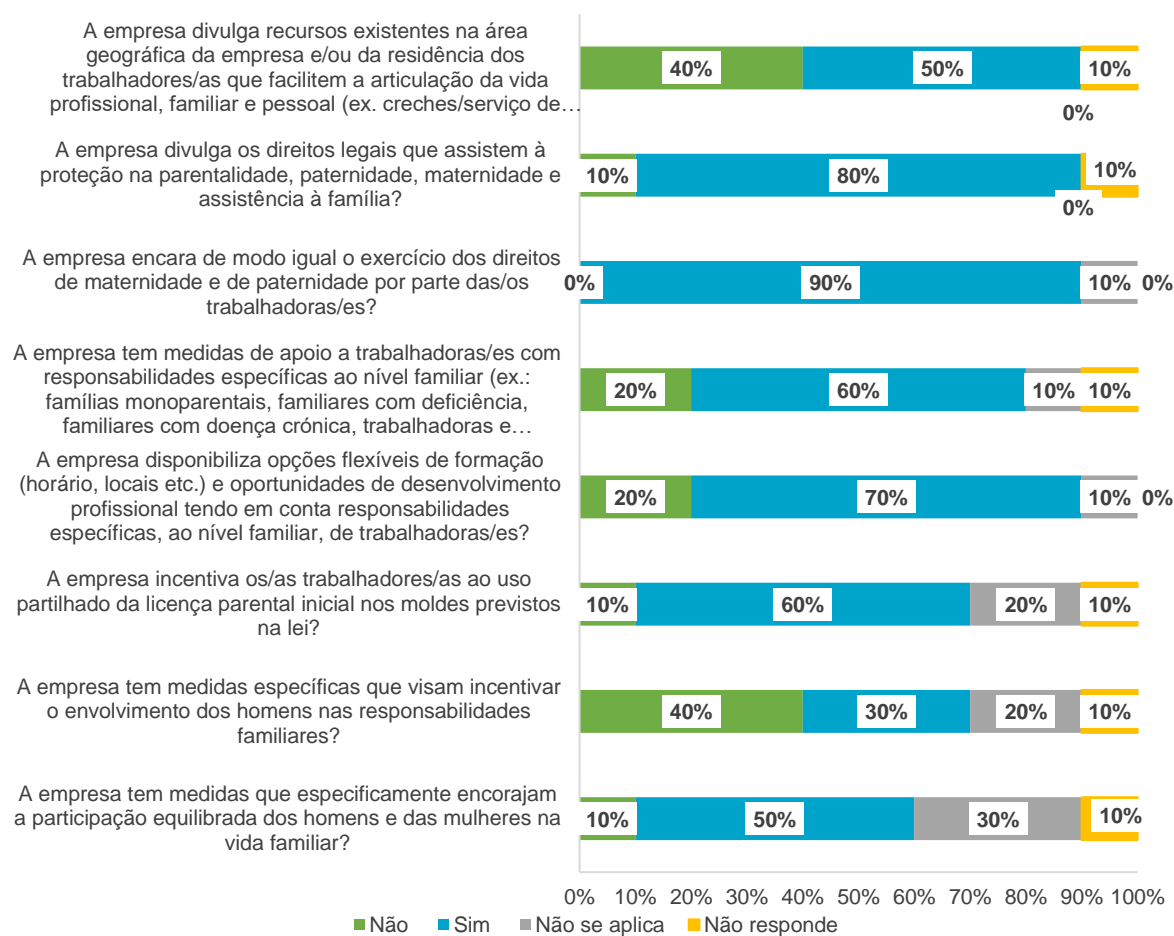


Figura 79. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

No que toca ao diálogo social e participação (**Figura 80**), 60% das empresas incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade. No polo oposto 40% das empresas incentivam as/os trabalhadoras/es a apresentarem sugestões sobre política salarial e 40% não o fazem.

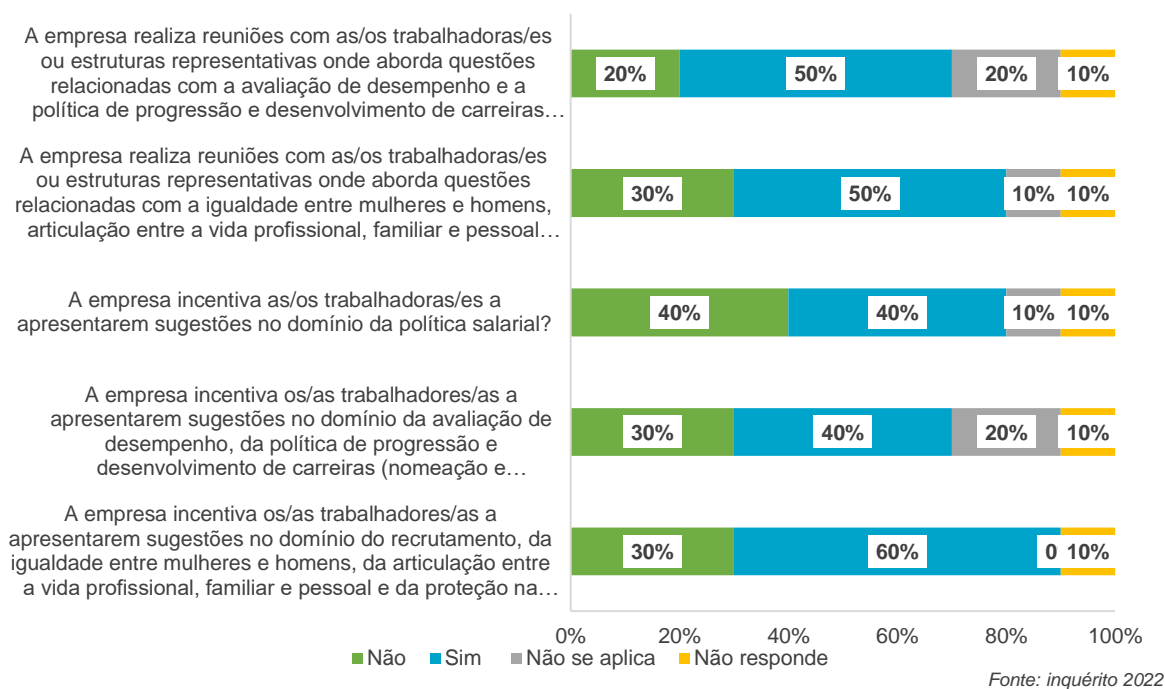


Figura 80. Diálogo social e participação

O respeito e integridade das pessoas (Figura 81) está garantido: 70% implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos/as trabalhadores/as.

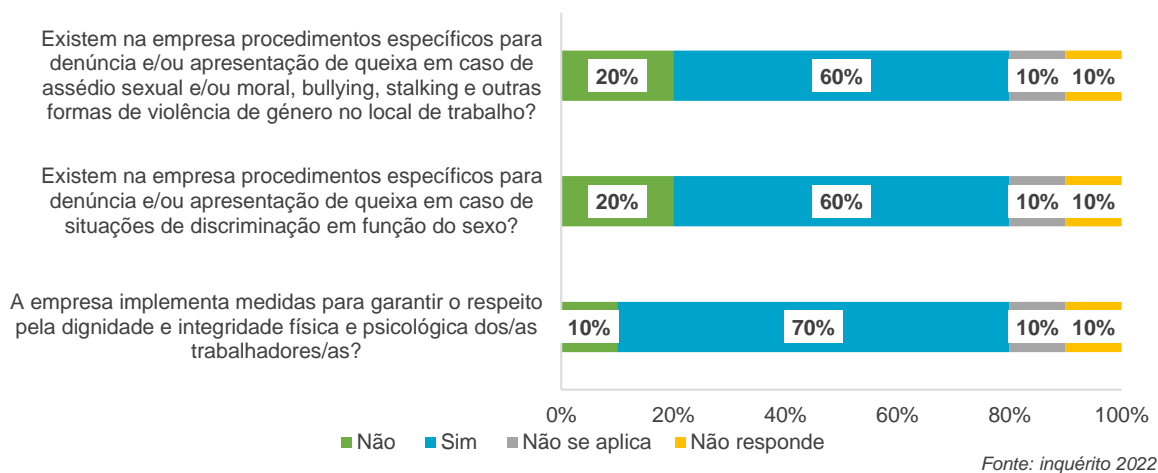


Figura 81. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

9.6. SÍNTESE DAS RESPOSTAS AOS INQUÉRITOS SOBRE AS POLÍTICAS

Com a realização dos inquéritos, é possível analisar as políticas que as organizações do terceiro setor têm em consideração no que diz respeito à temática da igualdade e da não discriminação (tabelas com a síntese no Anexo I).

Ressalvar que não se analisam as políticas no setor na saúde pois não se obtiveram nenhuma resposta aos inquéritos.

Relativamente às **políticas de missão e estratégia (Quadro 63)**, o setor da cultura é o que está melhor classificado, seguido pela educação e desporto. Os maiores problemas estão na ausência de uma política interna para a igualdade e não discriminação; contra o assédio sexual e violência de género; e acesso aos direitos/ deveres em matéria de igualdade e não discriminação (P1 a P6).

Quanto ao **recrutamento e seleção (Quadro 64)**, todos os setores assinalaram maioritariamente a resposta “não se aplica” a quase tudo (P7 a P10).

No que concerne às **políticas de formação (Quadro 65)**, a educação implementa metade das medidas indicadas (P11). Sobre módulos relacionados com igualdade entre mulheres e homens (P12), a resposta é que não se aplica na generalidade das instituições.

Analisando as políticas associadas às **funções e remunerações (Quadro 66)**, o melhor resultado nos três setores é a avaliação de desempenho ser baseada em critérios objetivos, de forma a excluir discriminação baseada no sexo (P17).

Sobre o **desenvolvimento de carreira (Quadro 67)**, a educação lidera, seguida pela cultura e desporto (P18 a P20). É preciso melhorar diversos pontos, mas principalmente os critérios de mobilidade (horizontal e vertical), que assegurem igualdade de oportunidades de carreira entre sexos.

Relativamente à **conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (Quadro 68)**, no desporto a maioria disse não se aplica (P21 a P28). Os melhores pontos da educação são encarar igualmente os direitos de maternidade e de paternidade e divulgar os direitos que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família. Na cultura destacam-se as opções flexíveis de formação (horário, locais etc.), oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar; e medidas de apoio a pessoas com responsabilidades específicas ao nível familiar.

A maioria das políticas relacionadas com o **diálogo social e a participação (Quadro 69)**, não se aplicam ao setor do desporto (P29 a P33).

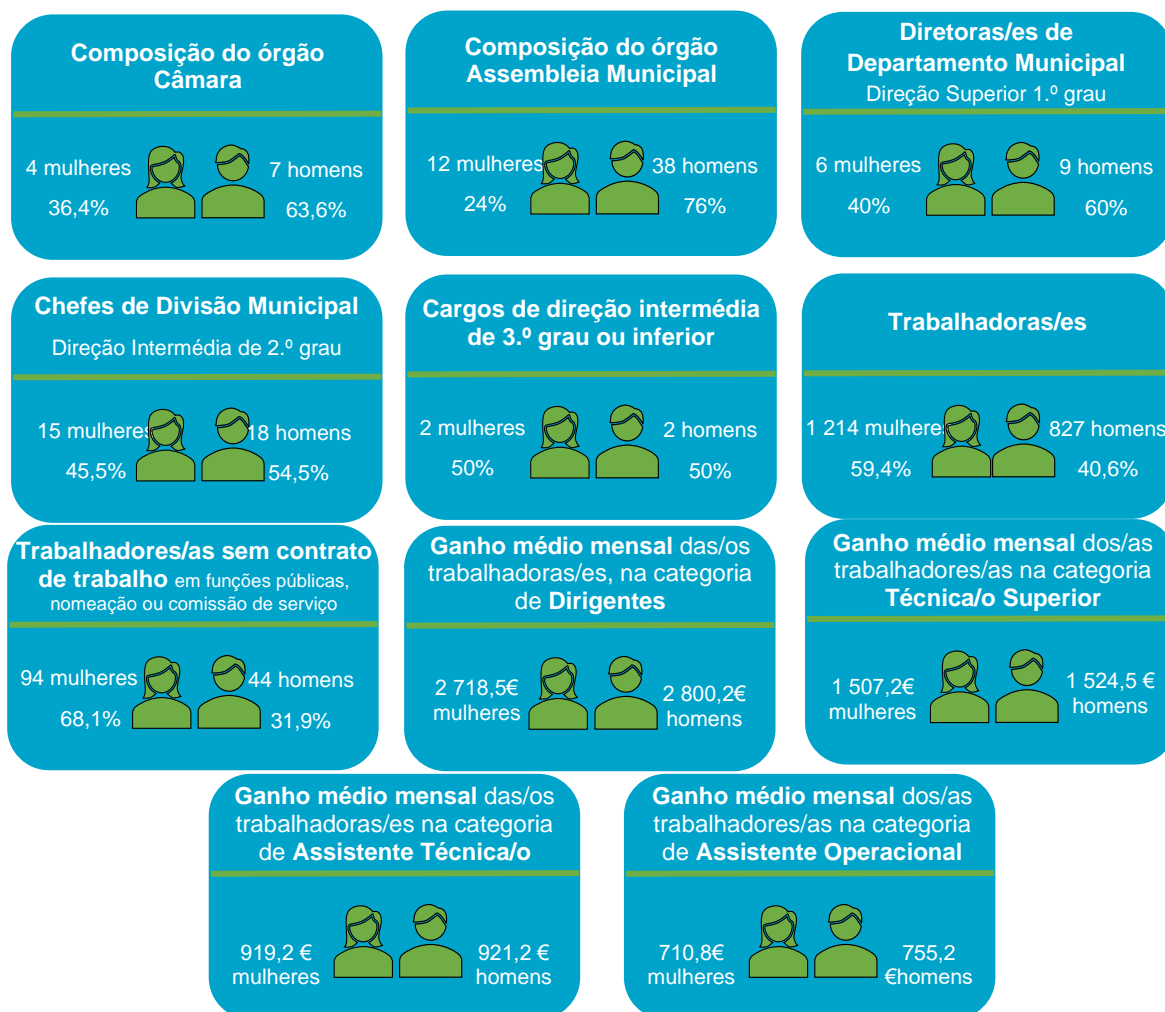
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO - VERTENTE INTERNA

10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

No âmbito da igualdade e não discriminação, o município de Coimbra assinou um protocolo de cooperação com a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) a 25 de junho de 2021, de modo a promover, executar, monitorizar e avaliar a implementação de medidas e ações desta temática. Com o objetivo de prevenir e combater a violência doméstica, eliminar os estereótipos e combater a discriminação, o município não usufrui de nenhum protocolo para a territorialização da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica. O município ainda não possui nenhum Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, mas já aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local a 3 de maio de 2022. Ainda não foram nomeados os Conselheiros/as Locais para a Igualdade, nem constituída a Equipa para a Igualdade na Vida Local. Até ao momento o município ainda não concorreu ao “Prémio Viver em Igualdade” e não aderiu ao “Portugal Concilia (Simplex)” (**Anexo II**).

11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A análise aos recursos humanos é efetuada numa perspetiva de igualdade e não discriminação, em termos da composição dos órgãos, da gestão de carreiras e da remuneração, por sexo. De acordo com a Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, ou Lei da Paridade, as autarquias locais são compostas de forma a assegurar uma representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Neste sentido, inicia-se o presente capítulo com a caracterização dos recursos humanos do município de Coimbra, tendo por base a informação cedida pelo município, bem como o balanço social.



12. PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES

No presente capítulo são expostas as respostas ao questionário direcionado à autarquia relacionado com as políticas internas desenvolvidas.

Nas políticas de missão e estratégia, a autarquia possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente de modo a defender as pessoas que nela trabalham (**Quadro 55**). Não se aplica a política interna para a Igualdade e Não Discriminação; nem o plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens; nem o princípio de Igualdade e Não Discriminação em função do sexo, empregando na comunicação interna formas de linguagem inclusiva e não sexista. Também não é divulgada informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo; nem as estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico.

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia onde exerce funções tem uma política interna para a igualdade e não discriminação?	Não se aplica	
Na autarquia existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	Não se aplica	
A autarquia possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?	✓	
Na comunicação interna, a autarquia tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista?	✓	
A autarquia divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	Não se aplica	
As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da autarquia?	Não se aplica	

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 55. Políticas de missão e estratégia

Relativamente ao recrutamento e seleção (**Quadro 56**), não há dados sobre as pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento terem formação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género; nem serem encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função.

Política	Sim	Não
A autarquia proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?		Não se aplica
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?		Não se aplica

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 56. Recrutamento e seleção

A autarquia tem políticas de formação para todo o pessoal (**Quadro 57**). Não se aplica, na formação providenciada pela câmara, nenhum módulo relacionado com a igualdade entre mulheres e homens.

Política	Sim	Não
A sua autarquia tem uma política de formação que abrange todos/as os/as trabalhadores/as (incluindo mulheres e homens)?	✓	
A sua autarquia integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		Não se aplica

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 57. Políticas de formação

Em relação às funções e remunerações existe um sistema de análise de funções e/ou avaliação dos postos de trabalho com critérios claros, objetivos e transparentes (**Quadro 58**). Não se aplica nenhuma estratégia para colmatar diferenças salariais de género que existam; nem a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns aos dois sexos para excluir discriminação.

Política	Sim	Não
A autarquia dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	✓	
A sua autarquia possui uma estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género identificadas?		Não se aplica
Na sua autarquia, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?		Não se aplica

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 58. Análise de funções e remunerações

Quanto ao desenvolvimento de carreira (**Quadro 59**), a autarquia indica que não se aplicam critérios de mobilidade que assegurem igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres; nem nomeia pessoas para cargos de chefia considerando o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo; nem implementa procedimentos que garantem oportunidades de promoção para profissões predominantemente femininas ou masculinas.

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	Não se aplica	
A autarquia, quando nomeia uma trabalhadora ou um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	Não se aplica	
A autarquia implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	Não se aplica	

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 59. Desenvolvimento de carreira

Na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (**Quadro 60**), a autarquia disponibiliza opções flexíveis de formação e oportunidades de desenvolvimento profissional considerando responsabilidades ao nível familiar de trabalhadoras e trabalhadores; tem medidas de apoio pessoas com responsabilidades específicas ao nível familiar; encara igualmente o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte dos/as funcionários/as: divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família; difunde recursos existentes que facilitam a articulação da vida profissional, familiar e pessoal. Não há medidas específicas que encorajem a participação equilibrada de homens e mulheres na vida familiar; nem incentiva o pessoal ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei; nem incentiva o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares.

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?	Não se aplica	
A autarquia tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?	Não se aplica	
A autarquia incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	Não se aplica	

Política	Sim	Não
A autarquia disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores?	✓	
A autarquia tem medidas de apoio a trabalhadoras e a trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadoras e trabalhadores com netas/os de filhas/os adolescentes)?	✓	
A autarquia encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	✓	
A autarquia divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família?	✓	
A autarquia divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	✓	

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 60. Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar

Relativamente ao diálogo social e à participação dos/as trabalhadores/as, no funcionamento do município, nenhuma das medidas é aplicada (**Quadro 61**).

Política	Sim	Não
A autarquia incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?		Não se aplica
A autarquia incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?		Não se aplica
A autarquia realiza reuniões com as trabalhadoras e trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?		Não se aplica
A autarquia realiza reuniões com as trabalhadoras e os trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?		Não se aplica

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 61. Diálogo social e participação

São implementadas medidas que garantem o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das/os trabalhadoras/es; há procedimentos para denúncia em caso de situações de discriminação em função do sexo; e há para apresentação de queixa de assédio sexual e/ou moral, *bullying*, *stalking* e outras formas de violência de género no local de trabalho (**Quadro 62**).

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das trabalhadoras e dos trabalhadores?	✓	
Existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?	✓	
Existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no local de trabalho?	✓	

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 62. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

13. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO

A prevenção e o combate à violência contra mulheres e violência doméstica, bem como a prevenção e o combate à violência no namoro ou outras formas de violência de género é efetivada através de ações de formação e de sensibilização.

No município de Coimbra não foram implementadas nenhuma ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadram nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

A autarquia e/ou em parceria também não promoveu nenhuma ação de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.

Nenhum docente a lecionar no concelho frequentou qualquer ação de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania.

Não foram efetuadas quaisquer 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 enriquecimentos curricular (AEC) implementadas pela autarquia.

LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Analisando sucintamente as composições fornecidas pelo município de Coimbra (**Anexo III**), pode-se verificar que se destaca o sexo masculino no Órgão da Câmara e da Assembleia Municipal e em todos os cargos de chefia, com exceção do de direção intermédia de 3.º grau ou inferior em que esta equilibrado. No sentido inverso, o sexo feminino sobressai nos/as trabalhadores/as.

O ganho médio mensal das trabalhadoras só é superior ao dos homens, nas categorias de Técnica Superior e de Polícia Municipal. Quanto à composição das Organizações, sobressai o sexo masculino em todas as categorias.

As empregadoras têm menos representação que os empregadores, o mesmo se verifica em relação ao ganho médio mensal, em que os homens auferem mais que as mulheres.

No que concerne ao número de estudantes por curso, destaca-se o sexo feminino, exceto nas ciências socioeconómicas. Já nos/as praticantes de desporto escolar e federados, sobressai o sexo masculino.

Analisando as taxas de cobertura relacionadas com as crianças e com a população idosa, verifica-se que estas são baixas, exceto nos jardins de infância.

Por fim, não foram promovidas ações de formação, sensibilização, programas e/ou projetos relacionadas com a igualdade e não discriminação.

NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

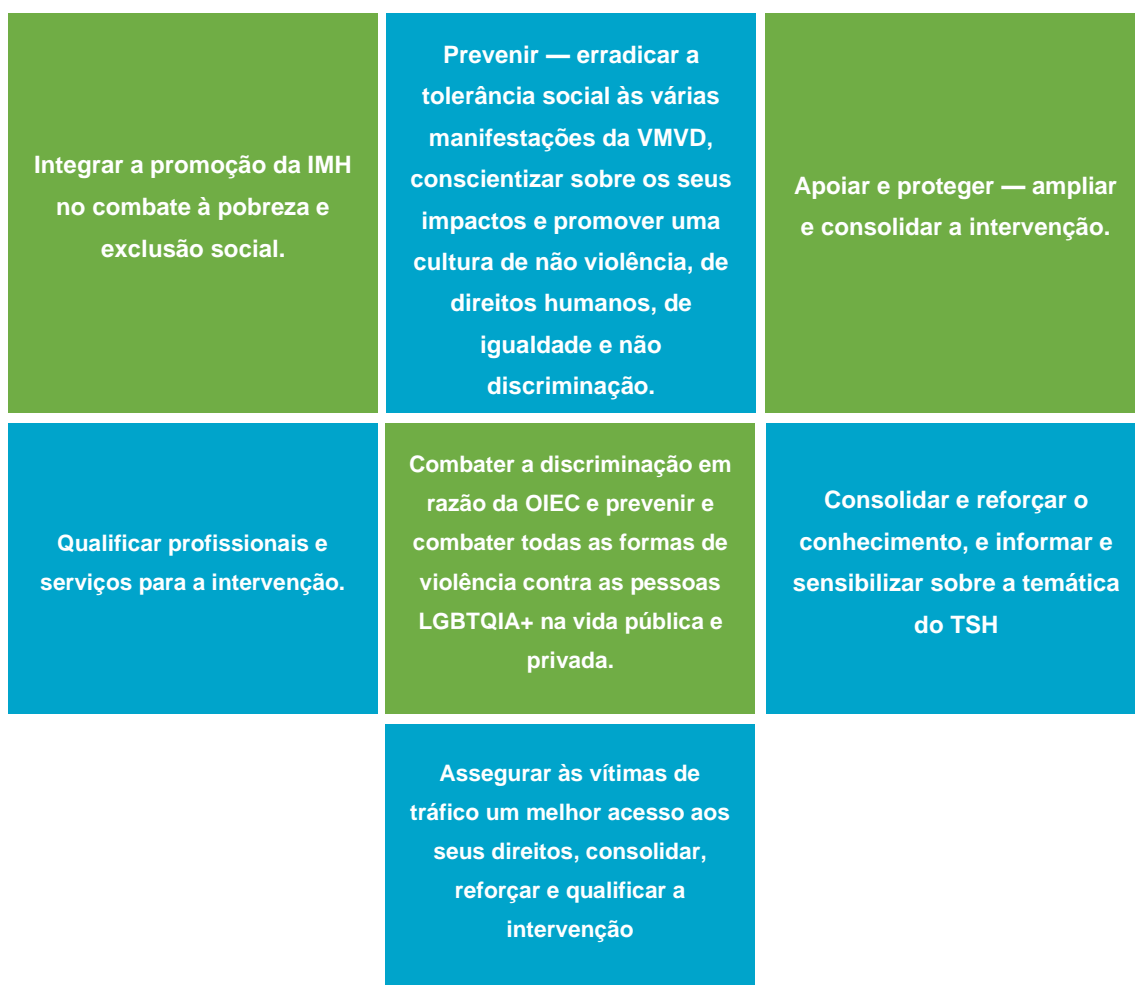
A realização do diagnóstico ao território de Coimbra possibilitou identificar vários **constrangimentos e necessidades do município**, entre as quais:

- Baixo índice sintético de fecundidade, o que inviabiliza a renovação de gerações;
- População em envelhecimento;
- Incapacidade de renovação da população ativa;
- Menor número de mulheres empregadoras/empreendedoras;
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres, em favorecimento, maioritariamente, do sexo masculino;
- Maior taxa de desemprego do sexo feminino;
- Peso das prestações sociais no município;
- Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica;
- Elevada percentagem de homens agressores;
- Maior representatividade de homens no poder político e nos maiores cargos das organizações do terceiro setor;
- Utilização de linguagem neutra e inclusiva;
- Educação da população em geral e da comunidade empresarial para as questões de igualdade e não discriminação;
- Fraco envolvimento das organizações locais no diagnóstico da igualdade de género e não discriminação.

Destaque ainda para a necessidade de se atualizarem alguns indicadores demográficos com os dados dos Censos de 2021, quando disponíveis, que possibilitem retirar conclusões mais aproximadas da realidade atual. Por outro lado, importa fomentar a participação das organizações locais nas atividades de promoção da igualdade e da não discriminação. Por fim, realça-se a importância de se elaborar um manual de linguagem neutra, a disponibilizar no sítio da Câmara Municipal de Coimbra.

Neste sentido, assinalam-se como **áreas de intervenção prioritárias**:

Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.	Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.	Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------



Cada um destes domínios de intervenção será desenvolvido no **Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação**, no que respeita aos objetivos, às medidas de intervenção e às metas e indicadores.

ANEXOS

ANEXO I – ANÁLISE DAS POLÍTICAS POR SETOR

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P1	A instituição onde exerce funções tem uma política interna para a igualdade e não discriminação?	40%	20%	40%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	43%	24%	33%	0%
P2	Na instituição existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	0%	40%	60%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	14%	48%	38%	0%
P3	A instituição possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?	40%	20%	40%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	38%	29%	33%	0%
P4	Na comunicação interna, a instituição tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista?	80%	0%	20%	0%	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	61%	10%	29%	0%
P5	A instituição divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	40%	40%	20%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	10%	29%	61%	0%
P6	As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da instituição?	80%	0%	20%	0%	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	62%	0%	38%	0%

Quadro 63. Políticas de missão e estratégia

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P7	Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	40%	0%	60%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	29%	0%	71%	0%
P8	A instituição proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	40%	0%	60%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	14%	5%	81%	0%
P9	São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	20%	0%	80%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	24%	0%	76%	0%
P10	A instituição mantém informação, desagregada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos?	0%	20%	80%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	0%	19%	81%	0%

Quadro 64. Recrutamento e seleção

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P11	A sua instituição tem uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es (incluindo mulheres e homens)?	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	62%	5%	33%	0%
P12	A sua instituição integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	20%	40%	40%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	10%	38%	52%	0%

Quadro 65. Políticas de formação

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P13	A instituição dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	60%	20%	20%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	14%	14%	72%	0%
P14	A instituição tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	20%	20%	60%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	5%	14%	76%	5%
P15	A instituição publicou informação acerca de diferenças salariais de trabalhadoras/es desagregada por género ou informação acerca das médias salariais das/os trabalhadoras/es?	20%	20%	60%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	10%	90%	0%
P16	A instituição possui uma estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género identificadas?	20%	20%	60%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	5%	5%	85%	5%
P17	Na instituição, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	33%	0%	67%	0%

Quadro 66. Análise de funções e remunerações

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P18	Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	60%	0%	40%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	5%	10%	85%	0%
P19	A instituição, quando nomeia uma trabalhadora ou um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	60%	20%	20%	0%	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	14%	0%	86%	0%
P20	A instituição implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	80%	0%	20%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	24%	0%	76%	0%

Quadro 67. Desenvolvimento de carreira

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P21	A instituição tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?	20%	20%	60%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	19%	10%	66%	5%
P22	A instituição tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?	20%	20%	60%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	14%	86%	0%
P23	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	20%	20%	60%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	19%	0%	81%	0%
P24	A instituição disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores?	80%	0%	20%	0%	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	24%	0%	71%	5%
P25	A instituição tem medidas de apoio a trabalhadoras e a trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadoras e trabalhadores com netas/os de filhas/os adolescentes)?	40%	0%	60%	0%	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	14%	5%	76%	5%
P26	A instituição encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	24%	0%	71%	5%
P27	A instituição divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família?	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	5%	14%	76%	5%

<i>Política</i>		<i>Educação</i>				<i>Saúde</i>				<i>Cultura</i>				<i>Desporto</i>			
		<i>Sim</i>	<i>Não</i>	<i>Não se aplica</i>	<i>Não quero responder</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>	<i>Não se aplica</i>	<i>Não quero responder</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>	<i>Não se aplica</i>	<i>Não quero responder</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>	<i>Não se aplica</i>	<i>Não quero responder</i>
P28	A instituição divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	0%	20%	80%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	5%	14%	76%	5%

Quadro 68. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P29	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?	0%	20%	80%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	0%
P30	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	40%	20%	40%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	0%
P31	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da política salarial?	0%	20%	80%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	14%	81%	5%
P32	A instituição realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	20%	60%	20%	0%	-	-	-	-	50%	0%	50%	0%	5%	5%	85%	5%
P33	A instituição realiza reuniões com as trabalhadoras e os trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	40%	40%	20%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	5%	5%	85%	5%

Quadro 69. Diálogo social e participação

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P34	A instituição implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das trabalhadoras e dos trabalhadores?	60%	20%	20%	0%	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	29%	0%	71%	0%
P35	Existem na instituição procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?	20%	40%	40%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	29%	71%	0%
P36	Existem na instituição procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no local de trabalho?	40%	20%	40%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	24%	76%	0%

Quadro 70. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

ANEXO II - FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas	
a. Existência de Plano Municipal Aprovado	-
b. Edição do Plano (1.º, 2.º, etc.)	-
c. Período de vigência do atual Plano	-
d. Conselheira/o(s), Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	Sim
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Anexo IV)
g. Data de assinatura (do protocolo)	25/06/2021
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	-
i. Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género	-
B) Prémio Viver em Igualdade	
a. A autarquia concorreu ao prémio	Não
b. A autarquia ganhou o prémio	-
c. Ano(s) em que foi distinguida	-
d. A autarquia ganhou menção honrosa	-
e. Ano(s) em que foi distinguida	-
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos	
a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s), cargo ocupado na estrutura da Câmara ou outro(s) e contacto	-
b. Equipa para a Igualdade na Vida Local: Nome(s) das pessoas envolvidas, cargo ocupado na estrutura da Câmara ou outro(s) e contacto	-

D) Protocolos e programas

a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim, a 3 de maio de 2022
---------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Não
------------------------------------------	-----

ANEXO III - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
1	Composição do Órgão da Câmara	7	4	-3
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal	38	12	-26
3	Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1.º grau) / se aplicável	n.a.	n.a.	n.a.
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1.º grau)	9	6	-3
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau).	18	15	-3
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	2	2	0
7	Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	827	1 214	387
	❖ Gabinete de Apoio à Presidência	3	5	2
	❖ Gabinete de Apoio à Vereação	3	12	9
	❖ Divisão de Protocolo e Comunicação	10	4	-6
	❖ Gabinete de Apoio às Freguesias	3	7	4
	❖ Departamento de Planeamento e Estudos Estratégicos	14	15	1
	❖ Departamento de Gestão Urbanística	32	48	16
	❖ Departamento Espaço Público, Mobilidade e Trânsito	140	40	-100
	❖ Departamento Edifícios e Equipamentos Municipais	70	23	-47
	❖ Departamento de Desenvolvimento Social, Saúde e Ambiente	129	59	-70
❖ Departamento de Cultura e Turismo	40	86	46	

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
	❖ Departamento de Educação, Desporto e Juventude	139	716	577
	❖ Departamento Financeiro	47	47	0
	❖ Departamento de Administração Geral	22	46	24
	❖ Departamento Jurídico	5	29	24
	❖ Departamento de Recursos Humanos	7	27	20
	❖ Departamento de Sistemas de Informação e Inovação	16	7	-9
	❖ Companhia Municipal de Bombeiros Sapadores	113	10	-103
	❖ Serviço de Polícia Municipal	24	26	2
	❖ Serviço Municipal de Proteção Civil	10	7	-3
8	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2 800,17	2 718,45	-81,72
9	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnica/o Superior.	1 507,23	1 524,48	17,25
10	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnica/o.	921,15	919,24	-1,91
11	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional.	755,18	710,84	-44,34
12	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na Polícia Municipal (agentes).	813,28	834,87	21,59
13	Ganho médio mensal das/es trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF).	1 241,21	799,05	-442,16
14	Trabalhadoras/es SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros, se existirem).	44	94	50
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	21*	6*	-15*

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
	Agrupamentos Escolares.	3	2	-1
	Entidades de Saúde.	s.i.	s.i.	s.i.
	Associações Culturais.	1	1	0
	Entidades Desportivas	17	3	-14
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	104*	62*	-42*
	Agrupamentos Escolares.	11	10	-1
	Entidades de Saúde.	s.i.	s.i.	s.i.
	Associações Culturais.	2	5	3
	Entidades Desportivas	91	47	-44
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	18*	4*	14*
	Agrupamentos Escolares.	n.a.	n.a.	n.a.
	Entidades de Saúde.	s.i.	s.i.	s.i.
	Associações Culturais.	0	2	2
	Entidades Desportivas	18	2	-16
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	39*	28*	-11*
	Agrupamentos Escolares.	n.a.	n.a.	n.a.
	Entidades de Saúde.	s.i.	s.i.	s.i.
	Associações Culturais.	0	6	6
	Entidades Desportivas	39	22	-17
19	Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo.	12*	6*	-6*
	Agrupamentos Escolares.	n.a.	n.a.	n.a.
	Entidades de Saúde.	s.i.	s.i.	s.i.

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
	Associações Culturais.	0	1	1
	Entidades Desportivas	12	5	-7
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho.	8,08%	3,76%	4,32 p.p.
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	1 302,8€	1 051,4€	251,4€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	1 097	1 134	-37
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	287	238	49
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	220	473	-253
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	83	205	-122
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.	257**	61**	-196**
38	Rapazes/homens e raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	1 155**	633**	- 522**

n.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas.	46,7%
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública.	95%
24	Taxa de cobertura de centros de dia.	3,30%
25	Taxa de cobertura de serviços de apoio domiciliário.	5,60%
26	Taxa de cobertura de lares.	3,2%
27	N.º de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	1
28	N.º de ações de formação promovidas pela autarquia e/ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência	0

	doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	
29	N.º 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
30	N.º de docentes que frequentaram ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	0**
31	N.º 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
36	N.º de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	1

n.a. – não aplicável

s.i. – sem informação

* - dados retirados dos inquéritos 2022

** dados retirados dos inquéritos 2022 aplicados ao setor da educação (5 respostas)

ANEXO IV – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO

Homologo



Rosa Monteiro



COIMBRA



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE COIMBRA

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

- a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, com sede na Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, pessoa coletiva de direito público n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

52

E,

O **MUNICÍPIO DE COIMBRA**, pessoa coletiva de direito público com o NIPC 506 415 082, com sede na Praça 8 de maio, 3000-300, em Coimbra, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, Manuel Augusto Soares Machado, doravante designada por Município,

É celebrado o presente Protocolo de Cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
 - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
 - b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a 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;
 - c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
 - d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
 - e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
 - f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
 - g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação

47



sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

As partes comprometem-se a executar as medidas e ações definidas no presente protocolo, garantindo as condições ao nível organizacional, em termos de procedimentos e de recursos que sejam necessários ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *check-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:

- i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
 - ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
 - c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
 - d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
 - e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
 - f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
 - g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;
 - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;
 - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.

52

3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/a Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
 - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
 - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
 - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
 - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
 - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços

54

- autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
- f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
- b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
- c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes, podendo adquirir a forma de adenda.

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula primeira.

CLÁUSULA NONA

Resolução

1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.

Coimbra, aos 25 dias do mês de Junho de 2021

A Presidente da CIG



(Sara Ribeiro)

O Presidente da Câmara
Municipal de Coimbra



(Manuel Augusto Soares Machado)

**ANEXO V – PROTOCOLO PARA UMA ESTRATÉGIA DE COMBATE À
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO**

ANEXO VI – CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL)

(em constituição)

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Enquadramento geográfico	24
Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (hab./km ²).....	26
Mapa 3. População residente por sexo (n. ^o), em 2021	27
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2021	29
Mapa 5. Índice de dependência de jovens.....	30
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os.....	31
Mapa 7. Índice de dependência total	32
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (n. ^o) e respetiva variação (%)	51
Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes).....	52
Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa.....	56
Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento.....	90
Mapa 12. Evolução do índice de longevidade	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável	17
Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)	25
Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Coimbra	25
Figura 4. Pirâmide etária (n. ^o)	28
Figura 5. Evolução dos nados-vivos por sexo (n. ^o).....	33
Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n. ^o)	33
Figura 7. Evolução da taxa bruta de natalidade (‰)	34
Figura 8. Evolução da taxa bruta de mortalidade (‰)	35
Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)	35
Figura 10. Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)	36
Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n. ^o).....	37
Figura 12. Idade (n. ^o) e nível de escolaridade (n. ^o e %) da mãe e do pai	39
Figura 13. Evolução das/os beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n. ^o)	39
Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%).....	40

Figura 15. Evolução do número de casamentos celebrados	41
Figura 16. Evolução do número de divórcios registados	41
Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)	43
Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)	44
Figura 19. Saldo migratório (n.º)	47
Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)	48
Figura 21. Evolução do número de empresas e pessoal ao serviço (n.º)	50
Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas (€)	53
Figura 23. População residente, ativa, inativa, empregada e desempregada (n.º e %)	55
Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e Formação Profissional (média anual)	55
Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)	57
Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade	57
Figura 27. Beneficiárias/os (%) de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos por sexo	58
Figura 28. Relação de masculinidade (n.º) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego	59
Figura 29. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	60
Figura 30. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	61
Figura 31. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	64
Figura 32. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem	65
Figura 33. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica	67
Figura 34. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica	69
Figura 35. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação	71
Figura 36. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação	72

Figura 37. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade	74
Figura 38: Ganho médio mensal (€).....	75
Figura 39. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo	75
Figura 40. Evolução do poder de compra <i>per capita</i> (%)	76
Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo.....	79
Figura 42. Taxa de analfabetismo total (%), por sexo	80
Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo, no município de Coimbra	92
Figura 44. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de RSI (%)	96
Figura 45. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)	97
Figura 46. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa (%).....	98
Figura 47. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de subsídios de doença (%)	99
Figura 48. Crimes registados pelas autoridades policiais (n.º)	102
Figura 49. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰).....	103
Figura 50. Evolução das participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)	104
Figura 51. Crimes registados de violência doméstica cônjuge/análogo (%) no total dos crimes registados de violência doméstica	105
Figura 52. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica	106
Figura 53. Agentes/suspeitas identificadas em crimes registados em % do total de agentes/suspeitas/os identificadas/os em crimes registados de violência doméstica.....	107
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar	110
Figura 55. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)	111
Figura 56. Situações de <i>bullying</i> na escola.....	119
Figura 57. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar	121
Figura 58. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral	122
Figura 59. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género	123
Figura 60. Crenças relativamente às profissões.....	123
Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+	124

Figura 62. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.....	125
Figura 63. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %).....	126
Figura 64. Docentes por área de formação (n.º).....	127
Figura 65. Estudantes praticantes de desporto escolar por modalidade (n.º).....	127
Figura 66. Estudantes com necessidades educativas especiais (NEE) por ciclo de estudos (n.º)	128
Figura 67. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)	129
Figura 68. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)	130
Figura 69. Praticantes de desporto (n.º)	130
Figura 70: Atletas federados (n.º)	131
Figura 71. Caracterização das empresas (n.º e %)	133
Figura 72. Normas das empresas.....	134
Figura 73. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação.....	134
Figura 74. Políticas de missão e estratégia	135
Figura 75. Recrutamento e seleção	135
Figura 76. Aprendizagem e formação.....	136
Figura 77. Análise de funções e remunerações.....	137
Figura 78. Desenvolvimento de carreira	137
Figura 79. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	138
Figura 80. Diálogo social e participação	139
Figura 81. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	139

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e do pai	38
Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)	42
Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%)	43
Quadro 4 - População residente (n.º) com nacionalidade estrangeira, por sexo	44
Quadro 5. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %)....	46
Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica.....	54

Quadro 7. Valor médio anual (€) do subsídio de desemprego das/os beneficiárias/os por sexo e disparidade	59
Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)	62
Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)	62
Quadro 10. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica (CAE Rev. 3) e sexo (%)	63
Quadro 11. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo	64
Quadro 12. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo	65
Quadro 13. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo	66
Quadro 14. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo	68
Quadro 15. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo	70
Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo	72
Quadro 17. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo	74
Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da CIM-RC	77
Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	80
Quadro 20. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	81
Quadro 21. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%)	82
Quadro 22. Alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo	85
Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclo de estudos	85
Quadro 24. Núcleos familiares (n.º) com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos	88
Quadro 25. Taxa de cobertura de creches, amas e jardins de infância da rede pública, em 2021	88
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)	89
Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e das ERPI... ..	91
Quadro 28. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho	93
Quadro 29. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência	94

Quadro 30. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)	95
Quadro 31. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)	96
Quadro 32. Beneficiárias/os de subsídio de doença (n.º).....	98
Quadro 33. Pensionistas da Segurança Social por tipo de pensão (n.º).....	99
Quadro 34. Valor médio das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€).....	100
Quadro 35. Crimes contra as pessoas (%)	103
Quadro 36. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)	105
Quadro 37. Principais preocupações de segurança	112
Quadro 38. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança	113
Quadro 39. Fatores que afetam a segurança das pessoas	113
Quadro 40. Comportamentos realizados para promover a segurança.....	114
Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público.....	114
Quadro 42. Tipo de situação de assédio/ agressão vivenciada	115
Quadro 43. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/ agressão	115
Quadro 44. Reação em caso de assédio/ agressão em espaço público.....	116
Quadro 45. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	116
Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho	117
Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição.....	117
Quadro 48. Reporte dos incidentes no local de trabalho	117
Quadro 49. Entidade a quem foi reportado o incidente	118
Quadro 50. Causas que levam a não reportar o incidente	118
Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/ íntimo.....	119
Quadro 52. Tipo de violência da vítima.....	120
Quadro 53. Agente da ameaça/agressão	120
Quadro 54: Praticantes de modalidades desportivas (n.º).....	132
Quadro 55. Políticas de missão e estratégia	143
Quadro 56. Recrutamento e seleção	144
Quadro 57. Políticas de formação.....	144
Quadro 58. Análise de funções e remunerações.....	144
Quadro 59. Desenvolvimento de carreira	145

Quadro 60. Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar	146
Quadro 61. Diálogo social e participação	146
Quadro 62. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	147
Quadro 63. Políticas de missão e estratégia	151
Quadro 64. Recrutamento e seleção	152
Quadro 65. Políticas de formação.....	153
Quadro 66. Análise de funções e remunerações.....	154
Quadro 67. Desenvolvimento de carreira	155
Quadro 68. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	157
Quadro 69. Diálogo social e participação	158
Quadro 70. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	159

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - *Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.*

CCRE (2006). *A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local.* Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros. Disponível em: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens.* Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CNPDPJ (2020). *Relatório Anual de Avaliação da Atividade das CPCJ 2020.* Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Lisboa, Portugal. Disponível em: <https://www.cnpdpj.gov.pt/relatorio-atividades>

Comissão Europeia (2010) – *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres, 2010-2015.* Comunicado da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité económico e social europeu e ao Comité das regiões. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:pt:PDF>

Conselho da Europa (2003). *Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life.* Disponível em: <https://rm.coe.int/168071b4d6>

Conselho da Europa (2011) – *Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica.* Série de Tratados do Conselho da Europa -n. 210. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>

Ferreira, V & Almeida, H (2016). *Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas (4ª ed.).* Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Jornal Oficial da União Europeia (2011) – *Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres (2011-2020).* Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT>

Jornal Oficial da União Europeia (2016) – *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.* Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

Perista, H. & Silva, A. (2009). *Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*.

Local Gender Equality - *Guias para a integração a nível local da perspetiva de género*

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., 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 – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

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

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

Saleiro, S., Ferreira, V., 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 – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

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

SITES

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). *Instrumentos de Política Pública*. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/instrumentos-de-politica-publica/>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência do Ministério da Educação (DGEEC/ME): <https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas/>

GEP-MTSSS, Carta Social: <https://www.cartasocial.pt/inicio>

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP): <https://www.iefp.pt/>

Instituto Nacional de Estatística (INE): <https://www.ine.pt/>

PORDATA: <https://www.pordata.pt/>

Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça (DGPJ/MJ-SIEJ): <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt>

Segurança Social: <https://www.seg-social.pt/>

