



COMUNIDADE INTERMUNICIPAL  
REGIÃO DE COIMBRA

# Relatório de Avaliação Global

---

## Município de Coimbra



CÂMARA MUNICIPAL  
COIMBRA



PO ISE



## Ficha técnica

<b>Título</b>	Relatório de Avaliação Global do PMIND de Coimbra
<b>Equipa para a Igualdade na Vida Local</b>	Presidente da Câmara   José Manuel Silva Conselheira Local para a Igualdade Interna   Ana Cortez Vaz Conselheira Local para a Igualdade Externa   Fátima Velez de Castro Departamento de Recursos Humanos   Elsa Marques Departamento Financeiro-Gabinete de Controlo Orçamental e Financiamentos   Célia Gonçalves Departamento de Gestão Urbanística-Divisão do Centro Histórico e Reabilitação Urbana   Pedro Costa Departamento de Habitação e Ação Social   Francisco Rodrigues Gabinete para a Igualdade e Inclusão   Elsa Branquinho Departamento de Educação e Saúde   Fernando Rovira Representante(s) de ONG(s): <ul style="list-style-type: none"><li>• GRAAL - Rute Castela</li><li>• AKTO - Ana Rita Brito</li><li>• ULMAR - Beatriz Santana</li></ul>
<b>Município</b>	Coimbra
<b>Comunidade Inter Municipal</b>	Região de Coimbra
<b>Documento elaborado com o apoio de</b>	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego Fundo Social Europeu AVISO N.º POISE 22-2020-03 Guia de Apoio à Validação de Produtos Tangíveis
	Índice, ICT & Management, Lda.
<b>Entidade Avaliadora</b>	<p><b>Sofia Cardim</b>, doutorada em Economia Aplicada, com tese realizada sob a designação Segregação Laboral por Género em Portugal; é docente Professora Adjunta Convidada, na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança, desde 2011; possui Especialização em Igualdade de Género, publicando com regularidade nessa área; possui experiência na elaboração de Diagnósticos e Planos Municipais e Intermunicipais para a Igualdade e Não Discriminação.</p> <p><b>Ricardo Caeiro</b>, licenciado em Economia, é mediador de conflitos há mais de 20 anos. Encontra-se inscrito nas listas de mediadores de conflitos dos Julgados de Paz desde a sua criação em 2001 e na lista de Mediadores de Conflitos reconhecidos pela Direção-Geral da Política de Justiça. Entre conflitos laborais, familiares, de direitos e obrigações civis e comerciais, de propriedade, obrigações, serventias e regadio, entre outros, já conduziu mais de 4.000 processos de mediação. Coordena uma equipa do Sistema de Apoio ao Sobre-endividamento. Participa regularmente em seminários sobre mediação e gestão de conflitos.</p> <p>O presente relatório de avaliação externa deverá ser submetido à aprovação prévia da Equipa para a Igualdade na Vida Local e, posteriormente, remetido para aprovação em Reunião de Câmara.</p>

## Índice

1. Introdução .....	10
2. Metodologia .....	14
3. Identificação dos <i>stakeholders</i> envolvidos no processo.....	16
4. Avaliação quantitativa das metas alcançadas .....	17
5. Avaliação do Diagnóstico do PMIND .....	26
5.1. Adequabilidade .....	27
5.2. Utilidade .....	29
5.3. Conclusões da avaliação do Diagnóstico do PMIND .....	31
6. Avaliação do PMIND .....	32
6.1. Adequabilidade .....	33
6.2. Utilidade .....	34
6.3. Boa governação e transparência .....	36
6.4. Conclusões da avaliação do documento PMIND .....	38
7. Avaliação do Relatório de Execução do PMIND .....	39
7.1. Adequabilidade da execução.....	40
7.2. Implementação do modelo de governação .....	42
7.3. Conclusões da avaliação do Relatório de Execução .....	44
8. Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas .....	45
8.1. Divulgação .....	45
8.2. Conclusões da avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas .....	47
9. Avaliação quantitativa e qualitativa dos <i>stakeholders</i> .....	48
9.1. Colaboradoras e colaboradores do Município .....	49
9.2. Parceiros sociais .....	60
9.3. Conselheiros/as Locais para a Igualdade.....	69
9.4. Comunidade em geral .....	70
10. Identificação de entidades para estabelecimento de parcerias futuras .....	76

11. Identificação de fatores críticos de sucesso e oportunidades de melhoria .....	77
12. Identificação de fatores externos ao contexto .....	82
13. Análise SWOT .....	85
14. Balanço global do impacto da implementação do PMIND no território .....	87
15. Conclusões e recomendações para o futuro .....	89
Bibliografia .....	92
Anexos .....	93
Anexo 01   Lista de 38 indicadores .....	93
Anexo 02   Despacho interno a nomear a EIVL .....	98
Anexo 03   Despacho interno a nomear Conselheiros/as Locais para a Igualdade .....	100
Anexo 04   Apresentação do Diagnóstico aos atores locais.....	102
Anexo 05   Aprovação do Diagnóstico e do PMIND em reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal.....	103
Anexo 06   Publicação do PMIND no sítio do Município .....	105
Anexo 07   Atas e folhas de presença das reuniões da EIVL .....	106
Anexo 08   Ata de aprovação do Relatório de Execução.....	108
Anexo 09   Publicação do Relatório de Execução no sítio do Município .....	110
Anexo 10   Divulgação do projeto, Encontro de Boas Práticas e ações de divulgação empreendidas .....	111
Anexo 11   Questionário aplicado às colaboradoras e aos colaboradores do Município .....	119
Anexo 12   Questionário aplicado aos parceiros sociais.....	121
Anexo 13   Questionário aplicado às/aos Conselheiras/os Locais para a Igualdade .....	123
Anexo 14   Questionário aplicado à comunidade em geral.....	125
Anexo 15   Certificados Consultora para a Igualdade .....	127

## Índice de Figuras

Figura 1   Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual .....	12
---	----

Figura 2   Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual .....	12
Figura 3   ODS 2030 em alinhamento com o PMIND.....	13
Figura 4   Critérios da Avaliação do Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação .....	26
Figura 5   Critérios da Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação ....	32
Figura 6   Critérios da Avaliação do Relatório de Execução do PMIND .....	39
Figura 7   Colaboradoras/as respondentes do Município   Sexo .....	49
Figura 8   Colaboradoras/as respondentes do Município   categoria profissional ou função ...	49
Figura 9   Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes   Faixa etária.....	50
Figura 10   Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?.....	50
Figura 11   Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades? .....	50
Figura 12   Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?.....	51
Figura 13   Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?.....	51
Figura 14   Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias? .....	52
Figura 15   Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?.....	52
Figura 16   Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?.....	53
Figura 17   Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver? .....	53
Figura 18   Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo? .....	54
Figura 19   Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações? .....	54

Figura 20   Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas? .....	55
Figura 21   As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas? .....	55
Figura 22   Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas? .....	56
Figura 23   Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas? .....	56
Figura 24   Qual o tipo de organização? .....	60
Figura 25   Respondentes das organizações   Sexo .....	60
Figura 26   Respondentes das organizações   Faixa etária .....	61
Figura 27   Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)? .....	61
Figura 28   A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND? .....	62
Figura 29   Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades? .....	62
Figura 30   Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as? .....	62
Figura 31   Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município? .....	63
Figura 32   Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias? .....	63
Figura 33   Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação? .....	64
Figura 34   Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver? .....	64
Figura 35   Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo? .....	65
Figura 36   Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas? .....	65
Figura 37   Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas? ..	66

Figura 38   Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população? .....	66
Figura 39   Tem conhecimento se os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nessas ações/atividades/iniciativas? .....	67
Figura 40   Conselheira e Conselheiro Locais para a Igualdade   Resultados do inquérito por questionário .....	69
Figura 41   Comunidade em geral   Respondentes do Município por sexo .....	70
Figura 42   Comunidade em geral   Respondentes do Município por setor de atividade .....	70
Figura 43   Comunidade em geral   Faixa etária dos respondentes .....	71
Figura 44   Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município? .....	71
Figura 45   Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)? .....	72
Figura 46   Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação? .....	72
Figura 47   Considera que a divulgação do PMIND foi adequada? .....	72
Figura 48   Considera pertinente a realização das atividades em que participou? .....	73
Figura 49   Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades? .....	73
Figura 50   Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria? .....	75
Figura 51   Identificação de fatores externos ao contexto .....	82

## Índice de Tabelas

Tabela 1   Fases, Atividades e Produtos do Projeto .....	11
Tabela 2   Ferramentas participativas utilizadas na elaboração do Relatório de Avaliação Global .....	14
Tabela 3   Resumo da execução e avaliação quantitativa das metas.....	17
Tabela 4   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAIMH   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.....	19
Tabela 5   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAIMH   2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional .....	20
Tabela 6   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAIMH   3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género .....	21
Tabela 7   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAIMH   6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH .....	21
Tabela 8   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAIMH   7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social .....	21
Tabela 9   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAVMVD   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 .....	22
Tabela 10   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAVMVD   2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção .....	23
Tabela 11   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAVMVD   4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.....	23
Tabela 12   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAOIEC   2. Garantir a transversalização das questões da OIEC .....	24
Tabela 13   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAOIEC   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.....	24

Tabela 14   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAPCTSH   1. Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH .....	25
Tabela 15   Medidas definidas vs. medidas executadas   PAPCTSH   2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção.....	25
Tabela 16   Avaliação do Relatório de Diagnóstico   Critério da Adequabilidade .....	27
Tabela 17   Avaliação do Relatório de Diagnóstico   Critério da Utilidade.....	29
Tabela 18   Avaliação do PMIND   Critério da Adequabilidade .....	33
Tabela 19   Avaliação do PMIND   Critério da Utilidade.....	34
Tabela 20   Avaliação do PMIND   Critério da Boa Governação e Transparência.....	36
Tabela 21   Avaliação do Relatório de Execução do PMIND   Critério da Adequabilidade da Execução.....	40
Tabela 22   Avaliação do Relatório de Execução do PMIND   Critério da Implementação do Modelo de Governação.....	42
Tabela 23   Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas   Critério da Divulgação .....	45
Tabela 24   População e número de respostas obtidas .....	48
Tabela 25   Análise SWOT   Implementação do PMIND.....	85
Tabela 26   Validação dos Produtos Tangíveis .....	89

## 1. Introdução

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 candidatura "Região de Coimbra, Com Igualdade" foi aprovada no âmbito do Aviso Nº POISE-22- 2020-0303, enquanto entidade promotora, abrangendo todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o município de Coimbra.

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, para além da criação de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, compete ao Município conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não

Discriminação e 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.

O projeto que integra a elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação integra as seguintes fases, atividades e produtos:

Tabela 1 | Fases, Atividades e Produtos do Projeto

Fase	Atividade	Produto
1	Elaboração do Diagnóstico	Relatório de Diagnóstico
	Elaboração/atualização e implementação do PMIND	PMIND Relatório de Execução do PMIND
2	Divulgação e Avaliação do PMIND	Produto das Ações de Divulgação Empreendidas
		Relatório de Avaliação do PMIND

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

O presente documento, denominado Relatório de Avaliação Global, pretende fornecer uma avaliação independente, ou seja, desenvolvida por uma entidade externa, bem como por uma equipa de consultores que não participou em nenhuma das restantes fases do projeto.

A elaboração deste produto visa garantir um contributo externo especializado que concorra para uma reflexão conjunta sobre o processo realizado, permitindo desenvolver estratégias para uma melhoria contínua no desempenho e implementação dos Planos para a Igualdade no futuro.

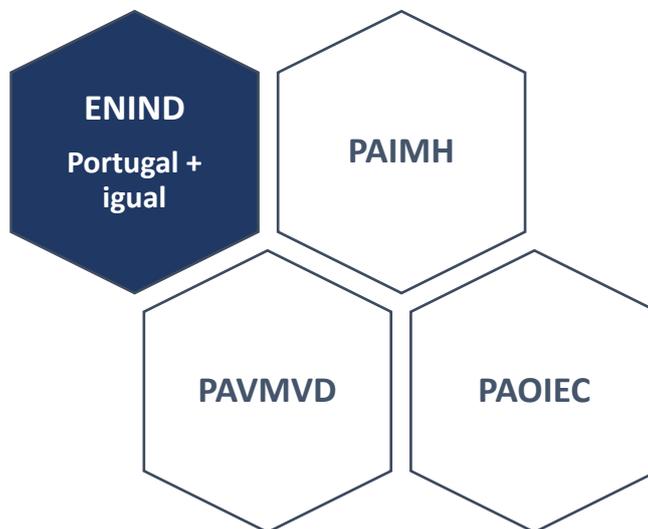
São identificados como elementos que integram a equipa de avaliação, os seguintes:

- A Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- A empresa Índice ICT & Management, Lda.

De mencionar ainda que todas as fases do projeto se encontram articuladas e integradas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com os respetivos três Planos Nacionais de Ação, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio. Da ENIND fazem parte três principais Planos Nacionais de Ação: i) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018-2022; ii) Plano de Ação para a Prevenção e Combate a Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021 e iii) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021. Foi ainda aprovado em 8 de março de 2018, pelo Conselho de

Ministros, o IV Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (IV PAPCTSH), que complementa os anteriores planos, em matéria de combate ao tráfico de seres humanos.

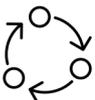
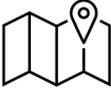
Figura 1 | Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual



Fonte: Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, e, 21 de maio de 2018

A ENIND rege-se ainda pelas três linhas transversais de atuação de interseccionalidade, territorialização e parcerias:

Figura 2 | Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual

Interseccionalidade	Territorialização	Parcerias
		
<p>Uma vez que a discriminação e a segregação resultam de uma multiplicidade de fatores</p>	<p>Uma vez que as políticas públicas devem ter por base as especificidades de cada território, adaptando-se e adequando-se às mesmas</p>	<p>Uma vez que deve existir uma corresponsabilização e otimização de redes e de meios, assim como um conjunto de práticas partilhadas</p>

Fonte: <https://www.cig.gov.pt/2018/05/publicada-estrategia-nacional-igualdade-nao-discriminacao-portugal/>

Cabe também destacar que toda a ação da ENIND é ainda congruente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que integra 169 metas repartidas por 17 objetivos gerais (ODS) a implementar por todos os países signatários, de entre as quais se enquadram e evidenciam as seguintes:

Figura 3 | ODS 2030 em alinhamento com o PMIND

	Garantir o acesso à Educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas/os
	Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas
	Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas/os
	Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países
	Reforçar os meios de implementação e revitalizar a Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável

Fonte: ODS 2030; Elaboração própria

Do e todo o processo de Diagnóstico, desenvolvimento do PMIND e sua implementação, decorre também o processo de avaliação, razão pela qual se apresenta o presente documento e que incide sobre os seguintes produtos:

- Relatório de Diagnóstico;
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação;
- Relatório de Execução;
- Produto das Ações de Divulgação Empreendidas.

## 2. Metodologia

A metodologia utilizada para a elaboração do Relatório de Avaliação Global teve por base o Kit de ferramentas para diagnósticos participativos (Ferreira & Almeida, 2016), do qual constam um conjunto alargado de metodologias e de técnicas participativas passíveis de serem utilizadas na produção de informação, nomeadamente, quando é necessário envolver as comunidades locais, seja ao nível da elaboração de diagnósticos, como na conceção, planeamento e implementação de medidas de política.

De acordo com as autoras a participação pública revela-se como vantajosa para a implementação de medidas de política, uma vez que:

- A difusão da informação amplia o envolvimento de cidadãs e de cidadãos, sendo mais eficaz quando realizada através de dinâmicas face-a-face;
- Existe uma maior validação de medidas, quando estas são legitimadas através de consulta pública, nomeadamente, através de estratégias interativas;
- Existe uma maior garantia de transparência e de equidade, quando existe uma participação ativa, facilitadora de diálogo com responsáveis, definição de agenda de políticas, programas e projetos, proposta de soluções e corresponsabilidade a tomada de decisões e sua implementação (Ferreira & Almeida, 2016).

Face ao exposto, foram utilizadas para a elaboração do presente Relatório de Avaliação Global as seguintes ferramentas participativas:

Tabela 2 | Ferramentas participativas utilizadas na elaboração do Relatório de Avaliação Global

Ferramenta	Players envolvidos	Objetivos
Brainstorming	EIVL Parceiros da Rede Social	Produzir ideias relativamente a problema Envolver grupo de pessoas com diferentes visões Contribuir para a implementação de melhorias
Comunidades de prática	EIVL Parceiros da Rede Social	Desenvolver relações e competências Aprender e inovar a prática Realizar tarefas e projetos Criar conhecimentos
Focus group	EIVL Parceiros da Rede Social	Obter informações detalhadas sobre fatores críticos de sucesso e oportunidades de melhoria
Painéis e júris de cidadãs e cidadãos	EIVL Parceiros da Rede Social	Aproximar e envolver as cidadãs e os cidadãos no PMIND Influenciar quem decide através da apresentação de propostas válidas sobre assuntos de igualdade e não discriminação

Ferramenta	Players envolvidos	Objetivos
Inquérito por questionário	Colaboradoras e colaboradores do Município Parceiros da Rede Social Conselheiros/as Locais para a Igualdade Comunidade em geral	Recolher informação quantitativa e qualitativa sobre a implementação do PMIND

Fonte: Elaboração própria a partir de Ferreira e Almeida (2016)

A opção por estes instrumentos metodológicos teve como objetivo recolher informação (quantitativa e qualitativa) sobre a perspetiva dos diferentes *stakeholders* envolvidos no processo, inerente aos primeiros meses de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

### 3. Identificação dos *stakeholders* envolvidos no processo

Para a elaboração do presente Relatório de Avaliação Global contribuíram as seguintes entidades:

- Parceiros da Rede Social (um total de 11 entidades, uma vez que se obteve esse número de respostas ao questionário);
- Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho;
- Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
- Colaboradoras e colaboradores do Município;
- Comunidade em geral;
- Empresa consultora externa, Índice, ICT & Management, Lda.

## 4. Avaliação quantitativa das metas alcançadas

De acordo com a informação constante do Relatório de Execução do Plano, o PMIND foi aprovado em **reunião de Câmara Municipal** e em **reunião de Assembleia Municipal**, no dia **19 de dezembro de 2022**, tendo a **30 de junho de 2023**, **três meses de execução** (considerou-se este período de execução, uma vez que foi a partir de abril que se deu início à implementação).

O Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação foi desenvolvido tendo por base a prévia realização de um Diagnóstico. Tanto o Diagnóstico como o PMIND, assim como a sua implementação e divulgação foram desenvolvidos, de forma conjunta e articulada entre as seguintes entidades:

- Município de Coimbra;
- Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra;
- Comissão para a Igualdade e Cidadania (CIG);
- BizFuture, Lda., entidade que elaborou o diagnóstico e o PMIND;
- XZ Consultores, Lda., entidade que implementou o PMIND e elaborou o Relatório de Execução;
- BizFuture, Lda., entidade que elaborou o Plano de Divulgação das Ações Empreendidas;
- Rede de parceiros;
- Comunidade em geral.

Do PMIND constam objetivos estratégicos e específicos, medidas, indicadores, metas e respetivas entidades promotoras. Foram também criadas subatividades que permitiram o início da implementação de um Plano quadrienal.

Da tabela seguinte consta o número de ações previstas, realizadas, a taxa de execução e a taxa de participação, no período de implementação entre abril e junho de 2023 (o **PMIND foi aprovado em 19 de dezembro de 2022**).

Tabela 3 | Resumo da execução e avaliação quantitativa das metas

	N.º de ações previstas	N.º de ações realizadas	Taxa de execução	Taxa de participação
Ações de formação	4	4	100%	100%
Ações de sensibilização	13	13	100%	91,7%
Workshops	2	2	100%	100%
Ações de capacitação	2	2	100%	100%
Produtos elaborados	3	3	100%	100%

Fonte: Relatório de Execução do PMIND (2023)

Tal como mencionado, o PMIND de Coimbra tem, à data de elaboração do presente relatório, três meses de execução. Apesar do supramencionado, o Relatório de Execução expõe que se

verificou uma taxa de execução de **100% das medidas previstas para o período de implementação**<sup>1</sup> e uma **taxa de participação de 95,2%**<sup>2</sup>, considerado o período de abril a junho de 2023.

De destacar ainda que, de acordo com o Relatório de Execução, consta que “relativamente ao calendário de ações, este foi sofrendo algumas alterações ao longo da execução do plano, no entanto, até ao momento encontram-se garantidas as condições para o cumprimento da totalidade das ações, mantendo no mesmo formato a respetiva divulgação das medidas e partilha dos dados de acesso”<sup>3</sup>.

Não obstante a informação constante do Relatório de Execução, nas tabelas seguintes encontra-se um resumo das medidas definidas no PMIND de Coimbra e a informação sobre o estado da sua execução. A ordem das tabelas segue a que se encontra no PMIND de Coimbra e que é a seguinte:

---

<sup>1</sup> Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coimbra (p. 16).

<sup>2</sup> Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coimbra (p. 16).

<sup>3</sup> Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coimbra (p. 16).

Tabela 4 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAIMH | 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. 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					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Interna	Dinamizar a EIVL	Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	3	3	3	CM	EIVL	
Externa	Promover uma capacitação personalizada para os/as diferentes agentes dos contextos educativos	Capacitar o pessoal docente e não docente em IGND (âmbito intermunicipal)	N.º de ações de capacitação	0	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE	
			N.º de formandos/as	0	1	1	2			
Interna	Capacitar os recursos humanos para a IGND	Promover ações de formação com pelo menos um módulo em IGND destinadas a dirigentes (âmbito intermunicipal)	N.º de ações de formação com pelo menos um módulo em IGND	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE	
			Número mínimo de dirigentes	10%	10%	10%	20%			
		Promover ações de formação em IGND dirigidas aos recursos humanos (âmbito intermunicipal)	N.º de ações de formação	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE	
			Número mínimo de RH	1	1	1	1			
Externa	Sensibilizar e esclarecer para a IGND	Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE	
Interna	Integrar a perspetiva de género na avaliação de desempenho de dirigentes da Administração pública Local	Incluir objetivos relacionados com a igualdade de género no SIADAP1	N.º de dirigentes com o objetivo incluído em avaliação e devidamente validado	0	40%	40%	40%	CM	EEE	
			Divulgar o PMIND	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS
			Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND	Existência de verbas destinadas ao PMIND	1	1	1	1	CM	EIVL
			Criar um separador temático no site do Município	N.º de separadores temáticos	1	0	0	0	CM	EIVL

Fonte: Município de Coimbra

Tabela 5 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAIMH | 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional					Meta			Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Fomentar o empreendedorismo feminino local	Realizar workshop para capacitação e promoção do empreendedorismo e da "Liderança Feminina" (âmbito intermunicipal)	N.º de workshop	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG
	Sensibilizar as organizações do setor empresarial para a implementação de medidas de conciliação, para as questões do assédio moral e sexual no trabalho, entre outras, promovendo um emprego seguro e produtivo	Dinamizar sessões de informação e/ou sensibilização junto das empresas e organizações no âmbito da IGND e conciliação entre a vida pessoal e familiar	N.º de sessões	1	1	0	1	CM/EIVL	EEE/ Organizações/ Empresas
	Promover a representação equilibrada na tomada de decisão	Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres	N.º de guias criados	1	0	0	0	CM	EIVL/EEE
Interna	Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos relacionados com a gestão de recursos humanos	Incluir a temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais	N.º de questões incluídas nas provas de conhecimentos	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE
	Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho	N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE
	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as	Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.	N.º de iniciativas	1	1	1	1	CM	EIVL
		Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM	EIVL

Fonte: Município de Coimbra

Tabela 6 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAIMH | 3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género

3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Externa	Incluir nos projetos educativos e respetivos Planos de Atividades uma vertente focada na temática da igualdade entre homens e mulheres	Promover ações de sensibilização e capacitação sobre a estereotipia de género dirigidas a estudantes e encarregados/as de educação	N.º de iniciativas por ano letivo	1	1	1	1	CM	EIVL/AE/EEE	
		Promover a igualdade de oportunidades no Desporto Escolar	N.º de equipas mistas por ano letivo	1	1	1	1	CM/EIVL	AE	
	Promover a capacitação personalizada para as/os diferentes agentes dos contextos educativos	Capacitar o pessoal docente e não docente e das equipas técnicas em IGND	N.º de ações de capacitação	1	1	0	1	CM/AE	EIVL/CIG/EEE	
	Combater a estereotipia e desagregação sexual das atividades profissionais	Sensibilizar a Comunidade Educativa para a desagregação sexual das profissões	N.º de ações de sensibilização	1	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE	

Fonte: Município de Coimbra

Tabela 7 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAIMH | 6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH

6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Interna e Externa	Assegurar a adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e promotora da igualdade entre mulheres e homens	Criar guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva	N.º de guias criados	1	0	0	0	CM	EIVL/EEE	
		Promover ações de capacitação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória	N.º de ações de capacitação	1	0	0	1	CM	EIVL/EEE	

Fonte: Município de Coimbra

Tabela 8 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAIMH | 7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Externa	Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica	Elaborar ou atualizar um diagnóstico sobre mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade	N.º de diagnósticos elaborados ou atualizados	0	1	1	1	CM	EIVL/EEE	
		Promover ações de alfabetização digital de mulheres adultas	N.º de ações de alfabetização digital	1	1	1	1	CM	EIVL/EEE	

Fonte: Município de Coimbra

Tabela 9 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAVMVD | 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. 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				Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as
Externa	Aumentar os níveis de conhecimento sobre as desigualdades, discriminação, violência de género e violência doméstica	Promover ações de formação junto de pessoal docente e não docente para a temática da VMVD em parceria com os Centros de Formação	N.º de ações	0	1	1	1	CM/AE	EIVL/EEE
			N.º de formandos	0	2	1	1		
		Promover ações de formação para o pessoal técnico municipal (âmbito intermunicipal)	N.º de ações	0	1	0	0	CM	EIVL/EEE
			N.º de pessoal capacitado	0	1	0	0		
	Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não violência	Promover sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações	1	0	1	0	CM/EIVL	CIG/EEE
		Promover workshop no âmbito da violência doméstica (âmbito intermunicipal)	N.º de workshop	1	0	1	0		
		Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não violência junto de crianças do 1º CEB	N.º de ações	1	0	1	0	CM/AE	EIVL/EEE
		Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não violência junto de crianças do 2º e 3º CEB	N.º de ações	1	0	1	0		

Fonte: Município de Coimbra

Tabela 10 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAVMVD | 2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção

2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Externa	Garantir a proteção e a segurança das vítimas	Definir procedimento para garantir transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD	N.º de procedimentos	1	0	0	0	CM/EIVL	CLAS	
		Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD	N.º de ações de divulgação	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS	
		Dinamizar a Rede de Municípios Solidários	N.º de ações de dinamização	0	1	0	0	CM/EIVL	CLAS	
	Promover o empoderamento das vítimas de VMVD	Manter uma rede de parcerias com entidades de apoio ao emprego para a (re)inserção laboral de vítimas de VMVD	N.º de integrações no mercado laboral	1	1	1	1	CM/EIVL	CLAS/IEFP	

Fonte: Município de Coimbra

Tabela 11 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAVMVD | 4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Externa e Interna	Reforçar a capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas	Promover ações de formação junto de pessoal docente e não docente para a temática da VMVD em parceria com os Centros de Formação	N.º de ações realizadas	0	0	1	0	CM/AE	EIVL/CIG/EEE	
		Promover ações de capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas do município nos diversos domínios de intervenção com vítimas de VMVD	N.º de ações de capacitação	0	1	0	1	CM	EIVL/CIG/EEE	
		Desenvolver workshop no âmbito da VD (âmbito intermunicipal)	N.º de workshop	1	1	0	0	CM	EIVL/CIG/EEE	

Fonte: Município de Coimbra

Tabela 12 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAOIEC | 2. Garantir a transversalização das questões da OIEC

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Interna e externa	Sensibilizar para as questões da OIEC	Promover ações de sensibilização e informação sobre as diversas formas de orientação sexual dirigidas à comunidade educativa	N.º de ações de sensibilização	1	0	0	0	CM/ AE	EIVL/EEE	
		Promover ações de sensibilização e informação para a população em geral sobre as temáticas da OIEC	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM	EIVL/EEE	

Fonte: Município de Coimbra

Tabela 13 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAOIEC | 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. 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					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Externa	Prevenir, sensibilizar e esclarecer	Promover ações de sensibilização dirigidas à direção de recursos humanos do tecido empresarial local (âmbito intermunicipal)	N.º de ações de sensibilização	1	1	0	0	CM/Empresas	EIVL/EEE	
		Promover ações de sensibilização dirigidas ao tecido profissional integrado em organismos públicos e ONG's (âmbito intermunicipal)	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM/Organizações	EIVL/EEE	
		Promover ações de sensibilização dirigidas a profissionais na área da saúde, desmistificando preconceitos (âmbito intermunicipal)	N.º de ações de sensibilização	1	0	0	1	CM/ACES	EIVL/EEE	
Interna		Promover ações de formação de pessoal e dirigentes da administração pública no âmbito do combate à discriminação em razão da OIEC	N.º de ações de formação	0	1	1	1	CM	EIVL/EEE	
		(âmbito intermunicipal)	N.º de formandos	0	2	2	2			

Fonte: Município de Coimbra

Tabela 14 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAPCTSH | 1. Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH

1. Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Externa	Sensibilizar e consciencializar a comunidade para a prevenção e combate ao TSH	Assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10)	Publicação nas redes sociais e/ou Website do Município	1	1	1	1	CM	EIVL/CLAS/EEE	
		Promover ações de sensibilização para jovens sobre o TSH	N.º de ações de sensibilização	1	0	1	0	CM	EIVL/CLAS/EEE	

Fonte: Município de Coimbra

Tabela 15 | Medidas definidas vs. medidas executadas | PAPCTSH | 2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção

2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção					Meta				Promotores/as e Parceiros/as	
Vertente	Objetivo específico	Medidas	Indicadores	2023	2024	2025	2026	Promotores/as	Parceiros/as	
Externa	Reforçar e/ou qualificar a intervenção	Promover ações de formação para profissionais das organizações da sociedade civil que atuam diretamente sobre o fenómeno do TSH (âmbito intermunicipal)	N.º de ações de formação	1	0	0	1	CM/Organizações	EIVL/CLAS/EEE	

Fonte: Município de Coimbra

## 5. Avaliação do Diagnóstico do PMIND

A avaliação do Diagnóstico pressupõe a análise de dois critérios fundamentais, que são a adequabilidade e a utilidade. O critério da adequabilidade pretende avaliar se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um Diagnóstico de qualidade no território, enquanto a utilidade pretende avaliar a qualidade intrínseca do Relatório de Diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.

Ambos os critérios têm um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”), que permitem realizar uma avaliação quantitativa pela totalidade de respostas “sim” obtidas. Das subsecções seguintes, constam a análise aos critérios da adequabilidade e da utilidade.

Figura 4 | Critérios da Avaliação do Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fonte: Elaboração própria com base no Aviso n.º POISE - 22-2020-03

## 5.1. Adequabilidade

Este critério pretende avaliar se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um Diagnóstico de qualidade no território.

Tabela 16 | Avaliação do Relatório de Diagnóstico | Critério da Adequabilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Conformidade com o contratualizado</b>	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores <sup>4</sup> relevantes constantes da tabela de indicadores previstos no anexo 1 do Aviso?	<b>Sim</b>
<b>Adequação metodológica</b>	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality) <sup>5</sup> ?	<b>Sim</b>
<b>Mobilização de recursos internos</b>	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo, participarão ou acompanharão a execução do Diagnóstico?	<b>Não</b>
<b>Participação dos stakeholders</b>	Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico?	<b>Sim</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>3</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

De análise do Diagnóstico, documento estrutural para a elaboração do PMIND, destaca-se o seguinte relativamente a cada um dos subcritérios:

- Subcritério conformidade com o contratualizado - Constata-se que de acordo com a informação retirada do Diagnóstico, se encontram descritos os 38 indicadores, pelo que se valida este subcritério (ver a lista de indicadores que se encontra em anexo ao Diagnóstico).
- Subcritério da adequação metodológica – Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality), nomeadamente, em 1.2. Metodologia e objetivos, sendo referido que “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” (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não

<sup>4</sup> Admite-se a não inclusão até 2 indicadores, caso exista justificação que demonstre a impossibilidade do Município nessa recolha.

<sup>5</sup> Acessível em: <https://lge.ces.uc.pt/outputs.php> e em <https://eeagrants.cig.gov.pt/resultados/local-gender-equality-mainstreaming-de-genero-nas-comunidades-locais/>.

Discriminação de Coimbra, p. 20). Nas páginas seguintes encontram-se descritas as ferramentas metodológicas seguidas e os atores envolvidos. Assim, valida-se este subcritério.

- Subcritério mobilização de recursos internos - Constata-se que de acordo com a informação retirada do Diagnóstico, à data de elaboração do mesmo, a EIVL se encontrava em processo de constituição, pelo que não se atribui resposta “sim” à questão “Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo, participarão ou acompanharão a execução do Diagnóstico?”. Assim, não se valida este subcritério.
- Subcritério participação do *stakeholders* - Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Coimbra, pp. 21-22), validando-se este subcritério.

Assim, relativamente ao critério da adequabilidade, o Diagnóstico é pontuado com 3 pontos.

## 5.2. Utilidade

O critério da utilidade pretende avaliar a qualidade intrínseca do Relatório de Diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.

Tabela 17 | Avaliação do Relatório de Diagnóstico | Critério da Utilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Perspetiva de género</b>	O diagnóstico permite <i>ler</i> a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida <sup>6</sup> ?	<b>Sim</b>
<b>Identificação das necessidades e priorização</b>	Estão claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano?	<b>Sim</b>
<b>Interseccionalidade</b>	Foram tidas em consideração a perspetiva de múltiplas discriminações, como a idade, a etnia, a nacionalidade, a religião, a deficiência, a orientação sexual, entre outras?	<b>Sim</b>
<b>Divulgação do diagnóstico</b>	Os resultados do Diagnóstico foram apresentados aos seus atores locais <sup>7</sup> ?	<b>Sim</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>4</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

No que respeita ao critério da utilidade, destaca-se que o Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Coimbra:

- Subcritério da perspetiva de género – O documento permite ler a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida, refletindo no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 planos de ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Coimbra, p. 8). O subcritério encontra-se validado.
- Subcritério identificação das necessidades e priorização - Encontram-se claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano. O subcritério encontra-se validado.
- Subcritério da interseccionalidade - O critério da interseccionalidade é também considerado no documento. O subcritério encontra-se validado.

<sup>6</sup> O Diagnóstico deve refletir no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

<sup>7</sup> A forma de apresentação (reunião interna, envio de documento, sessão pública, entre outras) e a escolha dos atores locais (*stakeholders* locais que participaram na elaboração do Diagnóstico, rede social, assembleia municipal, entre outros) devem estar adaptados à realidade de cada território. De destacar que o diagnóstico se encontra acessível no sítio do Município em <https://cm-lousa.pt/wp-content/uploads/2023/05/Diagn%C3%B3stico-para-a-Igualdade-e-Nao-Discriminacao-2023-2026.pdf>

Subcritério da divulgação do diagnóstico - A divulgação do Diagnóstico foi realizada através das redes sociais e sítio do Município, encontrando-se disponível em: <https://www.coimbra.pt/2022/12/cm-de-coimbra-com-diagnostico-e-plano-municipal-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao/> e em [https://www.ruc.pt/noticia/2022/12/21/municipio-de-coimbra-aprova-diagnostico-e-plano-municipal-para-a-igualdade-e-nao-discriminacao,](https://www.ruc.pt/noticia/2022/12/21/municipio-de-coimbra-aprova-diagnostico-e-plano-municipal-para-a-igualdade-e-nao-discriminacao) validando-se o subcritério.

O Diagnóstico valida todos os subcritérios inerentes ao critério da utilidade, obtendo uma classificação de 4 pontos.

### 5.3. Conclusões da avaliação do Diagnóstico do PMIND

O Diagnóstico constituiu a fase que antecedeu a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e foi fundamental para o desenho de um Plano que integrasse um conjunto de ações positivas e efetivamente transformadoras do território.

Da avaliação do referido diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coimbra observa-se que o mesmo cumpre com os critérios de adequabilidade e de utilidade, inerentes à sua boa elaboração, apenas não validando o subcritério Mobilização de recursos internos - Consta-se que de acordo com a informação retirada do Diagnóstico, à data de elaboração do mesmo, a EIVL se encontrava em processo de constituição, pelo que não se atribuiu resposta “sim” à questão - Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo, participarão ou acompanharão a execução do Diagnóstico? -, que valida o subcritério mobilização de recursos internos.

Neste sentido, o Diagnóstico é pontuado com uma classificação de 3 pontos no critério da adequabilidade, e também com 4 pontos no critério da utilidade:

- Adequabilidade | 3 pontos;
- Utilidade | 4 pontos.

De destacar que Município de Coimbra sempre assumiu uma posição de proximidade com a sua população, o que se reflete num excelente conhecimento das suas condições de vida e expectativas. Assim, existe por parte do Município uma crescente preocupação na implementação de medidas que possam dar continuidade ao trabalho já desenvolvido em prol da igualdade e não discriminação.

Desta forma, constatou-se que o Diagnóstico para a Igualdade se constituiu como um instrumento que potenciou a elaboração de uma análise detalhada da realidade, descrevendo perceções, valores e práticas de (des)igualdades no concelho e na autarquia que culminaram na elaboração e implementação do seu Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, documento estratégico estruturado e coerente, com o objetivo 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.

## 6. Avaliação do PMIND

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação é um documento escrito e aprovado a nível local, pelo órgão competente, com um modelo de governação que permita a sua correta implementação e monitorização no território ao longo do seu tempo de vigência. A avaliação do PMIND pressupõe a análise de três critérios fundamentais, que são a adequabilidade, a utilidade e a boa governação e transparência.

O critério da adequabilidade pretende avaliar se foram criadas as condições necessárias à implementação do Plano para a Igualdade no território. A utilidade pretende avaliar a qualidade intrínseca do Plano e se este cumpre com os objetivos a que se propõe. Quanto ao critério da Boa Governação e transparência, este pretende avaliar o modelo de governação previsto no Relatório do Plano para a Igualdade e Não Discriminação para o acompanhamento e avaliação do Plano.

Figura 5 | Critérios da Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fonte: Elaboração própria com base no Aviso n.º POISE - 22-2020-03

Todos os critérios têm um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”), que permitem realizar uma avaliação quantitativa pela totalidade de respostas “sim” obtidas. Das subsecções seguintes, constam a análise aos critérios da adequabilidade, utilidade e boa governação e transparência.

## 6.1. Adequabilidade

Este critério pretende avaliar se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano para a Igualdade no território. A tabela seguinte reflete a avaliação do PMIND relativamente a este critério.

Tabela 18 | Avaliação do PMIND | Critério da Adequabilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Compromisso político</b>	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal? <sup>8</sup>	<b>Sim</b>
<b>Conselheiro/a local para a Igualdade</b>	Foi nomeado/a um/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio?	<b>Sim</b>
<b>Mobilização dos stakeholders</b>	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local? <sup>9</sup>	<b>Sim</b>
<b>Objetivos SMART</b>	O Plano estabelece objetivos SMART <sup>10</sup> para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos)?	<b>Sim</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>4</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

Relativamente ao critério da adequabilidade, destaca-se que:

- Subcritério compromisso político - O PMIND foi aprovado em **reunião de Câmara no dia 19 de dezembro de 2022** e em **reunião da Assembleia Municipal também no dia 19 de dezembro de 2022**, pelo que se valida este subcritério.
- Subcritério Conselheiro/a local para a Igualdade - As Conselheiras Locais para a Igualdade foram nomeadas no dia 30 de junho de 2023, validando-se o subcritério.
- Subcritério mobilização de *stakeholders* - A EIVL foi também constituída no dia 30 de junho de 2023, pelo que se valida este subcritério.
- O PMIND estabelece objetivos SMART para os primeiros 12 meses, assim como para a sua restante vigência, validando-se também este subcritério.

Face ao exposto, o Município valida todos os subcritérios inerentes à adequabilidade, sendo-lhe atribuída uma pontuação global de 4 pontos.

<sup>8</sup> Basta um dos dois órgãos.

<sup>9</sup> Constituída pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da Igualdade, a/o(s) Conselheiro/a(s) para a Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes das organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação e execução do plano.

<sup>10</sup> SMART – *Specific, measurable, attainable, relevant, time bound* / específico, mensurável, alcançável, relevante e definido no tempo.

## 6.2. Utilidade

Este critério pretende avaliar a qualidade intrínseca do Plano para a Igualdade e se este cumpre com os objetivos a que se propõe. A tabela seguinte reflete a avaliação do PMIND relativamente a este critério.

Tabela 19 | Avaliação do PMIND | Critério da Utilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Caráter inovador</b>	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade de género ( <i>mainstreaming</i> de género) <sup>11</sup> ?	<b>Sim</b>
<b>Resolução do problemas e necessidades</b>	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico <sup>12</sup> ?	<b>Sim</b>
<b>Entidades responsáveis</b>	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	<b>Sim</b>
<b>Identificação de recursos</b>	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas?	<b>Sim</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>4</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

Relativamente a este critério, destaca-se que:

- Subcritério caráter inovador - O PMIND encontra-se desenhado de forma a dar uma perspetiva integrada e transversal da igualdade de género, assumindo um caráter transformador para o território, validando-se o subcritério.
- Subcritério resolução de problemas e necessidades - Do PMIND constam medidas desenhadas, assumindo por base as necessidades e fragilidades detetadas no Diagnóstico, considerando-se pela validação deste subcritério.
- O PMIND identifica claramente as entidades responsáveis e parceiras para cada uma das medidas, validando-se o subcritério.
- De acordo com a informação emanada pelo Município, relativamente ao subcritério “Identificação de recursos”, foi contemplada uma verba inicial, que será reajustada em função da execução do Plano, considerando a equipa de avaliação que este subcritério se encontra validado.

<sup>11</sup> O Plano deve refletir no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND.

<sup>12</sup> Cada área de intervenção prioritária deverá ter pelo menos uma medida definida no Plano.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município valida todos os subcritérios inerentes ao critério da utilidade, tendo sido classificado com uma pontuação global de 4 pontos.

### 6.3. Boa governação e transparência

Este critério pretende avaliar o modelo de governação previsto no Relatório do Plano para a Igualdade para o acompanhamento e avaliação do Plano. A tabela seguinte reflete a avaliação do PMIND relativamente a este critério.

Tabela 20 | Avaliação do PMIND | Critério da Boa Governação e Transparência

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Comunicação e transparência</b>	O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população?	<b>Sim</b>
<b>Prestação de contas</b>	O modelo de governação prevê <sup>13</sup> a apresentação de um relatório nos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local? <sup>14</sup>	<b>Sim</b>
<b>Avaliação dos primeiros 12 meses</b>	Está prevista no Plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e a ser validada pela Equipa para a Igualdade na Vida Local?	<b>Sim</b>
<b>Avaliação final</b>	Está prevista no Plano uma avaliação final que deverá ser apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, dando assim continuidade ao processo iniciado?	<b>Sim</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>4</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

Relativamente à validação deste critério expõe-se que:

- Subcritério comunicação e transparência - O PMIND se encontra acessível no sítio do Município (evidência em anexo), pelo que se valida este subcritério.
- Subcritério prestação de contas - O modelo de governação (definido no PMIND) prevê a elaboração e apresentação de um relatório após os primeiros 12 meses de execução, nomeadamente, “Entidade Externa Especializada pela implementação do PMIND, a quem compete implementar, acompanhar e monitorizar as medidas previstas no plano; analisar e identificar o cumprimento dos indicadores e metas; identificar melhorias no processo e elaborar os relatórios trimestrais e o relatório de execução (até ao termo da operação financiada) que deverá ser submetido à aprovação prevista no regime jurídico

<sup>13</sup> Trata-se de previsão.

<sup>14</sup> Claro que com a intervenção do Executivo Camarário.

das autarquias locais, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (p. 28), validando-se este subcritério.

- Subcritério avaliação dos primeiros 12 meses - Relativamente à avaliação dos primeiros 12 meses, no PMIND pode ler-se que: “Perito/a Independente e Externo/a, a quem compete avaliar a implementação do plano que resultará num relatório de avaliação, que explicitará a metodologia de avaliação seguida e avaliará quantitativamente as metas alcançadas e o envolvimento dos stakeholders, entre outras situações (até ao termo da operação financiada) e que deverá ser submetido à aprovação prevista no regime jurídico das autarquias locais, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local” (pp. 28-29), considerando-se pela validação deste subcritério.
- Subcritério avaliação final - Do mesmo documento consta ainda que: “A avaliação deve contemplar todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano. Pretende-se avaliar o cumprimento das metas estabelecidas para o período em análise, o impacto nas pessoas, na organização e no território, bem como o envolvimento dos diferentes atores. Após o termo da operação financiada, a Equipa para a Igualdade na Vida Local deverá proceder à elaboração de um relatório anual de execução do plano, bem como uma avaliação final, findos os quatro anos de execução”, validando-se este subcritério.

Face ao exposto, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação valida todos os subcritérios inerentes ao critério da boa governação e transparência, obtendo uma pontuação de 4 pontos.

## 6.4. Conclusões da avaliação do documento PMIND

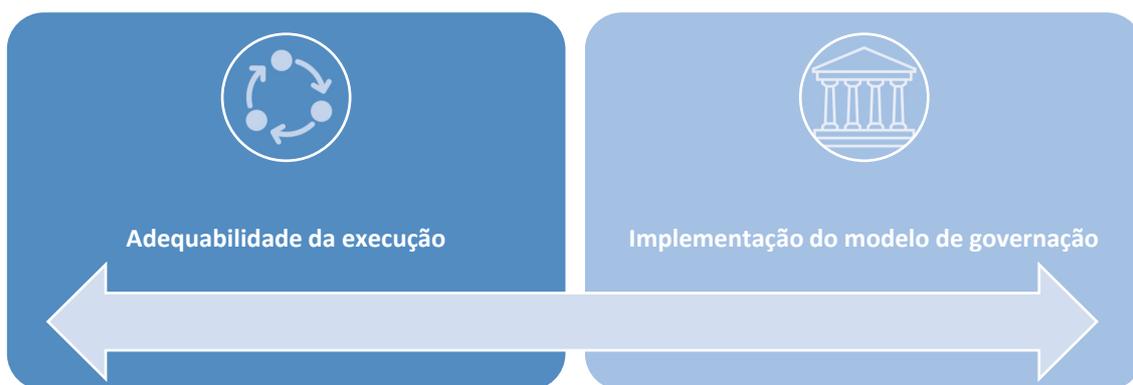
Da avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coimbra observa-se que o mesmo valida os critérios de acordo com as seguintes pontuações:

- Adequabilidade | 4 pontos;
- Utilidade | 4 pontos;
- Boa governação e transparência | 4 pontos.

## 7. Avaliação do Relatório de Execução do PMIND

De acordo com o Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, o Relatório de Execução do Plano Para Igualdade deve refletir os primeiros 12<sup>15</sup> meses de execução das medidas previstas no plano, permitindo a monitorização das atividades desenvolvidas face ao inicialmente previsto e garantindo o funcionamento do modelo de governação aprovado.

Figura 6 | Critérios da Avaliação do Relatório de Execução do PMIND



Fonte: Elaboração própria com base no Aviso n.º POISE - 22-2020-03

A presente secção pretende fornecer uma avaliação ao Relatório de Execução, que consiste num documento que reporta o estado de execução do Plano (relação entre os indicadores e as metas estabelecidas), assim como, eventuais irregularidades ou situações que possam comprometer o cumprimento das metas previamente indicadas.

<sup>15</sup> Deve, no entanto, considerar-se o disposto no ponto 3 do Aviso quanto à verificação da efetividade da implementação do Plano, estabelecendo-se que o Relatório da Execução do Plano deve estar concluído até três meses antes da data do termo da operação financiada, pelo que se admite que esse relatório abranja um período inferior a 12 meses, devendo ser situação excecional e devidamente justificada. No entanto, atendendo à situação de crise pandémica que se registou em plena elaboração dos diagnósticos e Planos e uma vez que o objetivo central é a aprovação e implementação do Plano, que tem uma vigência de 4 anos, muito superior ao período abrangido pelo Relatório de Execução em causa, admite-se que este esteja concluído até ao final do mês anterior ao termo da operação financiada.

## 7.1. Adequabilidade da execução

Este critério pretende avaliar a qualidade intrínseca do relatório de execução do Plano para a Igualdade nos primeiros três<sup>16</sup> meses de execução e a efetiva implementação das respetivas medidas.

Tabela 21 | Avaliação do Relatório de Execução do PMIND | Critério da Adequabilidade da Execução

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Adequação metodológica</b>	A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidências?	<b>Sim</b>
<b>Conformidade</b>	O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano? <sup>17</sup>	<b>Sim</b>
<b>Execução das medidas</b>	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período? <sup>18</sup>	<b>Sim</b>
<b>Medidas não executadas</b>	Todas as medidas foram executadas ou, caso haja medidas não executadas, o relatório explica as razões que levaram ao não cumprimento das mesmas?	<b>Sim</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>4</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

No que respeita ao Relatório de Execução e relativamente ao critério da adequabilidade, destaca-se que:

- Subcritério adequação metodológica - A metodologia de dados é identificada e suportada por evidências (Relatório de Execução, p. 5), no qual pode ler-se que: “A fim de promover uma implementação eficaz dos planos, foi adotada uma metodologia de participação ativa, de modo que existisse o envolvimento das entidades parceiras e da população em geral. A execução deste foi composta, maioritariamente, por ações online, no entanto, conforme solicitação do município ou pertinência de realização, existiram, também, ações presenciais. (...) Ao longo do processo de implementação, foram realizadas três etapas de aferição de progresso, visando a análise de obstáculos a este e averiguação de métodos de abranger e incluir um maior número de participantes nas ações”, considerando-se pela validação deste subcritério.
- Subcritério conformidade - As evidências das ações realizadas encontram-se nas páginas 15 e seguintes do Relatório de Execução. O Relatório de Execução inclui um ponto de

<sup>16</sup> É desejável que o plano faça referência a todo o tipo de recursos que importa mobilizar para a execução do plano, tornando mais fácil a sua operacionalização e mais evidente o compromisso de todos os atores.

<sup>17</sup> Caso exista um período de execução inferior a 12 meses admite-se a referência a apenas alguns indicadores, com justificação para o facto.

<sup>18</sup> Caso exista um período de execução inferior a 12 meses admite-se uma taxa de execução diversa e referente ao período efetivo da execução em análise.

situação dos indicadores previstos no plano, nomeadamente, no que respeita aos indicadores das ações/medidas executadas, pelo que se valida este subcritério.

- Subcritério execução das medidas - O Relatório de Execução evidencia uma realização superior a 70% das medidas previstas para o período (Relatório de Execução do PMIND de Coimbra, p. 16), pelo que se valida este subcritério.
- Subcritério medidas não executadas - O relatório faz um ponto de situação das medidas executadas. O subcritério encontra-se validado.

O Relatório de Execução valida os quatro subcritérios inerentes à adequabilidade da execução, sendo pontuado com 4 pontos.

## 7.2. Implementação do modelo de governação

Este critério pretende avaliar a implementação do modelo de governação previsto no Plano.

Tabela 22 | Avaliação do Relatório de Execução do PMIND | Critério da Implementação do Modelo de Governação

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Acompanhamento e monitorização</b>	A Equipa para a Igualdade na Vida Local reuniu regularmente (existência de atas, evidenciando um mínimo de 3 reuniões ao longo dos primeiros 12 meses? <sup>19</sup>	<b>Não</b>
<b>Participação ativa da Equipa</b>	As reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local tiveram a participação da maioria dos seus membros (em média acima dos 2/3)?	<b>Não</b>
<b>Prestação de contas</b>	O relatório dos primeiros 12 meses foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, enviado à aprovação do Executivo Camarário e submetido à Assembleia Municipal? <sup>20</sup>	<b>Não</b>
<b>Comunicação e transparência</b>	O relatório dos primeiros 12 <sup>21</sup> meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	<b>Sim</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>1</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

No que respeita ao critério da implementação do modelo de governação, destaca-se que:

- Subcritério acompanhamento e monitorização – Tendo a EIVL sido constituída mediante o Despacho de 30 de junho de 2023, a 1ª reunião realizou-se no dia 21 de julho de 2023, não se validando este subcritério (pela questão inerente ao cumprimento do prazo findo a 30 de junho).
- Subcritério participação ativa da equipa – Face ao exposto no subcritério anterior, realização tardia da reunião da EIVL, pós 30 de junho, também não se valida este subcritério. Destaca-se, no entanto, que na realização da reunião a 21 de julho se encontraram presentes todos os membros da EIVL.
- Subcritério prestação de contas - O Relatório de Execução dos primeiros meses de implementação foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local no dia 21 de julho de 2023, ou seja, após o termo da operação financiada, razão pela qual também não se valida este subcritério.

<sup>19</sup> Caso exista um período de execução inferior a 12 meses admite-se um número menor de reuniões.

<sup>20</sup> Caso exista um período de execução inferior a 12 meses não é requerido o envio do relatório para aprovação do Executivo Camarário e submissão à Assembleia Municipal. Deve, contudo, ter sido aprovado pela EIVL.

<sup>21</sup> Neste caso o PMIND tem 3 meses de execução.

- Subcritério comunicação e transparência - O Relatório de Execução encontra-se acessível no sítio da Câmara Municipal (evidência em anexo).

Ao Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, nomeadamente ao critério da implementação do modelo de governação, atribui-se uma pontuação de 1 ponto.

### 7.3. Conclusões da avaliação do Relatório de Execução

O município de Coimbra, tendo por base o PMIND, assumiu o compromisso e responsabilidade quanto à realização das ações previstas para 2023, englobando a vertente interna e externa, orientada pelos princípios chave da ENIND da territorialização, da interseccionalidade e da promoção das parcerias.

A execução do PMIND reflete um conjunto de objetivos estratégicos definidos nos três Planos de Ação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021, Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 e Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021) e no Plano de ação para a prevenção e o combate do tráfico de seres humanos 2018 – 2021.

Este foi o compromisso assumido pelo Município, que com a execução do seu Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação pretendeu envolver todas as organizações e pessoas do seu território. Neste sentido, o Relatório de Execução do PMIND de Coimbra, valida com a seguinte pontuação os critérios da adequabilidade de execução e da implementação do modelo de governação:

- Adequabilidade de execução | 4 pontos;
- Implementação do modelo de governação | 1 ponto.

## 8. Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas

O produto das ações de divulgação empreendidas pretende refletir o resultado da partilha de experiências, entendida como um processo bidirecional de enriquecimento mútuo, a partir da troca de experiências e validação de práticas por pares<sup>22</sup>. Desde produto consta apenas, para validação, o critério de Divulgação, que agrega quatro subcritérios.

### 8.1. Divulgação

Este critério pretende avaliar o enfoque na divulgação do processo junto de outros territórios, numa perspetiva de enriquecimento mútuo, validação de produtos e processos por pares/especialistas e divulgação dos resultados do financiamento comunitário.

Tabela 23 | Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas | Critério da Divulgação

Subcritérios	Descrição	Sim
Identificação de entidades congéneres	Foram identificadas e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade?	Sim
Encontro com Pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	Sim
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	Sim
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	Sim
<b>Número total de sim</b>		<b>4</b>

Fonte: Elaboração própria

Relativamente ao Produto das Ações de Divulgação Empreendidas, o Município de Coimbra valida todos os quatro subcritérios, obtendo uma classificação de 4 pontos no critério da divulgação. Esta pontuação é atribuída tendo por base a participação do Município no Encontro de Boas Práticas, organizado pela Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, em maio de 2023 e no qual estiveram presentes todos os 19 Municípios que integram o território abrangido pela CIM RC, tendo ainda havido participação nos seguintes eventos:

- Encontro de Partilha de Boas Práticas organizado pela CIM Tâmega e Sousa, de 23 e 34 de Maio;
- Encontro da CIM Oeste, realizado a 29 de junho.

<sup>22</sup> Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis.

Relativamente a este produto, destaca-se ainda que a seguinte informação relativa à divulgação do Projeto e das suas ações se encontra em anexo (no presente documento), nomeadamente:

- Divulgação do projeto CIM RC na página oficial do projeto;
- Programa Encontro de Boas Práticas, de 29 de maio;
- Seminário Final “Região de Coimbra, Com Igualdade”, 20 de junho;
- Notícia CIM RC

Foram também desenvolvidos os seguintes materiais de suporte à comunicação do projeto:

- Guia de Recomendações para a Igualdade de Representação entre Homens e Mulheres;
- Guia de Orientação para o Uso de Linguagem Inclusiva;
- Folhetos temáticos;
- Spot Rádio;
- Roll Up;
- Vídeos.

## 8.2. Conclusões da avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas

A troca de experiências e a partilha de boas práticas é fundamental para a reflexão, dispersão e disseminação de ideias que envolvam entidades congéneres e afins, uma vez que esta partilha, mais do que uma mera troca de informação, acaba por gerar conhecimento.

Neste sentido, a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra organizou um Encontro de Boas Práticas, denominado “Região de Coimbra Com Igualdade – Troca de Experiências e Aprendizagens”, na qual estiveram presentes todos os 19 Municípios que integram esta região.

Com este passo, os 19 municípios abrangidos pelo projeto “Região de Coimbra, com Igualdade” reforçam a sua articulação com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com os respetivos Planos Nacionais de Ação, possuindo agora uma ferramenta que tem como objetivo principal propor ações que visam promover a igualdade entre homens e mulheres, prevenir e combater a discriminação baseada em qualquer tipo de características, incluindo sexo, raça, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade de género e características sexuais e prevenir e combater todas as formas de violência contra mulheres e meninas, especialmente em grupos sociais vulneráveis.”<sup>23</sup>

Neste sentido, e relativamente ao Produto das Ações de Divulgação Empreendidas, encontra-se validado o critério da divulgação com uma classificação de 4 pontos:

- Divulgação | 4 pontos.

<sup>23</sup> <https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/regiao-de-coimbra-com-igualdade-promove-um-futuro-menos-discriminatorio/>

## 9. Avaliação quantitativa e qualitativa dos stakeholders

Para se realizar uma auscultação dos *stakeholders*, como instrumentos de recolha de dados e de informação, e tal como mencionado na metodologia, foram considerados os seguintes:

- Inquérito por questionário (com respostas fechadas e abertas).

Por se tratar de *players* com características distintas, foram separados em quatro grupos distintos, nomeadamente:

- Colaboradoras e colaboradores do Município;
- Entidades da rede social;
- Comunidade em geral;
- Conselheiras/os Locais para a Igualdade.

Relativamente ao instrumento utilizado, inquérito por questionário, o mesmo continha conjuntos de questões direcionadas para cada um destes grupos distintos, sendo algumas questões de resposta fechada (com escala de concordância) e outras questões de resposta aberta. Através deste instrumento foi também possível recolher informação útil sobre o PMIND e a sua divulgação, mas também sobre as ações já executadas.

Uma vez que não se trata de um questionário extenso, de seguida apresentam-se os resultados obtidos através da aplicação deste instrumento. Apesar de não existir um grupo de respostas muito significativa face à população em estudo, considerou-se que a aplicação deste instrumento trouxe informação relevante para a presente avaliação.

A tabela seguinte evidencia a população, o número de respostas obtidas em cada grupo e as datas de abertura e de fecho dos inquéritos por questionário para cada um dos grupos.

Tabela 24 | População e número de respostas obtidas

Grupo	População	N.º de respostas	Data de abertura	Data de fecho
Colaboradoras e colaboradores do Município	2041	60	5 maio 2023 <sup>24</sup>	26 junho 2023
Entidades da rede social	220	11	5 maio 2023 <sup>25</sup>	26 junho 2023
Comunidade em geral	140.816 <sup>26</sup>	4	5 maio 2023	26 junho 2023
Conselheiro/a Local para a Igualdade	2	1	5 maio 2023 <sup>27</sup>	26 junho 2023

Fonte: Elaboração própria

<sup>24</sup> Enviado por correio eletrónico.

<sup>25</sup> Enviado por correio eletrónico.

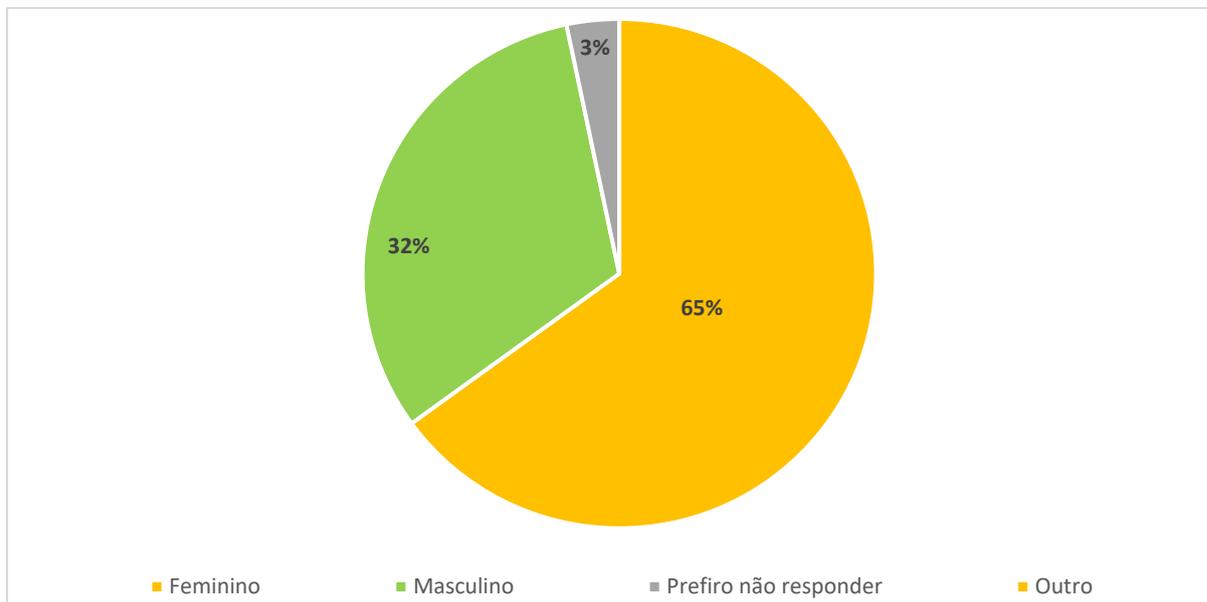
<sup>26</sup> População residente em 2021 (INE).

<sup>27</sup> Enviado por correio eletrónico.

## 9.1. Colaboradoras e colaboradores do Município

### 9.1.1. Colaboradoras e colaboradores respondentes do Município por sexo

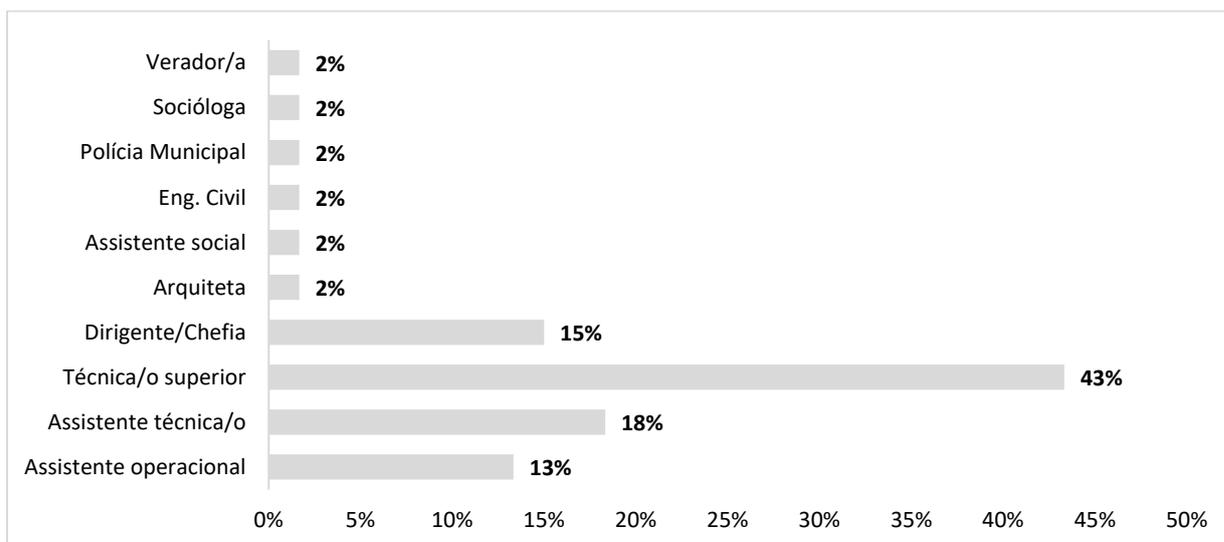
Figura 7 | Colaboradoras/as respondentes do Município | Sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.2. Colaboradoras e colaboradores respondentes do Município | Categoria profissional | Função

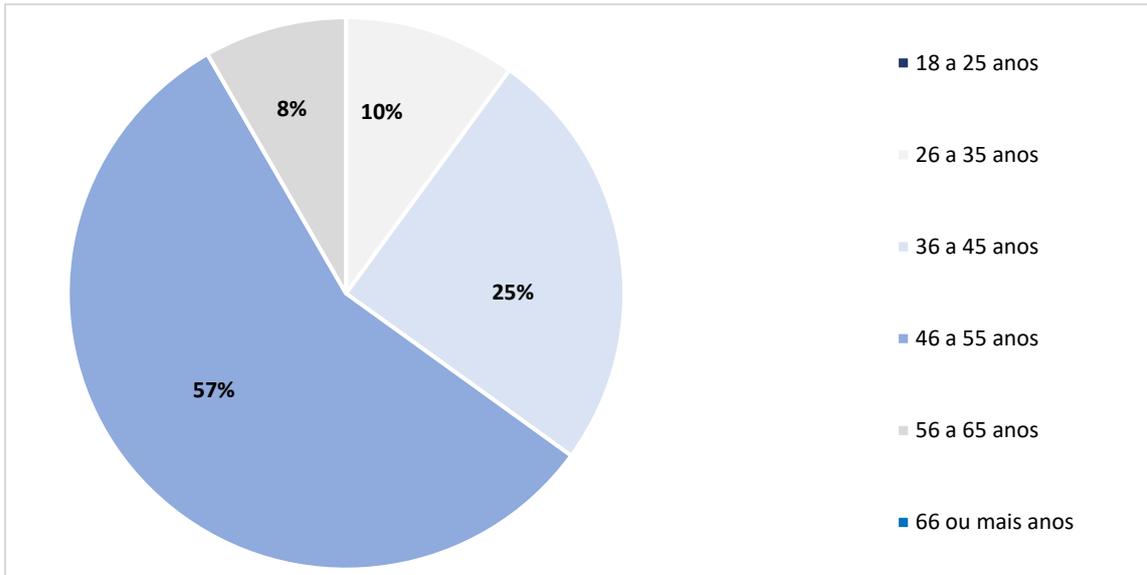
Figura 8 | Colaboradoras/as respondentes do Município | categoria profissional ou função



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.3. Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Faixa etária

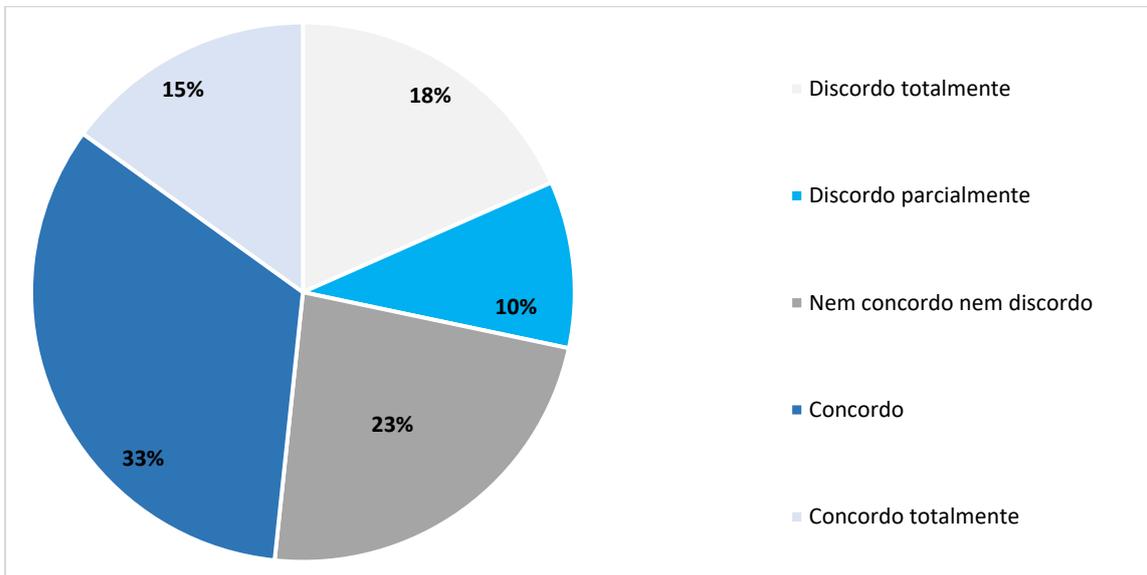
Figura 9 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Faixa etária



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.1.4. Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?

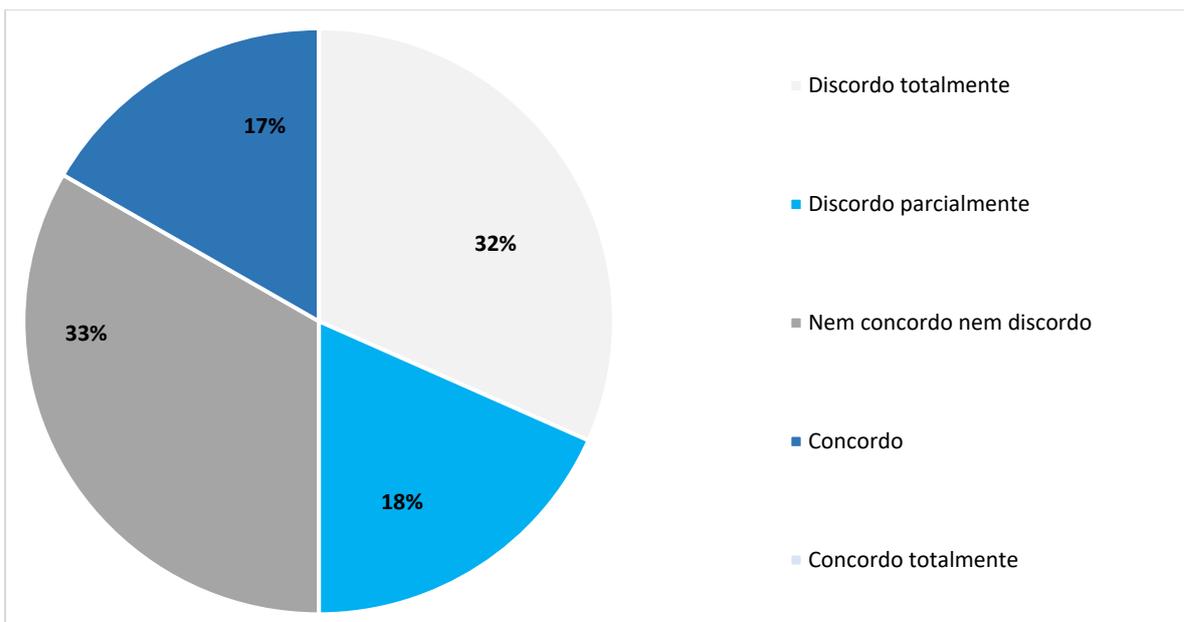
Figura 10 | Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.1.5. Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?

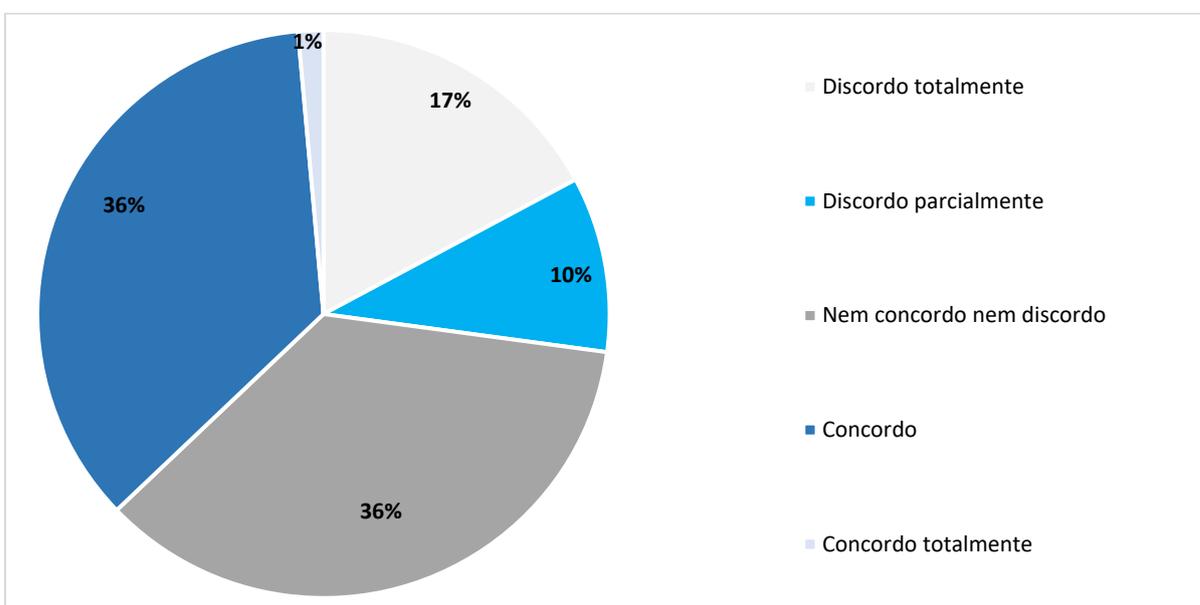
Figura 11 | Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.6. Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?

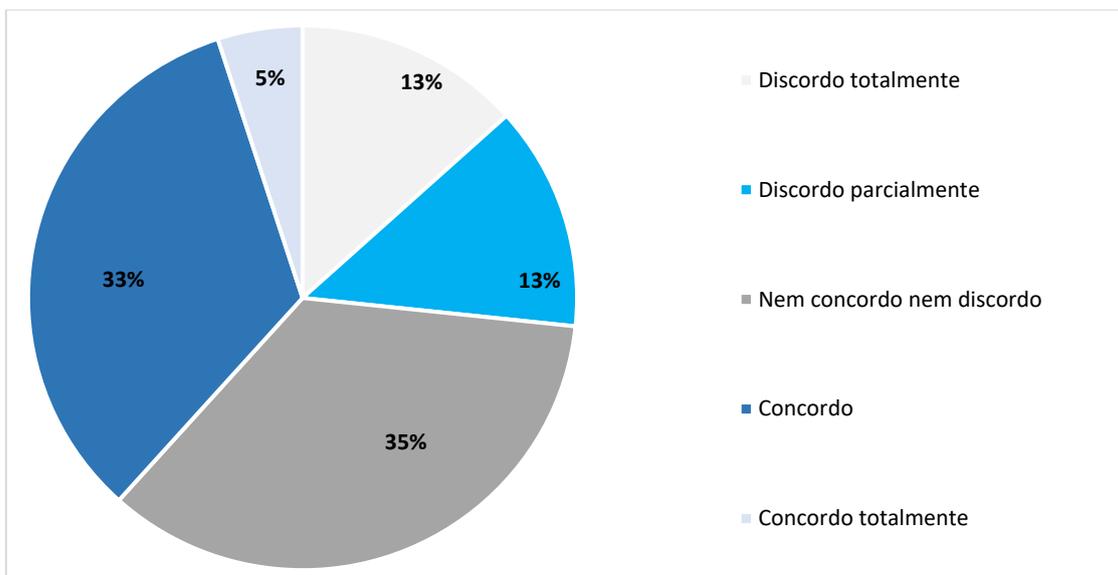
Figura 12 | Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.7. Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?

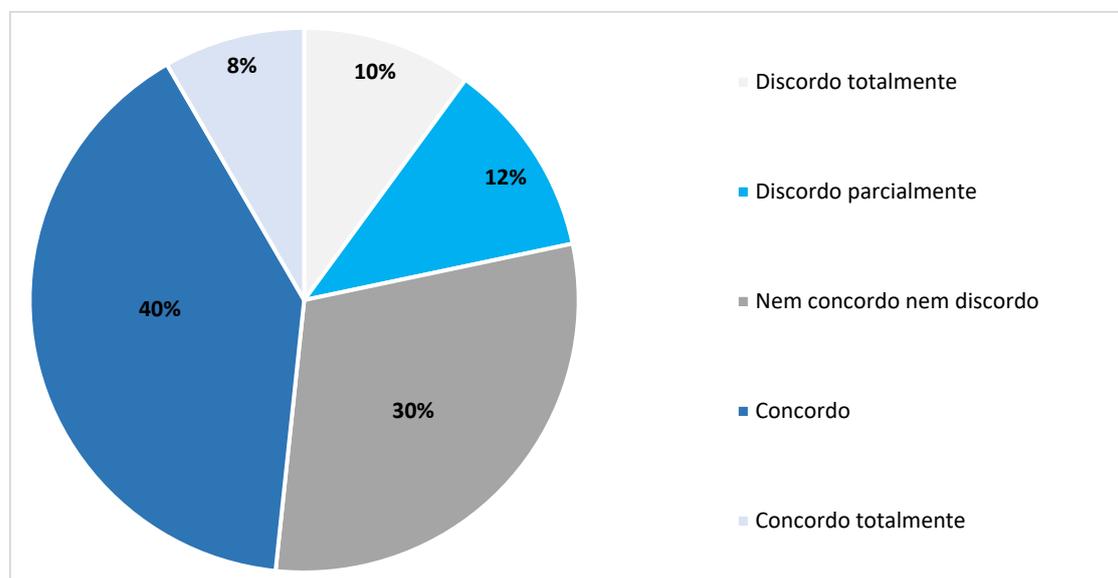
Figura 13 | Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.8. Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?

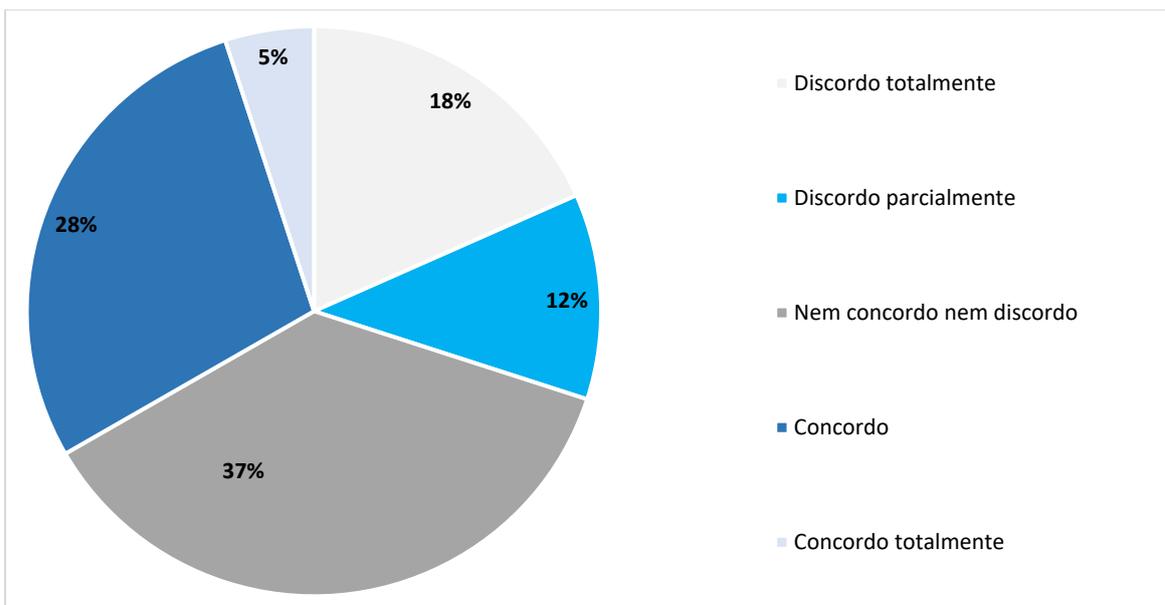
Figura 14 | Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.9. Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?

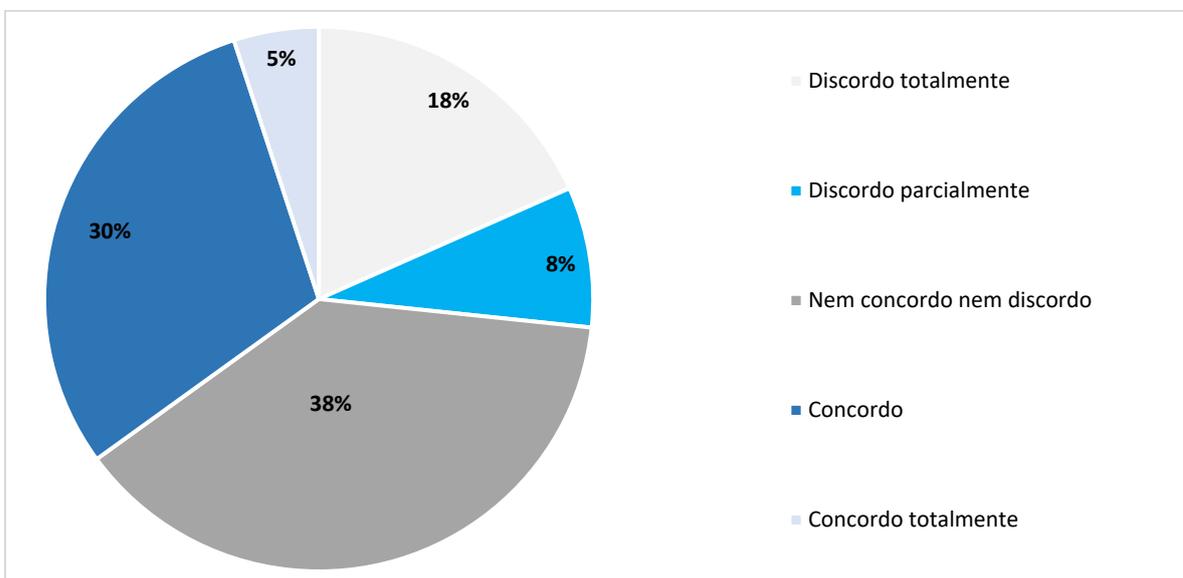
Figura 15 | Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.10. Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?

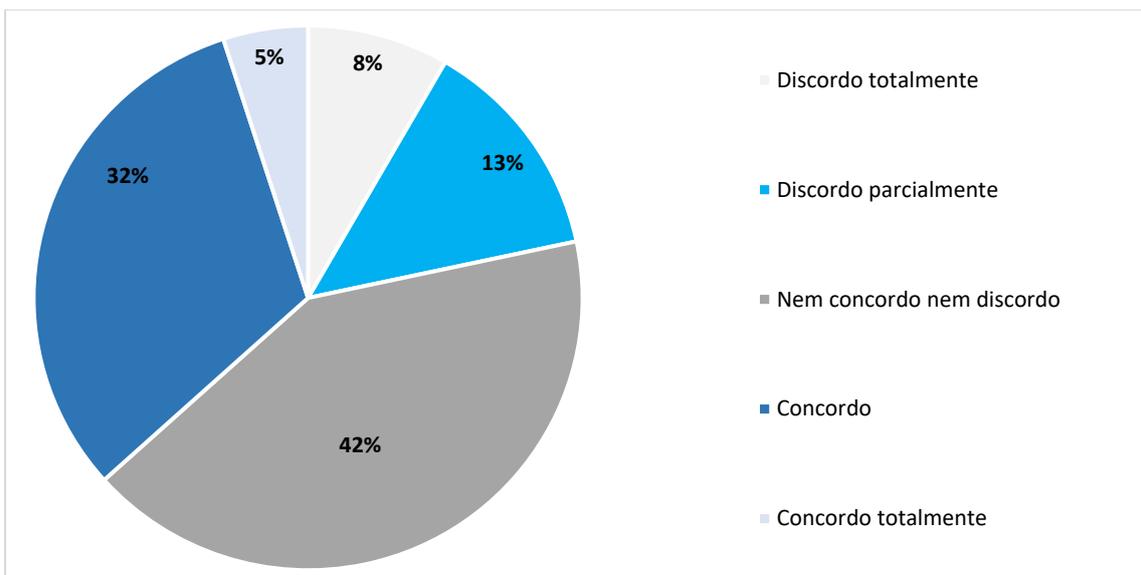
Figura 16 | Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.11. Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?

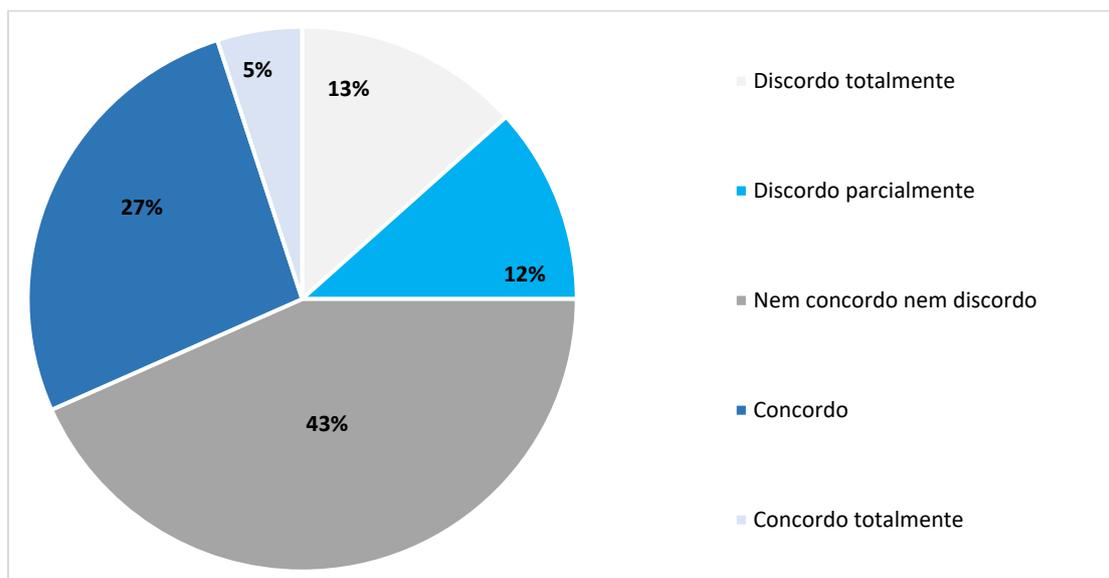
Figura 17 | Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.12. Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?

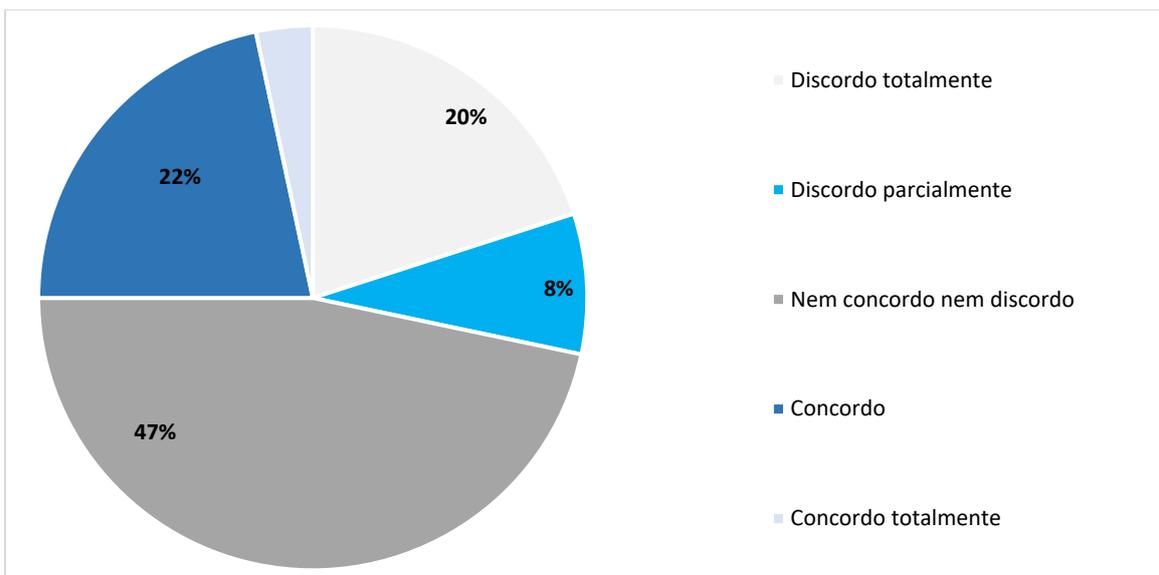
Figura 18 | Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.13. Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?

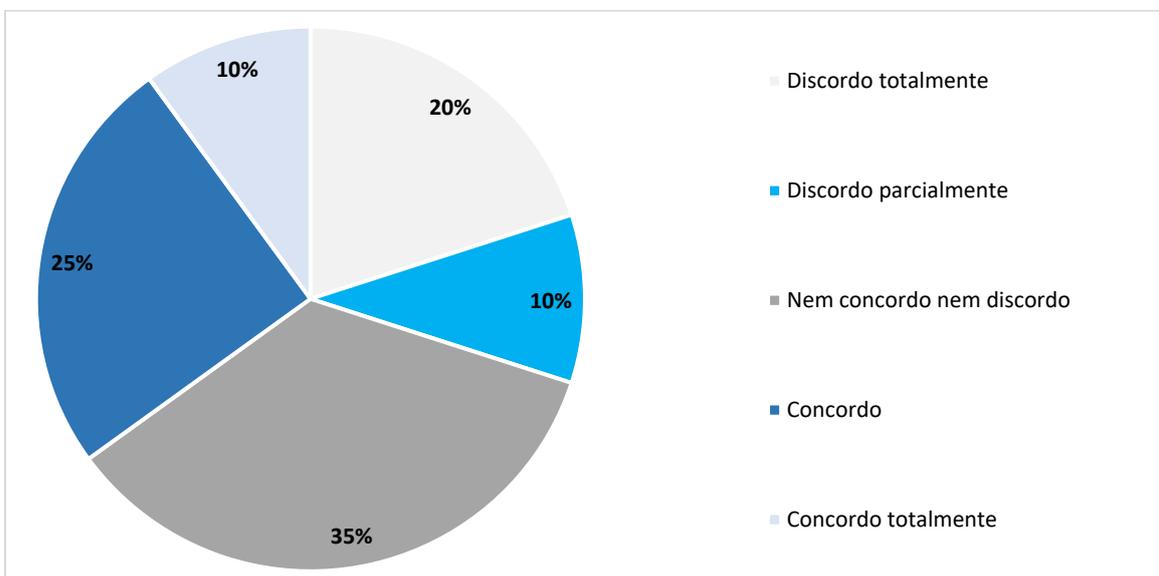
Figura 19 | Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.1.14. Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?

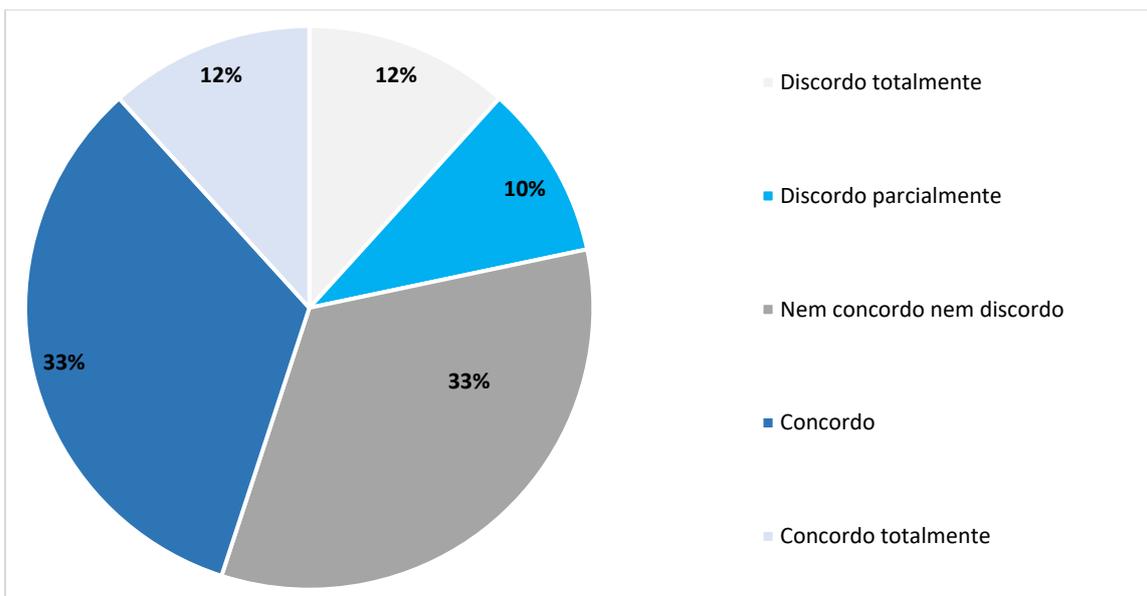
Figura 20 | Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.1.15. As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?

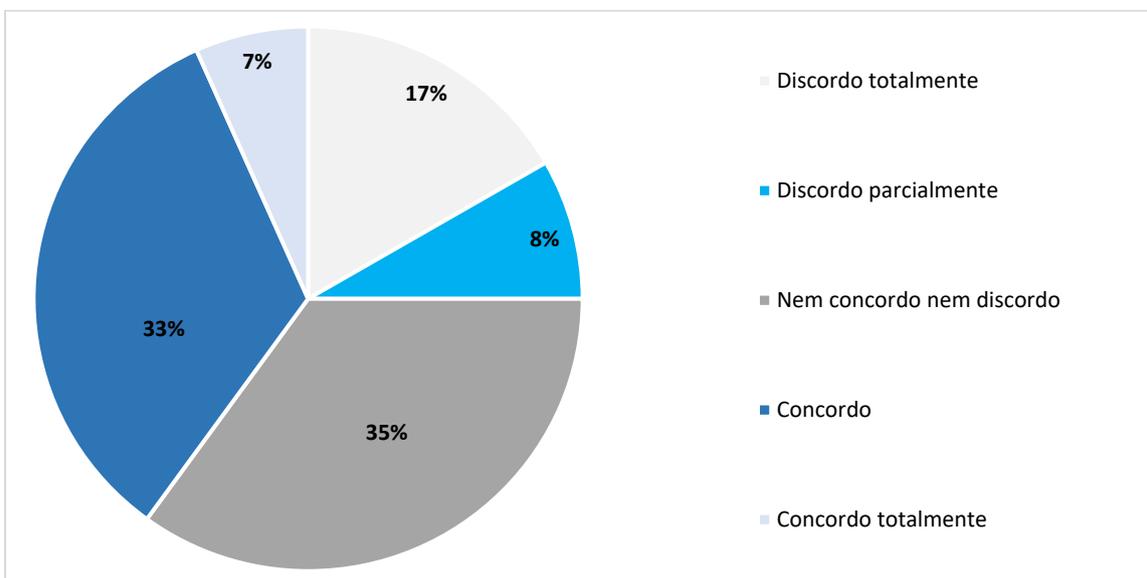
Figura 21 | As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.16. Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?

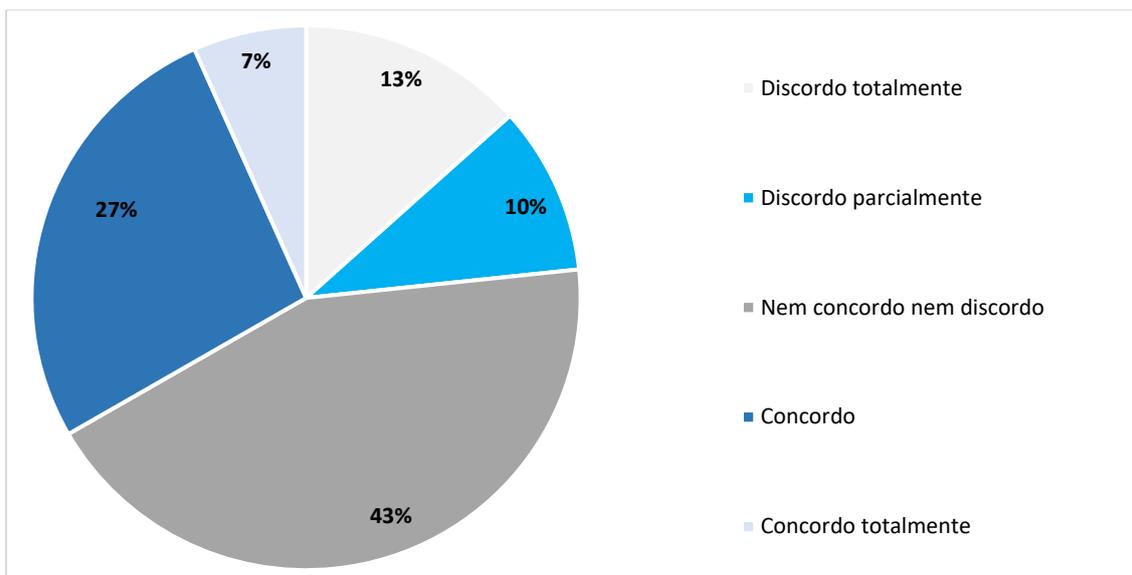
Figura 22 | Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.1.17. Na sua opinião, acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, ou considera importante a realização de outras?

Figura 23 | Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.1.18. Que outra(s) atividade(s) gostaria de ver plasmadas no PMIND?

Sendo esta questão de resposta aberta, foram recolhidas as seguintes respostas/informações:

- Não conheço o Plano.
- Ações de carácter mais prático dirigidas aos colaboradores/as e também ações vocacionadas para as escolas.
- Sinceramente não acho que este plano esteja a ser bem divulgado e bem elaborado. Até ao momento a única coisa sobre o assunto que recebemos foi um email. Nem fazia ideia de que havia um PMIND e como eu estarão decerto outros funcionários.
- Nenhuma.
- Mais formações.
- Ações de formação.
- Atividades que nos coloquem em situações em que temos que observar as desigualdades que ainda existem.
- O fato das atividades se desenvolverem em ambiente de trabalho, condiciona (negativamente) o resultado final. A especificidade desta ação, não se compadece de ser efetuada no horário/ambiente de trabalho.
- Todas.
- Ações de sensibilização junto aos munícipes.
- Envio de mais documentação aos colaboradores/as.
- Terceira idade.
- Presencialmente.

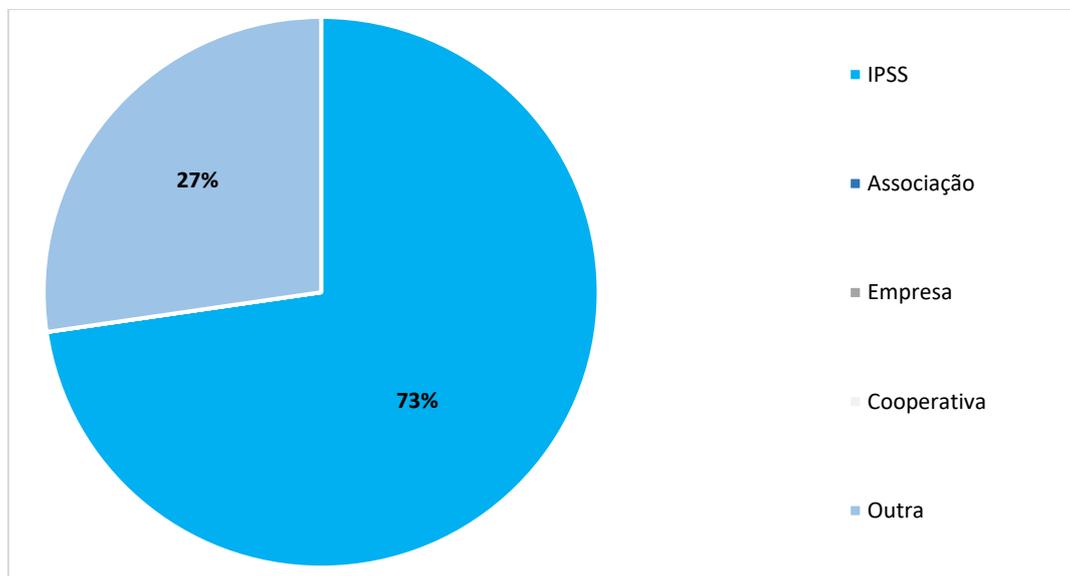
- Sensibilização em Empatia e trabalho em equipa.
- Educação e os princípios mais básicos de civilidade e convivência resolviam esta palhaçada toda!
- Tudo o que leve à consciência da necessidade de respeitar o próximo com as suas diferenças e particularidades.
- Outras.
- Mais divulgação.
- Os trabalhadores do Município não deviam ser obrigados a fazer uma formação onde a boa educação e respeito pelo próximo são suficientes.
- Ação formação.
- Ações de Sensibilização/informação e Workshops.
- Apesar deste Plano ter sido divulgado por email, acho que a apresentação pessoal tem mais impacto junto aos colaboradores. só com outro conhecimento do mesmo, é que poderia propor outras atividades.
- Informação do plano mais esclarecedora e detalhe de proximidade.
- A última questão contém 2 perguntas, pelo que é difícil responder. Devia haver mais medidas de conciliação trabalho/família.
- Porquê fazerem perguntas sobre um assunto que não conheço?
- Porque que é que a aplicação do respetivo plano nos serviços do Município não é efetivamente aplicado com vista ao apuramento da sua aplicação no que concerne à igualdade e NÃO Discriminação?
- Ver a falta de acesso aos organismos público quem tem dificuldades na mobilidade.
- Divulgação presencial.
- Maior incidência na questão da igualdade de acesso a determinados cargos/ conciliação entre as várias vertentes da vida.
- Não vejo interesse noutras atividades sobre estes assuntos.
- Formação para trabalhadores sem posto de trabalho informatizado. Melhor divulgação das medidas do plano.
- Atividades mais abrangentes.
- Todas as que possam vir a ser feitas serão igualmente interessantes.
- Nada a acrescentar.
- Não sei dizer de momento.

- Disponibilizar uma plataforma eletrónica para a apresentação de sugestões por parte dos/as colaboradores/as para a melhoria da promoção da igualdade e não discriminação na Câmara Municipal.
- Não tenho conhecimento de nada.
- Hmmmm????
- *Team Building*.
- Maior divulgação.
- Inteligência emocional.
- comunicação para diferentes públicos – artes.
- Nada a referir.
- Não fui informado do plano atrás descrito, razão pela qual considero este questionário inoportuno.
- Não responde.
- Atividades direcionadas para a conciliação familiar.
- Seria pretensioso que o PMIND fosse ao encontro de todas as necessidades sentidas, da análise do PMIND, seria eventualmente importante construir um boletim semestral com a evolução das atividades programas e respetivos resultados obtidos, a fim de devolver aos respetivos *stakeholders* e à cidade.

## 9.2. Parceiros sociais

### 9.2.1. Qual o tipo de organização?

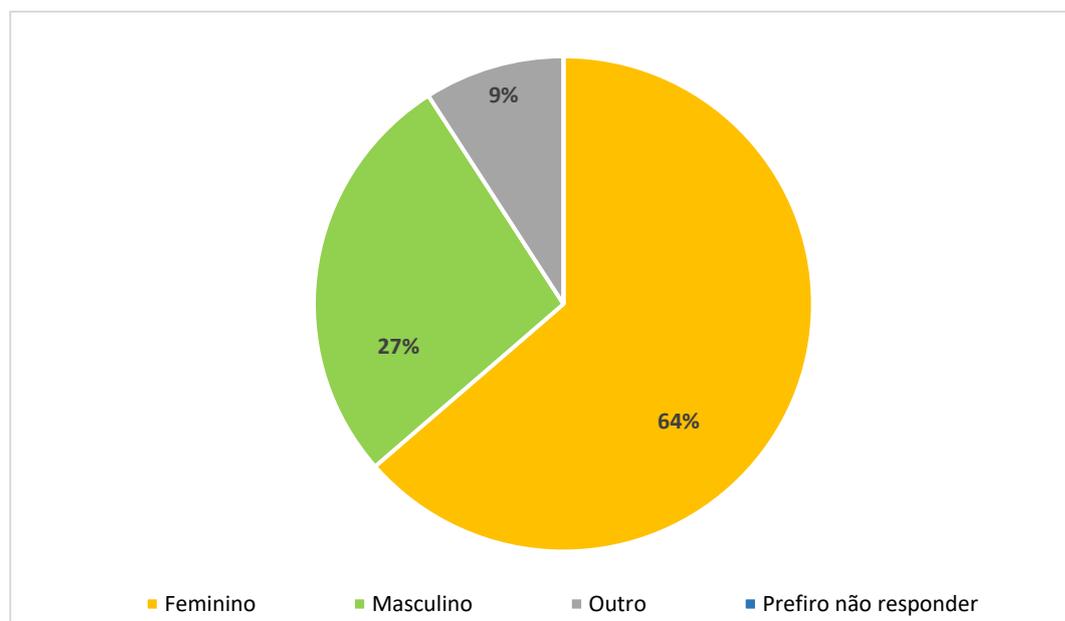
Figura 24 | Qual o tipo de organização?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.2. Respondentes das organizações por sexo

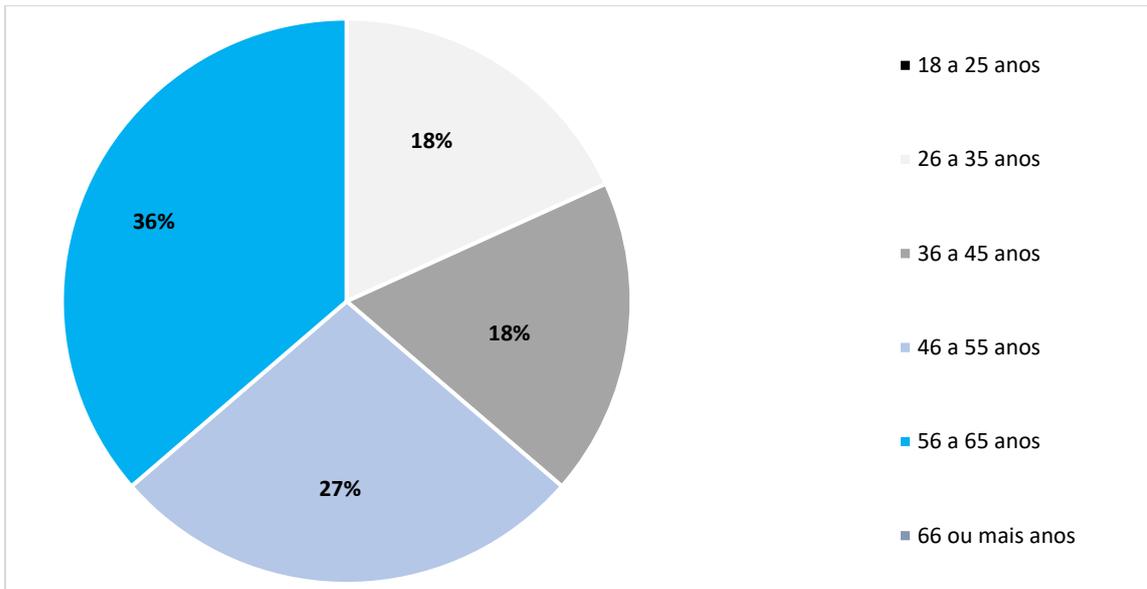
Figura 25 | Respondentes das organizações | Sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.3. Respondentes das organizações | Faixa etária

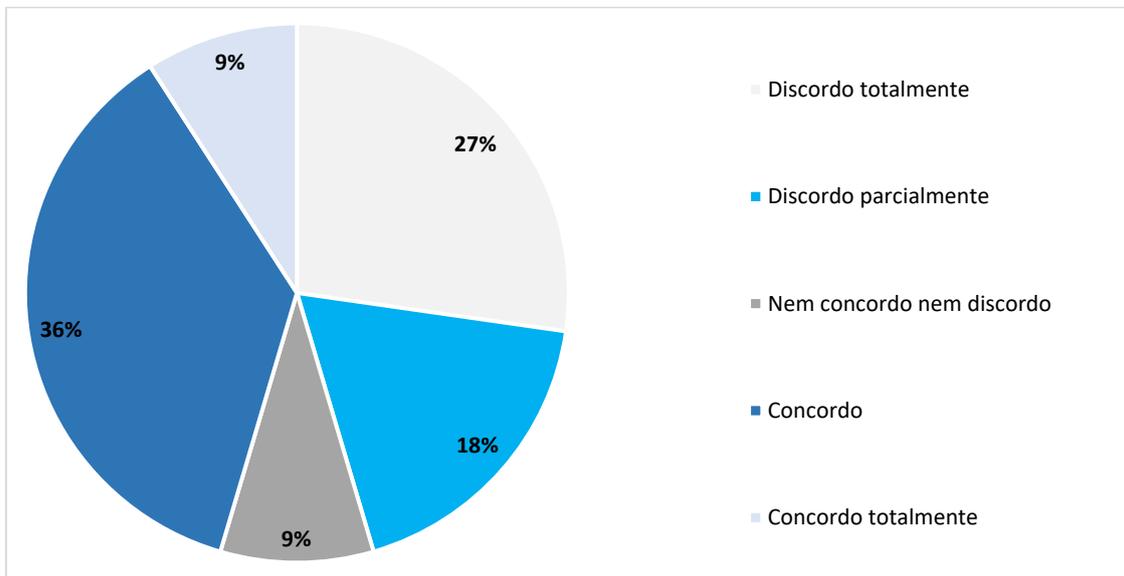
Figura 26 | Respondentes das organizações | Faixa etária



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.2.4. Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)?

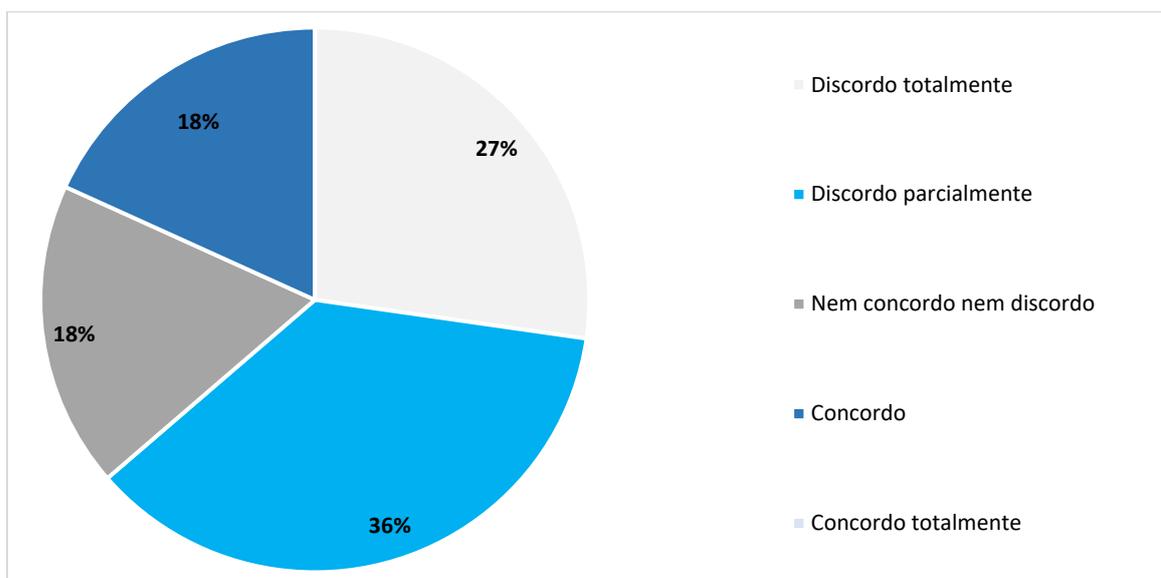
Figura 27 | Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.2.5. A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND?

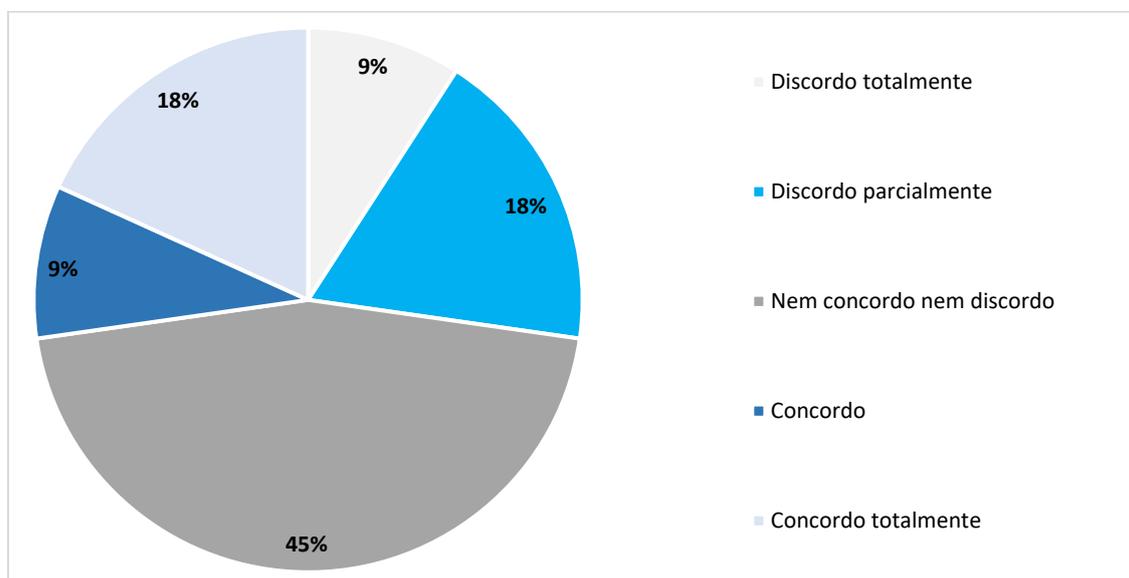
Figura 28 | A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.6. Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades?

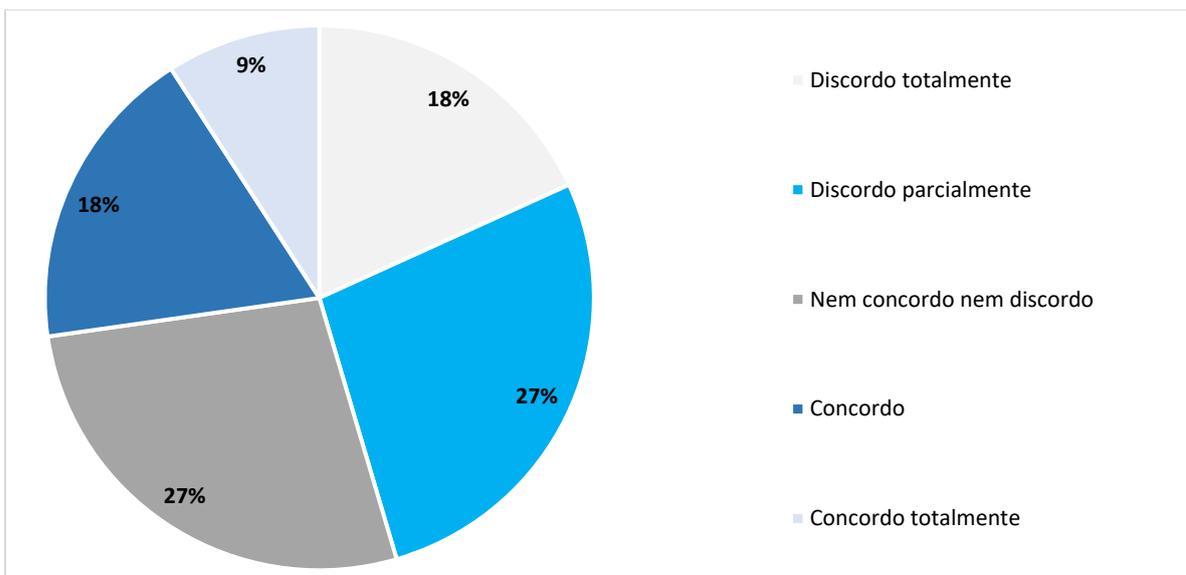
Figura 29 | Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.7. Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as?

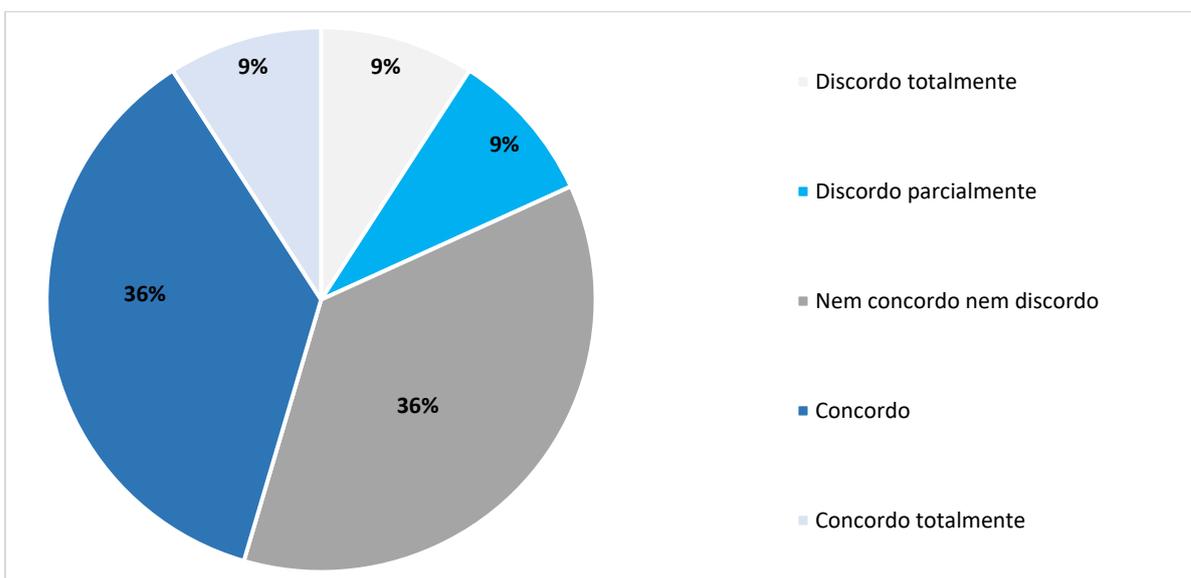
Figura 30 | Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.8. Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?

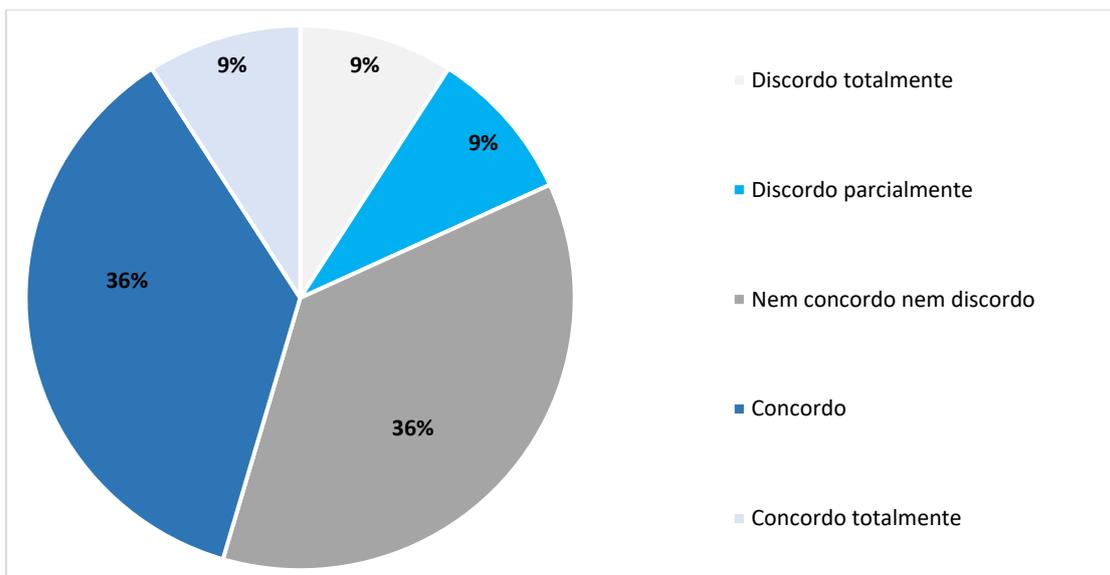
Figura 31 | Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.9. Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias?

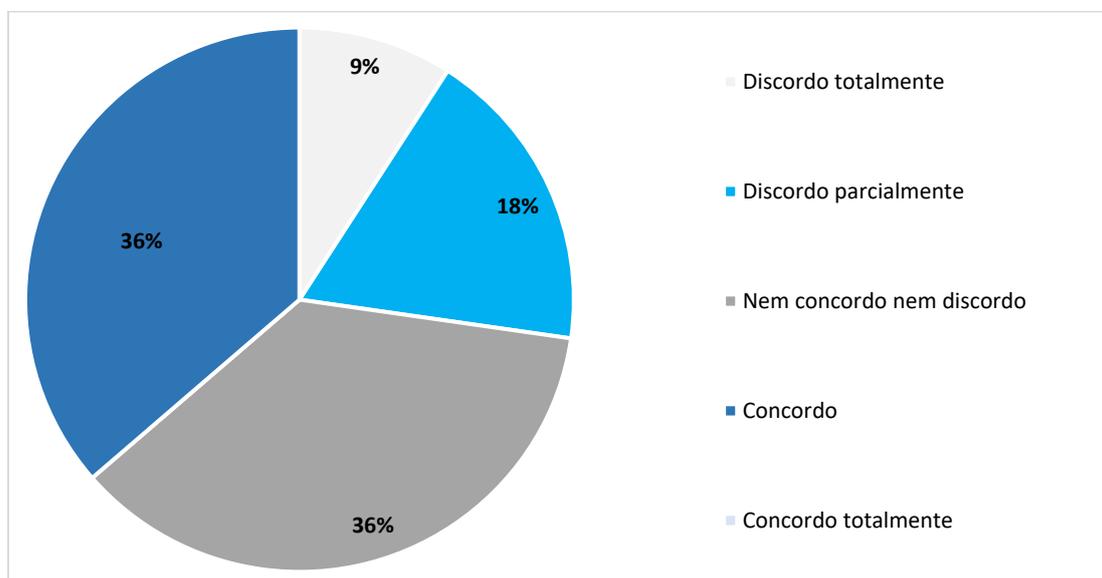
Figura 32 | Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.10. Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação?

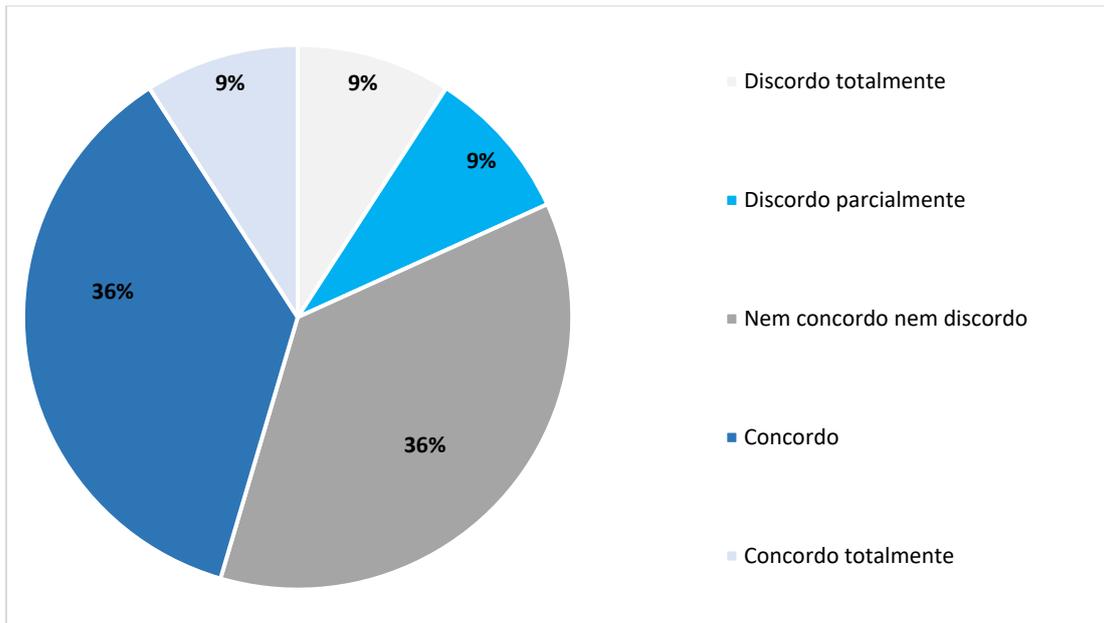
Figura 33 | Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.11. Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?

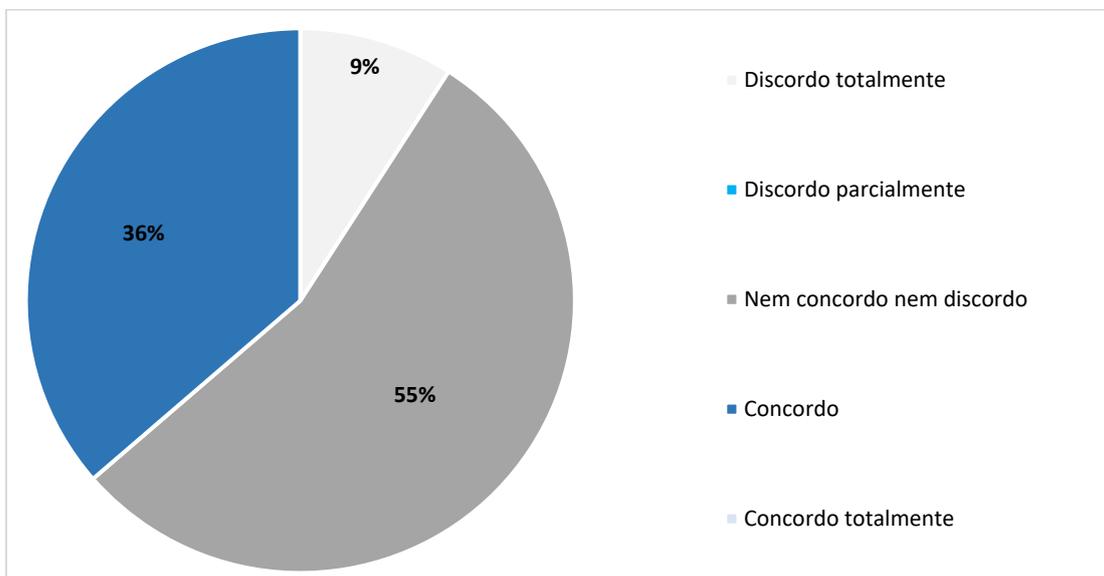
Figura 34 | Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.12. Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?

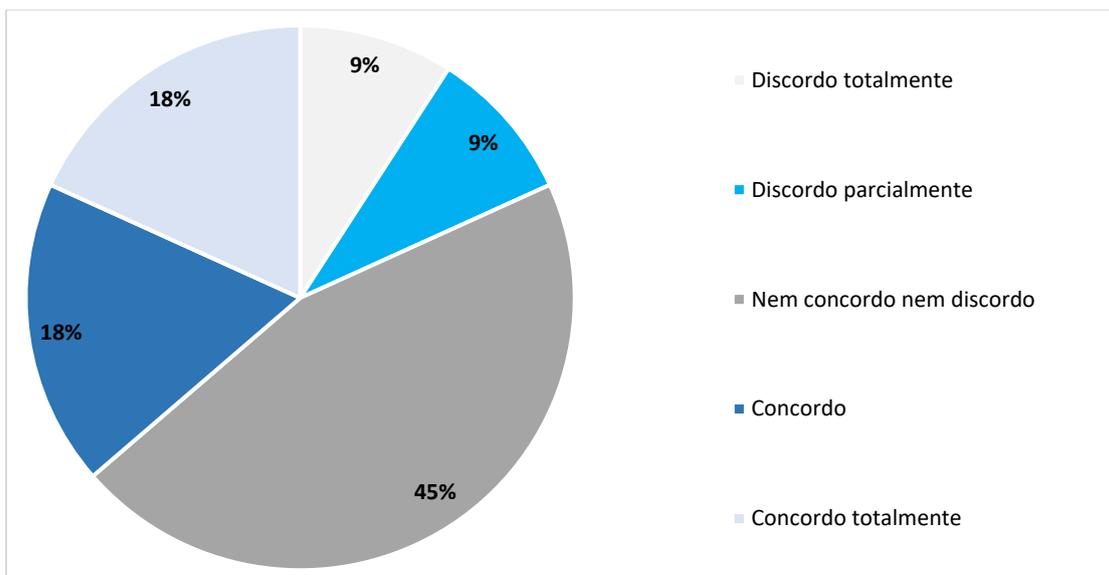
Figura 35 | Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.13. Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas?

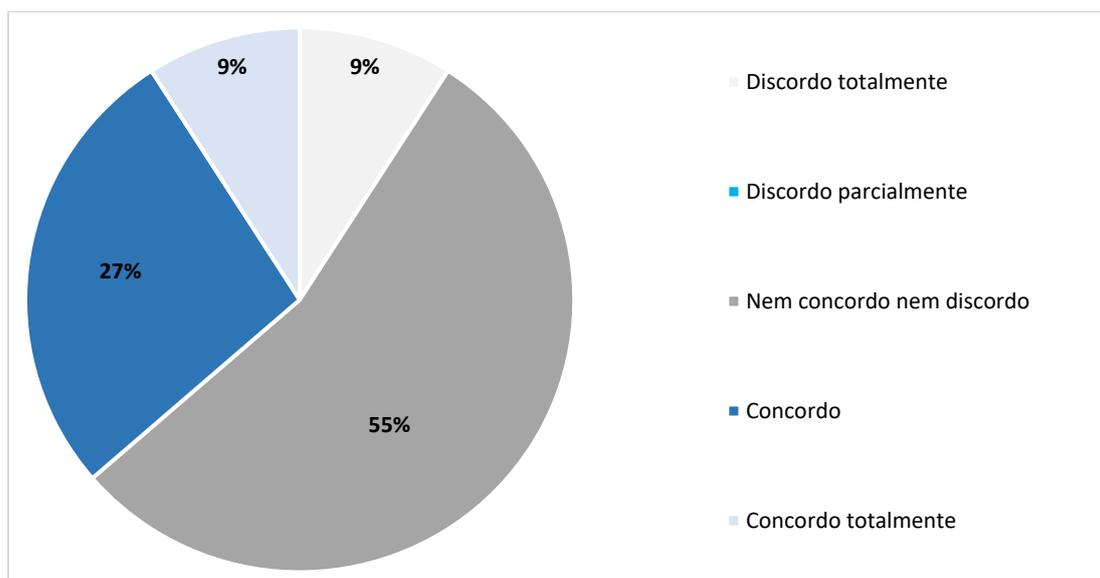
Figura 36 | Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.2.14. Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas?

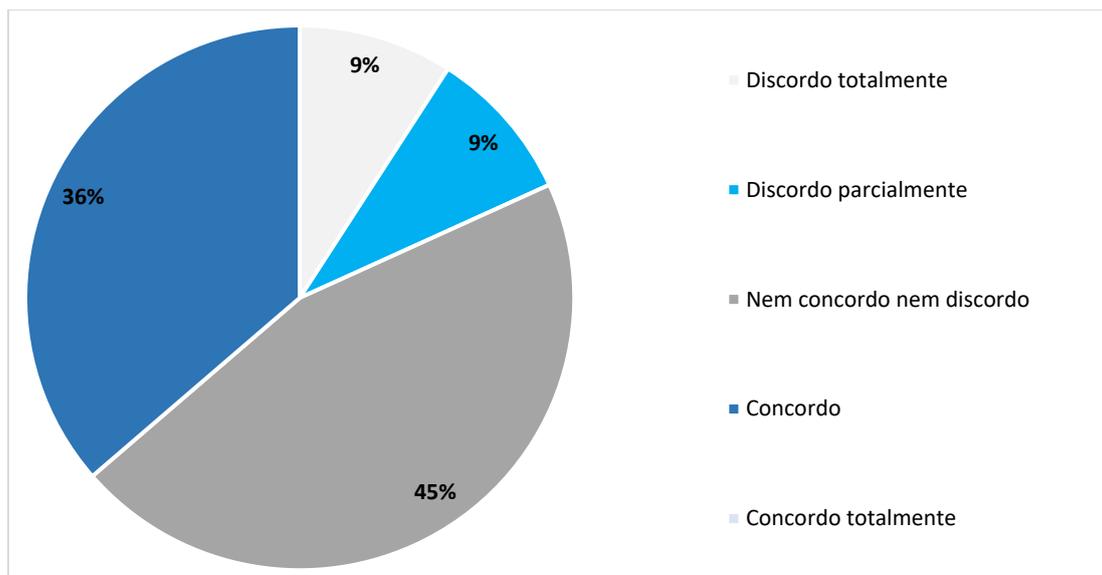
Figura 37 | Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.2.15. Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população?

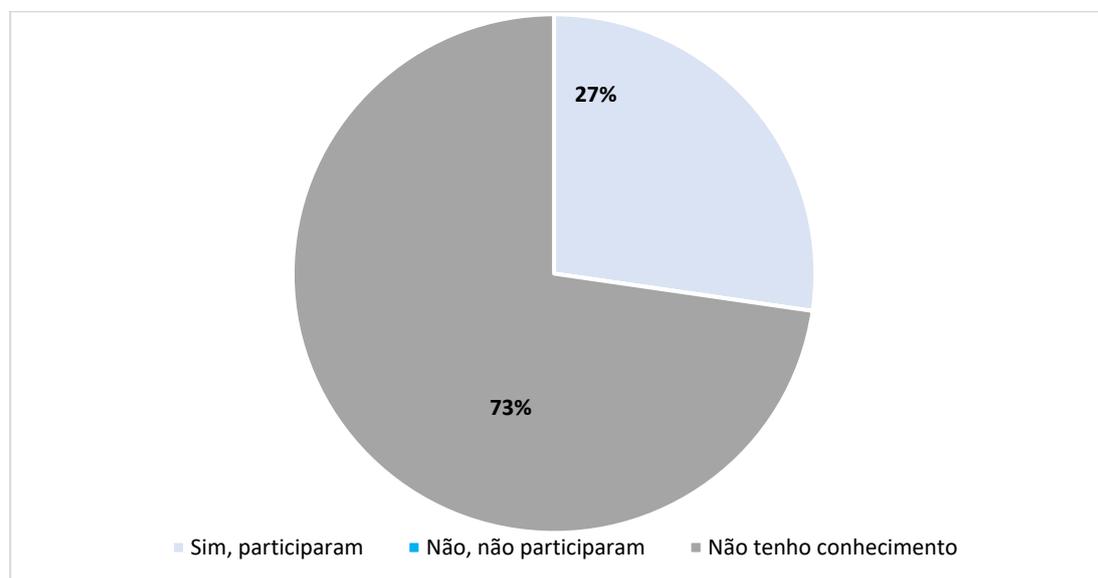
Figura 38 | Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.16. Tem conhecimento se os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nessas ações/atividades/iniciativas?

Figura 39 | Tem conhecimento se os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nessas ações/atividades/iniciativas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.2.17. Indique que outras atividades gostaria de ver plasmadas no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Sendo esta questão de resposta aberta, foram recolhidas as seguintes respostas/informações:

- O PMIND é necessário, mas terá de desenvolver energicamente as necessidades dos mais desfavorecidos, quer pessoas com deficiência, ou outros grupos vulneráveis e terá de estar adaptado ao público alvo quer presencial ou por outras vias de comunicação, sé assim será um verdadeiro gabinete de igualdade e não discriminação, mas somos totalmente favoráveis á sua criação e desenvolvimento.
- Poderia ter sido realizado um evento no âmbito das diversas áreas temáticas de onde poderiam ter saído as conclusões para a realização do Plano.

### 9.3. Conselheiros/as Locais para a Igualdade

As/Os Conselheiras/os Locais para a Igualdade, como elementos fulcrais da Equipa para a Igualdade na Vida Local também responderam a um inquérito por questionário, cujos resultados se expõe nesta subsecção. Assim, as respostas às questões colocadas no inquérito, encontram-se sintetizadas na figura seguinte.

Figura 40 | Conselheira e Conselheiro Locais para a Igualdade | Resultados do inquérito por questionário



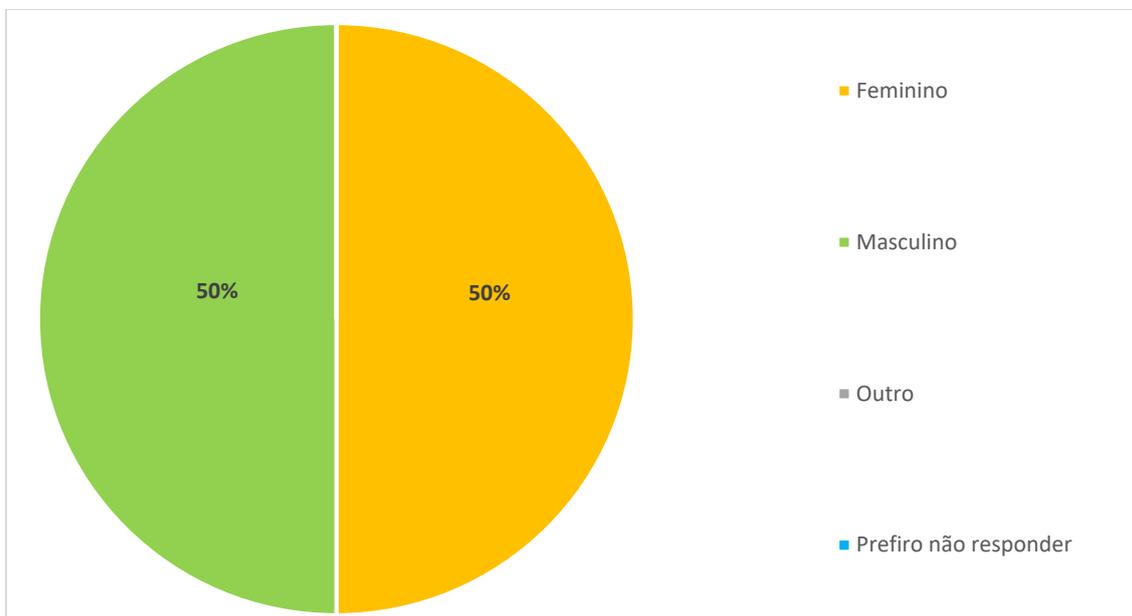
Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

Relativamente às questões: “Gostaria de identificar eventuais dificuldades sentidas aquando da implementação das atividades/iniciativas?” e “Gostaria de identificar aspetos positivos aquando da implementação das atividades/iniciativas?” não se registaram respostas.

## 9.4. Comunidade em geral

### 9.4.1. Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo

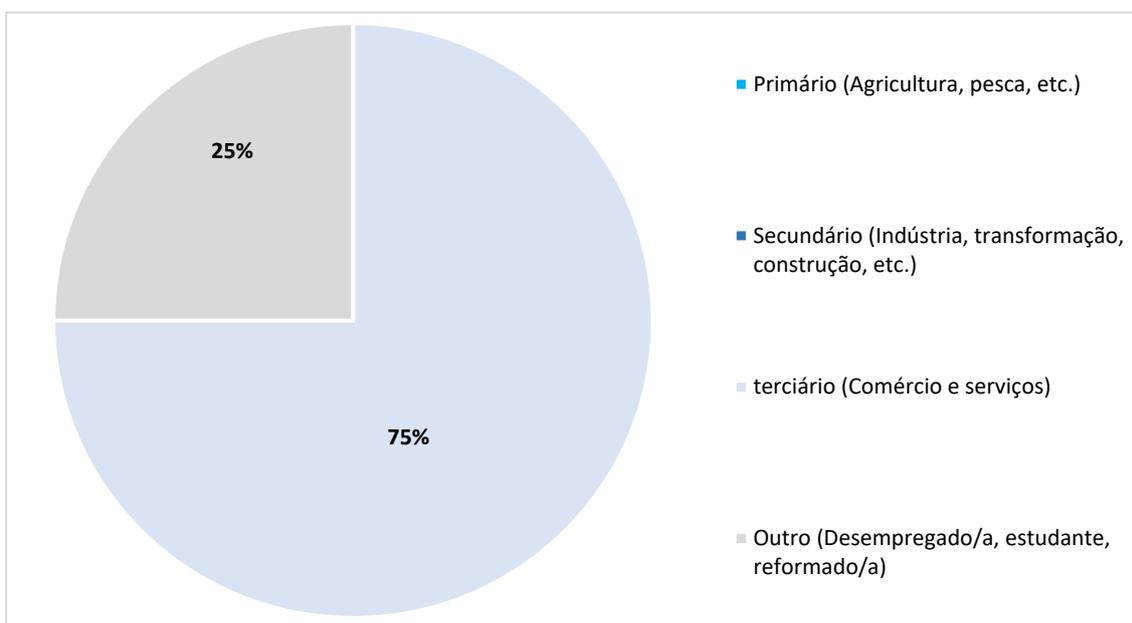
Figura 41 | Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.4.2. Comunidade em geral | Respondentes do Município por setor de atividade

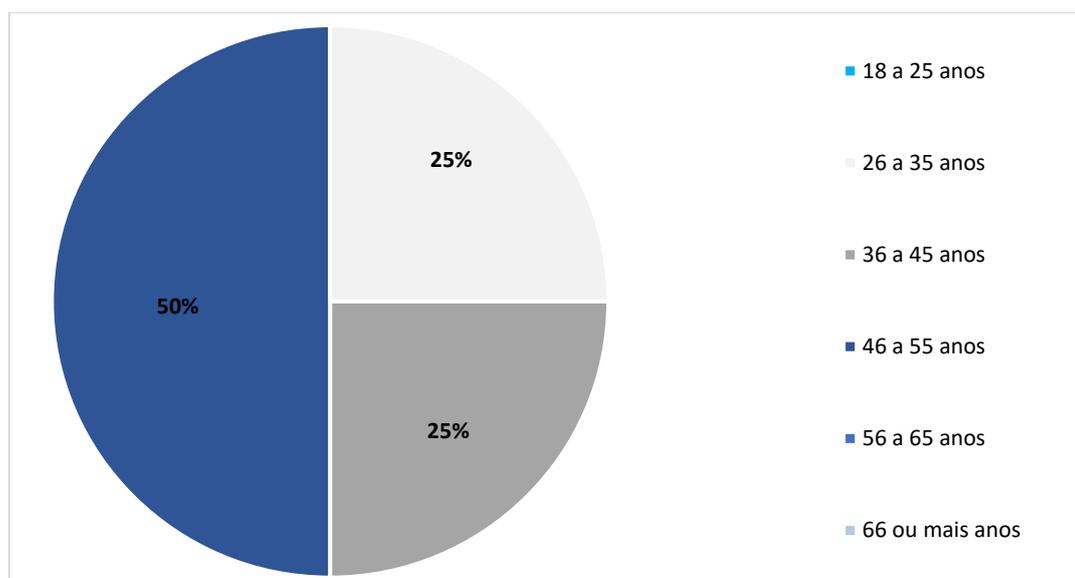
Figura 42 | Comunidade em geral | Respondentes do Município por setor de atividade



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 9.4.3. Comunidade em geral | Faixa etária dos respondentes

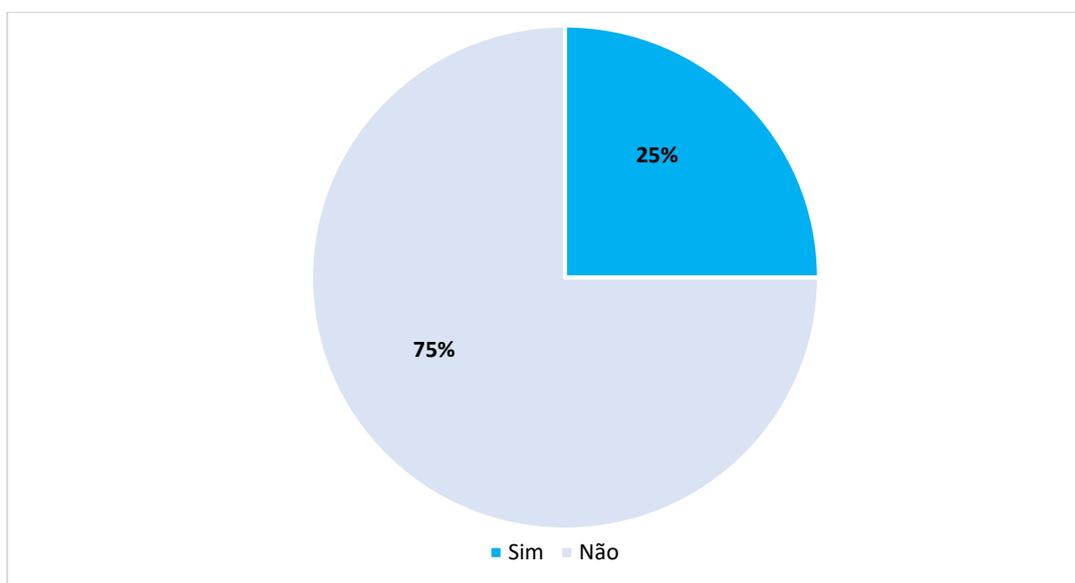
Figura 43 | Comunidade em geral | Faixa etária dos respondentes



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.4.4. Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município?

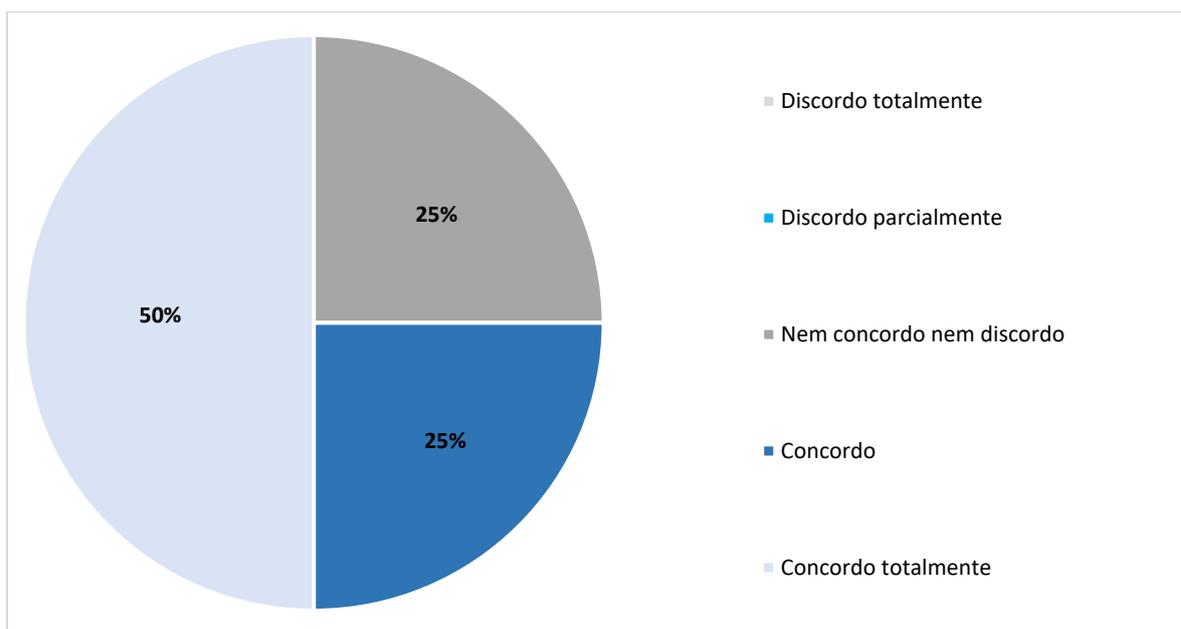
Figura 44 | Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.4.5. Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?

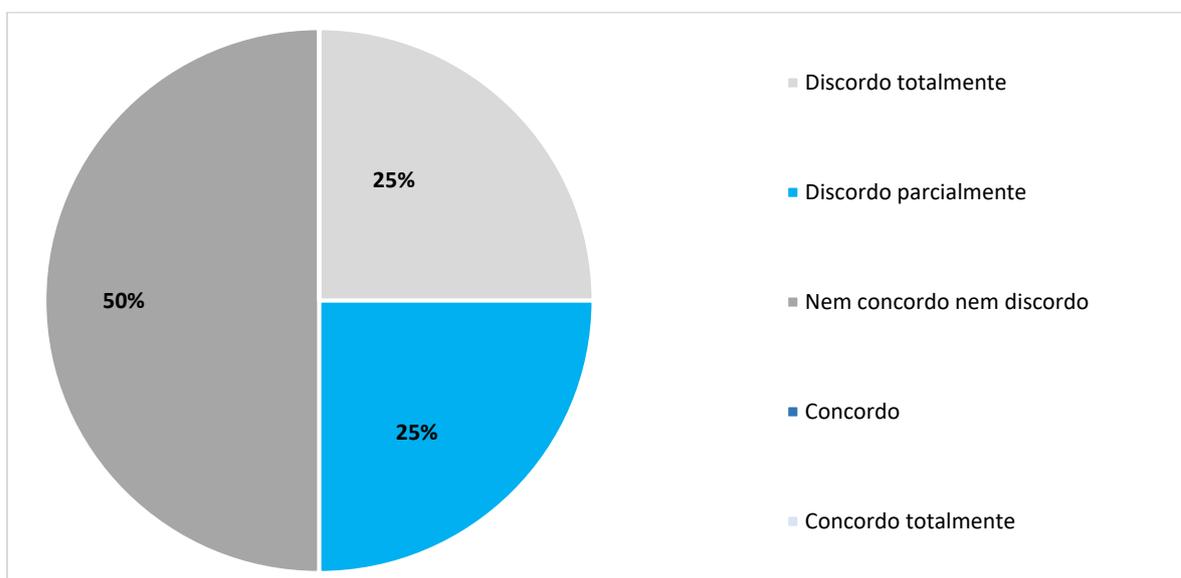
Figura 45 | Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.4.6. Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação?

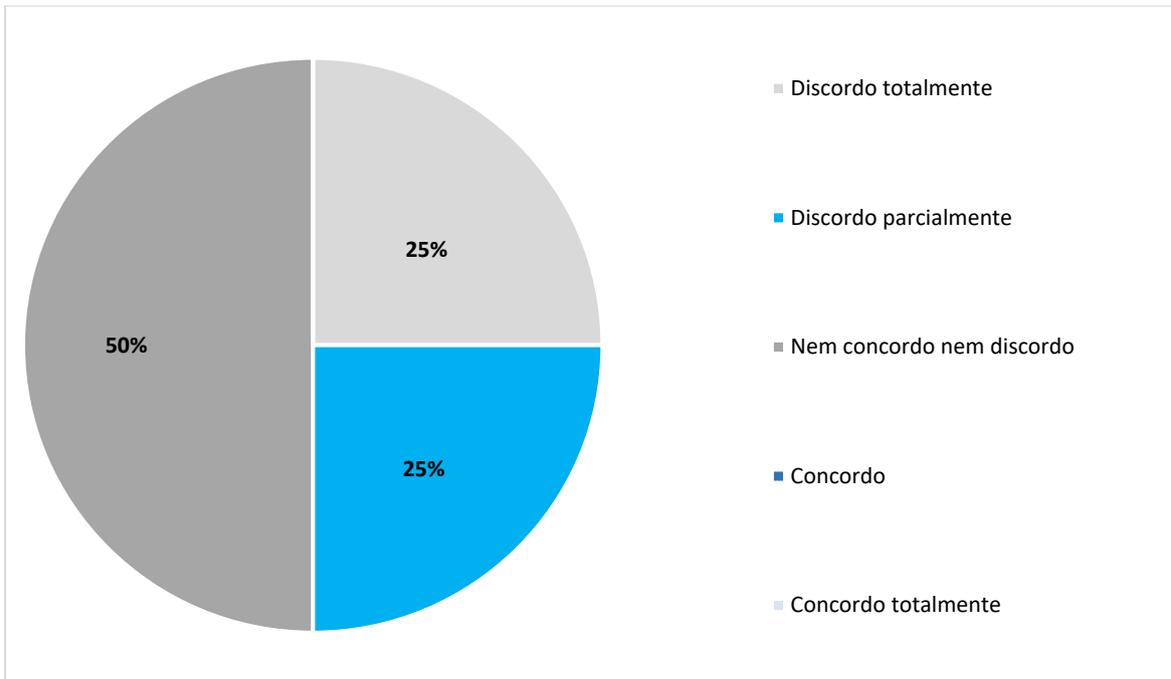
Figura 46 | Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.4.7. Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?

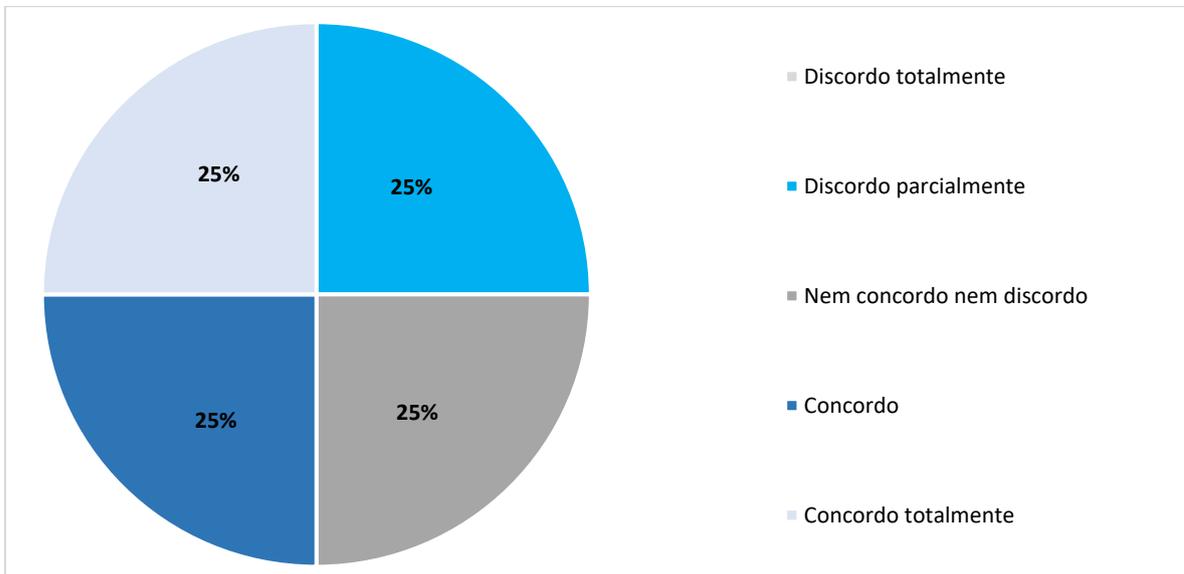
Figura 47 | Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.4.8. Considera pertinente a realização das atividades em que participou?

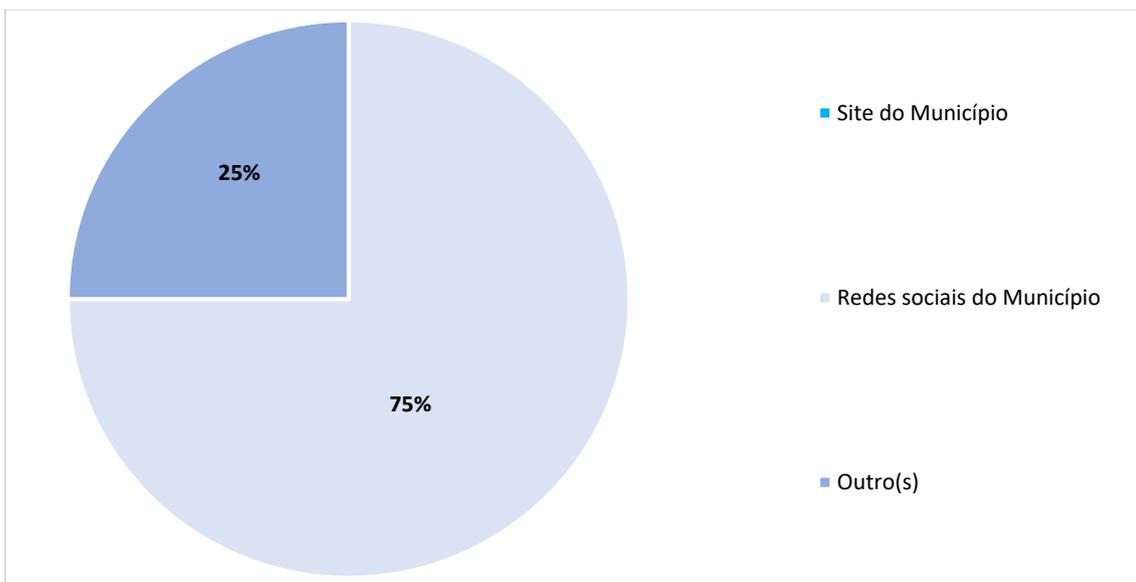
Figura 48 | Considera pertinente a realização das atividades em que participou?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.4.9. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?

Figura 49 | Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?



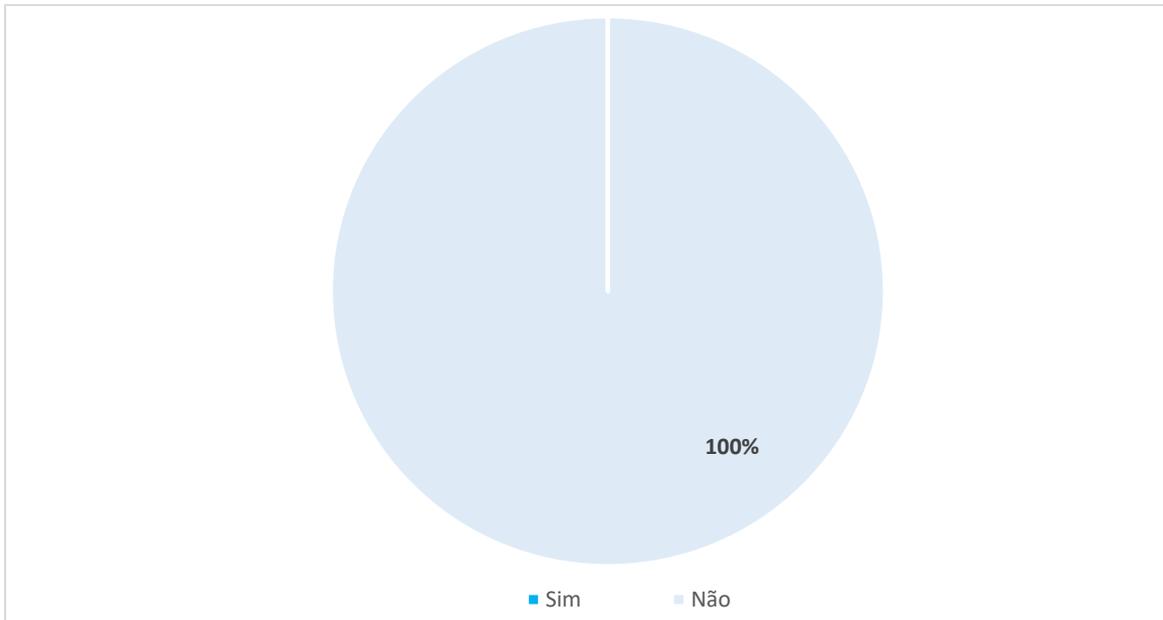
Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.4.10. Meios através dos quais teve conhecimento das atividades

Não se registou qualquer resposta a esta questão.

#### 9.4.11. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria?

Figura 50 | Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

#### 9.4.12. No caso de ter respondido afirmativamente à questão anterior indique a sua sugestão

Não se registou qualquer resposta a esta questão.

## 10. Identificação de entidades para estabelecimento de parcerias futuras

Destacam-se as seguintes entidades com as quais o Município da Coimbra tem previsto o estabelecimento de parcerias:

- Estabelecimentos de ensino;
- IPSS ligadas às áreas da infância e juventude e cidadãos e cidadãos seniores;
- Universidade de Coimbra;
- Empresas;

## 11. Identificação de fatores críticos de sucesso e oportunidades de melhoria

Foram identificados os seguintes **fatores críticos** relativamente à implementação do PMIND:

- Todo o **processo que envolveu a fase de Diagnóstico foi moroso**, o que levou a algum atraso no desenho do Plano e, conseqüentemente, a um atraso na sua implementação, que se reflete em apenas três meses da execução de atividades. Não obstante, durante esse tempo verificou-se uma taxa de execução superior a 70% (para o período a que se reporta).
- O **fator tempo é também considerado como um fator essencial e crítico** a todo o processo (tendo sido indicado como uma dificuldade sentida) aquando da implementação das atividades/iniciativas contempladas no plano.
- O **compromisso político, a boa governação e transparência**, são fatores que se afiguraram como fundamentais para o sucesso de um Plano desta dimensão, assim como o envolvimento das chefias e restantes trabalhadoras e trabalhadores do Município. A existência de um comprometimento claro com a promoção da Igualdade e Não Discriminação, alocando recursos adequados, estabelecendo prioridades e garantindo que o plano se encontra a ser implementado de maneira abrangente e consistente é um fator fundamental para que o mesmo seja implementado com sucesso.
- Adicionalmente, destaca-se ainda a **necessidade de uma maior sensibilização para as temáticas sobre a Igualdade e Não Discriminação** tanto a nível interno (colaboradoras e colaboradores do Município) como a nível externo. Ainda existe uma perceção muito generalizada de que a segregação e a (des)igualdade são problemas que já não existem.
- A **participação da comunidade**, uma vez que a sua participação ativa e significativa é essencial. As pessoas afetadas pelas desigualdades devem ser envolvidas no processo de planeamento, implementação e monitorização do plano. Isto pode ser feito por meio de consultas públicas, parcerias com organizações da sociedade civil, grupos de trabalho compostos por representantes da comunidade e mecanismos de *feedback* contínuo. Constata-se que não existe ainda uma sensibilização global da comunidade em geral para a temática da Igualdade e Não Discriminação.
- Uma **abordagem interseccional**, uma vez que reconhecer e abordar a interseccionalidade das desigualdades é um fator crítico. É importante considerar as múltiplas dimensões da identidade, como raça, nacionalidade, género, idade, deficiência, orientação sexual, entre outras, e entender como essas formas de opressão

se entrelaçam. Uma abordagem interseccional permite que a implementação do Plano seja mais inclusiva e atenda às necessidades específicas de diferentes grupos.

- A **cooperação e coordenação interinstitucional**, uma vez que a colaboração entre diferentes instituições é fundamental para o sucesso do Plano. É necessário estabelecer parcerias com agências governamentais relevantes, organizações da sociedade civil, instituições académicas, setor privado (por exemplo, com empresas) e outras entidades. Num território caracterizado por uma estrutura empresarial maioritariamente pautada por empresas de dimensão micro, importa também envolver este tipo de entidades e não apenas as empresas de maior dimensão. Adicionalmente, a cooperação interinstitucional permite a partilha de recursos, conhecimentos e melhores práticas, além de promover uma abordagem mais integrada e abrangente para a igualdade.
- A **monitorização e avaliação contínuas**, uma vez que estabelecer mecanismos sólidos de monitorização e avaliação é crucial para acompanhar o progresso e a efetividade do Plano. Deve existir uma recolha de dados regular e fidedigna e que permita medir, avaliar e compreender a realidade e as mudanças que a implementação do plano vai gerando. Estas informações ajudarão a identificar áreas que necessitam de ajustes, medir o impacto das ações implementadas e fornecer uma base para tomada de decisões informadas. Relativamente a este aspeto, sugere-se a contratação de recursos para uma adequada concretização de um acompanhamento efetivo da monitorização e da avaliação contínua ao plano e posteriores ajustamentos.
- Adicionalmente ao exposto no ponto anterior, os **objetivos de cada atividade devem permanecer SMART** para facilitar um acompanhamento constante da implementação do Plano. Esse acompanhamento deverá gerar um feedback automático direcionado à comunidade relativamente às medidas implementadas.
- **Sensibilização e educação**, uma vez que estas são dimensões essenciais para combater a discriminação e os preconceitos. É importante continuar a desenvolver programas de conscientização direcionados para a população em geral, bem como continuar com a aposta na formação dos Recursos Humanos do Município, particularmente das chefias, em matérias de Igualdade e Não Discriminação. A educação pode ajudar a mudar mentalidades, promover a compreensão mútua e criar uma cultura de respeito e igualdade.
- Destaca-se ainda que é necessário haver **rigor na elaboração dos produtos, na informação disponibilizada, mas essencialmente no registo de evidências**. Este é um Município com um grande trabalho já desenvolvido em matérias de Igualdade e Não

Discriminação, mas nem sempre esse trabalho se encontra visível para o público em geral.

- Finalmente, a **sustentabilidade e continuidade do processo**. A sustentabilidade a longo prazo do plano é um fator crítico de sucesso. O plano deve ser incorporado nas políticas e práticas municipais de forma contínua e consistente. Não deve ser observado como um projeto, com uma data de início e de termo, mas como uma dimensão que o Município deve trabalhar de forma contínua. A Não Discriminação não irá desaparecer com a conclusão da implementação do PMIND.

Relativamente a **oportunidades de melhoria** sugere-se o desenvolvimento das seguintes ações:

- Continuidade do **desenvolvimento de ações direcionadas para públicos diversificados**. O foco deverá ser o público mais jovem, uma vez que os jovens de hoje são os adultos do futuro, sendo mais fácil transformar e educar para a equidade em idades mais jovens. No entanto, não esquecer minorias e grupos mais desfavorecidos. Neste caso a lógica deverá ser a de transformação associada à intervenção.
- O **desenvolvimento de um plano de comunicação das ações do PMIND direcionado para públicos específicos e que sejam alvo de intervenção**. Será importante a continuidade da compreensão da realidade do Município e a definição da forma de comunicação mais eficaz com o público que se pretende abranger. O Município deverá ainda considerar a utilização de diversos canais de comunicação, pois desta forma, certamente, chegará a um maior número de pessoas.
- **Avaliação contínua de necessidades**. Realizar uma análise contínua e detalhada das necessidades e desafios enfrentados pelas diferentes comunidades e grupos vulneráveis dentro do Município. Isto pode ser feito por meio de inquéritos por questionário, consultas públicas, recolha e tratamento de dados estatísticos e envolvimento direto com as partes interessadas. Uma vez mais, destaca-se a necessidade de recursos que trabalhem especificamente esta temática. A contratação de recursos específicos seria uma mais-valia grande, uma vez que, como já foi mencionado, a desigualdade e a segregação não se irão extinguir com a implementação do presente PMIND, sendo necessário desenvolver-se um trabalho com caráter de permanência, rigor e de constante ajustamento.
- **Continuidade da definição e do ajustamento de metas e indicadores claros (SMART)**. Definir metas específicas e mensuráveis para abordar as desigualdades identificadas. Essas metas devem ser realistas e baseadas em evidências, devendo abranger áreas

diversificadas e diversas dimensões societais. Devem ainda ser ajustadas à medida que vão sendo desenvolvidas e implementadas novas ações/medidas.

- **Participação e envolvimento da comunidade.** Incluir ativamente as pessoas no processo de implementação do Plano.
- **Estabelecimento e constituição de parcerias.** A procura do estabelecimento de parcerias com organizações da sociedade civil, e entidades do setor público e privado e outras entidades relevantes. Estas parcerias podem fortalecer a implementação do Plano, ajudar a partilhar recursos e conhecimento, assim como promover uma abordagem mais integrada e abrangente para a igualdade.
- **Envolver outras entidades de forma mais ativa no PMIND,** designadamente, o **tecido empresarial,** incluindo empresas de todas as dimensões.
- **Aumentar as medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e** garantir a partilha de funções no local de trabalho.
- Deverá assegurar-se que o **número de colaboradores/as do Município envolvidos/as no projeto é suficiente,** bem como manter a **motivação da EIVL.**
- Finalmente, reconhece-se como muito benéfico a **contratação de uma equipa/consultora externa para avaliar os progressos** alcançados ao longo do período quadrienal de implementação do plano.

Adicionalmente, enumeram-se ainda os seguintes fatores, considerados como limitações ao desenvolvimento global do projeto:

- A CIM Região de Coimbra é a maior CIM, em termos de municípios e população residente, com municípios com características díspares, mas em que todos manifestaram a intenção de integrar a candidatura liderada pela CIM, reforçando a importância deste tema para as nossas autarquias.
- Foram realizadas diversas reuniões e recolhidas várias informações para a elaboração das peças procedimentais, para as quais não foi fácil reunir consenso, dada a riqueza e multiplicidade de informação.
- A equipa responsável pela abertura de procedimentos alertou para questões jurídicas que poderiam conduzir a problemas do posterior cumprimento dos contratos, para além de eventuais situações pré-contratuais.
- Mais, a pandemia que continuou a assolar o país, fez que houvesse redução de recursos humanos para tratamento dos processos.

- Tendo havido eleições autárquicas em outubro, houve alterações nos executivos municipais, tendo havido novas reuniões de trabalho para apresentação do projeto aos novos eleitos e respetivas equipas.
- A necessidade de adaptação das atividades aprovadas em sede de análise técnica da candidatura (1, 2, 3, 4 e 5) às indicações constantes na FAQ n.º 1 (<https://www.cig.gov.pt/area-pt2020/candidaturas/faq-para-o-aviso-no-poise-22-2020-03/>), e, de acordo com o disposto no ponto 3. Ações Elegíveis, do AVISO Nº POISE-22-2020-03 que refere que, os projetos da presente tipologia têm três atividades sequenciais, distribuídas por duas fases: na fase um, a Atividade 1 - Elaboração do diagnóstico e a Atividade 2 - Elaboração/atualização e implementação do Plano para a Igualdade e na fase dois, a Atividade 3 - Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade.

## 12. Identificação de fatores externos ao contexto

Como fatores externos ao contexto, em que o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação se encontra a ser implementado, podem referir-se os seguintes:

Figura 51 | Identificação de fatores externos ao contexto

<b>Legislação</b>	<p>A legislação portuguesa encontra-se em contante evolução em termos de igualdade e não discriminação. A atenção e o cumprimento a novos normativos legais que vão surgindo são um fator fundamental, não apenas para a consecução do PMIND, mas para que os resultados da sua implementação resultem num caminho contínuo em direção a uma sociedade mais coesa, mais equitativa e socialmente mais sustentável.</p>
<b>Boas práticas internacionais</b>	<p>A troca de melhores práticas entre países e organizações internacionais é crucial para promover a igualdade, tanto a nível regional, como nacional, ou mesmo internacional.</p> <p>A partilha de experiências e estratégias bem-sucedidas pode ajudar a impulsionar mudanças significativas e abordar desafios comuns, bem como promover novas ações promotoras da equidade e da sustentabilidade social. Os Municípios não devem ser indiferentes a estes tipos de práticas, procurando participar de forma ativa em <b>Encontros de Boas Práticas</b>, nos quais haja uma reflexão, divulgação de práticas e construção de conhecimento.</p>

Fonte: Elaboração própria

Da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, destacam-se ainda os seguintes projetos<sup>28</sup>:

- bE\_SAFE
- Tribuna Feminista
- De Viva Voz. Para uma ação transformadora feminista
- Mobiliza-te Contra o Sexismo!

<sup>28</sup> <https://plataformamulheres.org.pt/evento/exposicao-17-rostos-de-acao-ods-agenda-2030/>

- Interseções
- YES
- Connect Europe
- Euroace\_VIOGEN
- MLP
- EXIT
- EXIT (2017-2018)
- Feminismos no Centro
- CEDAW4ALL
- CAPACITA
- Opré Chavalé
- Novos Desafios no Combate à Violência Sexual
- PaFutEU – Parlamento para o Futuro da Europa

A participação do Município em projetos que promovam a igualdade e não discriminação é fundamental para o desenvolvimento de sinergias com outras entidades e para a produção de conhecimento. A título de exemplo destaca-se ainda o programa EEA Grants Portugal | Conciliação e Igualdade de Género (que já se encontra concluído), mas que representa mais um grande passo em direção a uma Europa mais competitiva e mais inclusiva<sup>29</sup>.

Destaca-se também o programa Demografia Qualificações e Inclusão<sup>30</sup> (Portugal 2030), que tem como prioridades as que de seguida se enumeram:

- Mais e melhor emprego, conciliação da vida profissional e pessoal e igualdade de género
- Mais e melhor qualificação inicial para crescer
- Mais e melhor (re)qualificação de adultos para crescer
- Mais e melhor inclusão de pessoas em risco ou em situação de exclusão social
- Mais e melhor acesso a serviços de qualidade
- Combater a privação material

De acordo com a informação retirada integralmente da página Portugal 2030, “este programa terá uma dotação de cerca de 5,7 mil milhões de euros financiada pelo FSE+ e dirige-se às regiões menos desenvolvidas do continente, embora algumas das suas medidas possam abranger as regiões de Lisboa e do Algarve.

<sup>29</sup> <https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/>

<sup>30</sup> <https://pessoas2030.gov.pt/programas/>

Tem intervenções nos domínios das políticas ativas de emprego, da educação e formação profissional e superior, do combate à privação material, da inclusão social e da igualdade de oportunidades, com intervenções que, em conjunto, também contribuem para enfrentar o desafio demográfico, dando cumprimento quase integral ao objetivo Portugal + Social”.

### 13. Análise SWOT

De seguida, apresenta-se a análise SWOT relativa aos primeiros três meses de implementação do PMIND.

Tabela 25 | Análise SWOT | Implementação do PMIND

Análise Interna	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipa para a Igualdade na Vida Local</li> <li>• Papel ativo da EIVL</li> <li>• Forte aposta na responsabilidade social</li> <li>• Tendência para a implementação de uma abordagem integrada (<i>mainstreaming</i> de género)</li> <li>• Preocupação por parte do Município em assegurar respostas integradas à população mais vulnerável</li> <li>• Boa articulação e sinergias com entidades locais</li> <li>• Utilização de uma linguagem cada vez mais inclusiva e acessível</li> <li>• Colaboração com entidades parceiras (públicas e privadas)</li> <li>• Transparência como princípio de atuação</li> <li>• Coerência registada e reconhecida entre as necessidades identificadas e as atividades proposta</li> <li>• Esforço na articulação com outros municípios para partilha de experiências e boas práticas no âmbito da Igualdade e Não Discriminação</li> <li>• Operacionalização das medidas definidas no PMIND com uma taxa de execução superior a 70%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fraco envolvimento da comunidade em geral nas temáticas relevantes em áreas inerentes à Igualdade</li> <li>• Falta de recursos totalmente centrados e direcionados para a implementação do PMIND</li> <li>• Processo de comunicação interna com margem para melhoria</li> <li>• Reforço da oferta formativa nas áreas de IG para a generalidade dos Recursos Humanos (colaboradores/as) do Município</li> <li>• Falta de rigor na recolha de evidência, o que impossibilita uma adequada observação do trabalho já desenvolvido pelo Município</li> </ul>
Análise Externa	
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existência de diálogo participado entre entidades e comunidade</li> <li>• Meios de comunicação promovem a divulgação de atividades do plano</li> <li>• Possibilidade de uma maior divulgação através de um conjunto diversificado de canais de comunicação</li> <li>• Identificação de novas entidades com as quais poderão ser estabelecidas mais parcerias</li> <li>• Abertura por parte da Autarquia à participação em projetos diversificados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de tempo para a implementação de algumas atividades</li> <li>• Taxas de analfabetismo e de iliteracia digital que ainda persistem, sobretudo na população mais envelhecida e que impede o acesso à procura de novo e integrado conhecimento (por exemplo, parte da população é ainda desinformada sobre matérias de IG e VMVD)</li> <li>• Nem toda a informação chega a todos/as</li> <li>• (Ainda) fraca perceção para temáticas relacionadas com a Igualdade e afins</li> </ul>

- 
- Existência de financiamento específico
  - Políticas relativas à IND definidas a nível central, com possibilidade de ajustamento à realidade do território
  - Necessidade de fomentar uma maior participação das entidades locais, designadamente ao nível da colaboração na recolha de dados e informação relacionada com esta temática
  - Fraca participação das empresas ao nível desta temática
  - Disponibilidade de entidades parceiras, por vezes, reduzida
  - Canais de comunicação pouco diversificados
- 

Fonte: Elaboração própria

## 14. Balanço global do impacto da implementação do PMIND no território

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coimbra encontra-se com de três meses de execução. No seguimento da sua implementação é possível perceber o papel ativo que o Município desenvolveu na realização de ações, uma vez que durante este período teve já uma execução superior a 70% das medidas definidas. No entanto, relativamente ao impacto da implementação do Plano no território é ainda cedo para se conseguir aferir resultados efetivos, uma vez que não decorreu ainda um ano após o início da sua implementação.

Efetivamente, não será num período inferior a um ano que irão ocorrer mudanças significativas na lista de 38 indicadores inicialmente indicada no Diagnóstico. Para que aconteçam mudanças efetivas na forma de estar, de perceber e de viver a igualdade, é necessário que ocorram mudanças mais profundas a nível da cultura, e essas mudanças não acontecem de forma rápida.

É necessário então, trabalhar com as gerações mais novas, uma vez que, como já foi mencionado, estas representam o futuro e poderão trazer mudanças efetivas na forma de estar e de viver. Esta não será uma caminhada curta, mas antes um percurso longo, pautado por pequenos passos, que terão de ser percorridos por toda a comunidade.

Ainda no que tange ao balanço global do percurso da implementação do PMIND, há a destacar os seguintes aspetos:

- As medidas definidas no Plano encontram-se em articulação com os documentos e programas estratégicos do Município.
- Os eixos selecionados são relevantes para produzir alterações significativas no que se refere à Igualdade de Género no Concelho, numa perspetiva a médio e longo prazo, sendo expectável que as ações já desenvolvidas e as ações que ainda se encontram por desenvolver contribuam de forma positiva para essa mudança global, contudo gradual.
- Verifica-se coerência entre os objetivos definidos e as atividades propostas, bem como na tipologia e forma de intervenção face aos problemas detetados em sede de diagnóstico.
- As ações geram um impacto positivo, mas que, a curto prazo, não geram energia suficiente para impactar de forma positiva indicadores de fundo (taxa de desemprego, maior participação feminina em determinadas esferas sociais, etc.). Podemos considerar que o impacto gerado é positivo, mas diminuto e, como tal, pouco visível no curto prazo.
- São propostas medidas inovadoras, essencialmente, as que se encontram relacionadas com chefias, liderança e educação. Adicionalmente, as medidas relacionadas com a

comunicação promovem a existência de com potencial efeito multiplicador, e estas sim, necessitam de ser mais bem trabalhadas, para que se chegue a um maior número de pessoas.

- No que respeita a questões mais pragmáticas relacionadas com a gestão e a implementação em si, é perceptível, através da análise do Relatório de Execução, que ocorreu uma taxa de implementação superior a 70%, durante o período em análise, tendo sido realizados pequenos ajustamentos ao cronograma. Lembra-se o carácter adaptativo que um documento estratégico desta dimensão tem, sendo expectável que o mesmo vá sendo ajustado no seguimento da sua própria implementação. Adicionalmente, as metas foram atingidas na sua globalidade, tendo na sua maioria, excedido o que estava inicialmente definido para cada uma das ações já desenvolvidas.

## 15. Conclusões e recomendações para o futuro

Os 4 produtos previstos cumprem os critérios definidos no aviso de candidatura para a sua validação, tal como se evidencia na tabela seguinte.

Tabela 26 | Validação dos Produtos Tangíveis

Produto	Subcritério	Valoração	Média da valoração
Diagnóstico	Adequabilidade	3	3,5
	Utilidade	4	
PMIND	Adequabilidade	4	4
	Utilidade	4	
	Boa governação e transparência	4	
Relatório de execução	Adequabilidade da execução	4	2,5
	Implementação do modelo de governação	1	
Produto das ações de divulgação empreendidas	Divulgação	4	4

Fonte: Elaboração própria

Após os primeiros três meses de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Coimbra, foi importante realizar uma avaliação abrangente para se retirar algumas conclusões e sugerir recomendações para o futuro. De seguida enumeram-se algumas das conclusões e recomendações para o futuro:

- A **avaliação do impacto do Plano é fundamental** para determinar sua eficácia na promoção da igualdade e na redução da discriminação. Realizar uma **análise detalhada dos resultados alcançados em relação às metas estabelecidas**, bem como dos efeitos sobre as comunidades e grupos vulneráveis, permite identificar as áreas de sucesso e as que necessitam de melhorias. No entanto, e tal como explicado, o impacto das medidas desenhadas para o território e a sua implementação/execução irá apenas refletir-se a médio e longo prazo, uma vez que a mudança de atitudes (e, na sua sequência, de comportamentos) não é um processo imediato. Sugere-se, no entanto, uma monitorização contínua das metas e o ajustamento das medidas inicialmente definidas, sempre que necessário.
- Durante a implementação do PMIND, podem ainda ser identificadas lacunas e desafios que precisam de ser abordados, analisados e superados. **Identificar essas lacunas e desafios de forma contínua** ajuda a compreender melhor as barreiras existentes e a

desenvolver estratégias mais eficazes para a sua superação. Estas ações devem ser percecionadas como normais, uma vez que decorrem também da constante mutação e ajustamento de uma sociedade que se encontra em constante mudança. Por exemplo, pode ser necessário aprimorar a sensibilização, fortalecer a capacitação dos colaboradores e das colaboradoras, das chefias ou direcionar recursos adicionais para áreas mais específicas. Importa lembrar uma vez mais a continuidade do processo.

- Reitera-se também a **importância do fortalecimento da coordenação e parcerias**, uma vez que a implementação do Plano pode destacar a importância da coordenação e das parcerias entre diferentes instituições e partes interessadas. Recomenda-se, por isso, fortalecer essas colaborações, garantindo uma comunicação eficaz, partilha de recursos e coordenação de esforços, em prol de uma sinergia de que ambas as partes deverão usufruir. Isso pode envolver a criação de grupos de trabalho permanentes (para além da EIVL), a expansão da rede de parceiros ou o estabelecimento de protocolos de cooperação. Refere-se também a importância do envolvimento de entidades privadas, nomeadamente, das empresas da região.
- O **aperfeiçoamento dos mecanismos de monitoração e avaliação** devem ser também alvo de consideração e análise contínua. Com base na experiência adquirida durante a implementação do Plano, é recomendável aprimorar os mecanismos de monitorização e avaliação. Tal pode incluir a revisão e ajustamento dos indicadores utilizados, melhoria dos sistemas de recolha de dados, a inclusão de metodologias mais participativas e a análise mais aprofundada dos resultados para uma tomada de decisão mais congruente.
- Destaca-se também que a **promoção da igualdade e não discriminação requer um esforço contínuo de educação e conscientização**, pelo que se recomenda um olhar mais atento para ações de sensibilização mais abrangentes, abordando temas específicos identificados durante a implementação do plano (e não apenas durante a fase de diagnóstico, pois como já mencionado, a realidade social vai mudando e evoluindo). Adicionalmente, é importante envolver os meios de comunicação e as instituições de ensino (estas em particular) nesses esforços para alcançar um impacto mais amplo.
- A questão da **comunicação é também um fator essencial**, que necessita de ser amplamente trabalhado. Aqui considera-se a questão da seleção de múltiplos canais de comunicação, bem como uma maior intensidade no que respeita ao número de ações de divulgação.
- Finalmente, e tal como já mencionado, reconhece-se que seria muito benéfica a **contratação de uma equipa/consultora externa** para avaliar os progressos alcançados

ao longo do período quadrienal de implementação do plano, uma vez que internamente, não existe uma equipa dedicada exclusivamente à temática da Igualdade, para além de que um olhar externo fornece sempre uma perspetiva complementar à visão interna.

## Bibliografia

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica\\_CIG\\_G-Abranches.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf)

Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. <https://www.ods.pt/>

Aviso POISE-22-2020-03.

Município de Coimbra. (2022). Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coimbra.

Município de Coimbra. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coimbra.

Município de Coimbra. (2022). Relatório de Execução Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coimbra.

Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis.

Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. [https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE\\_Kit\\_ferramentas\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf)

Portugal + Igual, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030. Diário da República, 1ª série, nº 97, 21 de maio de 2018.

## Anexos

### Anexo 01 | Lista de 38 indicadores

#### 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

162

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*

163

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

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

165

	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 02 | Despacho interno a nomear a EIVL



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

DESPACHO N.º 49/PR/2023

### NOMEAÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Ao abrigo do n.º 1 da cláusula 5.ª do Protocolo de Colaboração celebrado entre o Município de Coimbra e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) é designada pelo Presidente da Câmara Municipal, pelo que determino que a mesma seja composta pelos seguintes membros:

- Presidente da Câmara Municipal – José Manuel Monteiro de Carvalho e Silva;
- Conselheira Local para a Igualdade Interna – Ana Maria Cortez Vaz dos Santos Oliveira;
- Conselheira Local para a Igualdade Externa – Fátima Velez de Castro;
- Departamento de Recursos Humanos – Elsa Catarina dos Santos Marques;
- Departamento Financeiro
  - Gabinete de Controlo Orçamental e Financiamentos – Célia Maria Santos Gonçalves;
- Departamento de Gestão Urbanística
  - Divisão do Centro Histórico e Reabilitação Urbana – Pedro Miguel Messana da Costa;
- Departamento de Habitação e Ação Social – Francisco José dos Santos Rodrigues;
  - Gabinete para a Igualdade e Inclusão – Elsa Maria Gomes Branquinho;
- Departamento de Educação e Saúde – Fernando Manuel Cortez Rovira;
- Representante(s) de ONG(s):
  - GRAAL – Associação de Carácter Social e Cultural, entidade especialista em Igualdade de Género e Não Discriminação, com assento no Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;
  - UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta, ONG representada no Conselho Consultivo da CIDM (Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres) desde 1977. É hoje uma associação que se reclama de um feminismo comprometido socialmente, empenhada em despertar a consciência feminista na sociedade;



CÂMARA MUNICIPAL  
COIMBRA



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



## CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

- AKTO – Direitos Humanos e Democracia, Associação sem Fins Lucrativos e Organização Não Governamental para o Desenvolvimento de âmbito nacional e internacional, de proteção, promoção e intervenção em Direitos Humanos, Democracia e Paz, respeitada pela sua conduta independente e transparente.

Paços do Município, 30 de junho de 2023.

O Presidente da Câmara Municipal

**JOSE MANUEL  
MONTEIRO DE  
CARVALHO E SILVA**

Digitally signed by JOSE  
MANUEL MONTEIRO DE  
CARVALHO E SILVA  
Date: 2023.06.30 15:07:15  
+01:00

(Prof. Doutor José Manuel Monteiro de Carvalho e Silva)



## Anexo 03 | Despacho interno a nomear Conselheiros/as Locais para a Igualdade



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA  
Gabinete de Apoio à Presidência

DESPACHO N.º 50/PR/2023

### NOMEAÇÃO DE CONSELHEIRA INTERNA E DE CONSELHEIRA EXTERNA PARA A IGUALDADE

Ao abrigo da alínea a) da cláusula 4.ª do Protocolo de Colaboração celebrado entre o Município de Coimbra e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), compete ao Município 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*. o/a conselheiro/a interno/a deverá assumir 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; o/a conselheiro/a externo/a deverá deter competência especializada nas áreas de atuação do protocolo.

Nestes termos e para os devidos efeitos, designo:

- A Ex.ma Senhora **Dra. Ana Maria Cortez Vaz dos Santos Oliveira**, Vereadora com os Pelouros da Ação Social, Igualdade e Inclusão, Educação, Habitação, Administração Geral e Envelhecimento Ativo, como Conselheira para a Igualdade Interna do Município;
- A Ex.ma Senhora Prof. Doutora **Fátima Velez de Castro** como Conselheira Externa para a Igualdade. Esta Conselheira é Docente da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, Licenciada em Geografia (com Especialização em Ensino), Mestre em Estudos sobre a Europa, Doutora em Geografia e Pós-Doutorada em Literatura. Trabalha como Professora Auxiliar no Departamento de Geografia e Turismo da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, onde é membro da Comissão Científica. Também é Coordenadora do Mestrado em Ensino da Geografia no 3.º Ciclo do Ensino Básico e Ensino Secundário; Investigadora no CEIS20 (Membro Integrado) e Coordenadora do Grupo 2 - Europeísmo, Altanticidade e Mundialização (em conjunto com João Luís Fernandes); Presidente da Direção da RISCOS (Associação Portuguesa de Riscos, Prevenção e Segurança). Os seus prin-



CÂMARA MUNICIPAL  
COIMBRA



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
**Gabinete de Apoio à Presidência**

principais temas de investigação são: Ensino da Geografia; Geografia e Riscos Sociais;  
Geografia das Migrações.

Paços do Município, 30 de junho de 2023.

O Presidente da Câmara Municipal

**JOSE MANUEL  
MONTEIRO DE  
CARVALHO E SILVA**

Digitally signed by JOSE  
MÁNUEL MONTEIRO DE  
CARVALHO E SILVA  
Date: 2023.06.30 14:57:29  
+01:00

(Prof. Doutor José Manuel Monteiro de Carvalho e Silva)



## Anexo 04 | Apresentação do Diagnóstico aos atores locais



**coimbra.pt**

20 Dezembro 2022

### CM de Coimbra com Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

**REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE**  
Fase de Diagnóstico

**A Câmara Municipal (CM) de Coimbra aprovou, na reunião do Executivo de 19 de dezembro, uma proposta de aprovação do Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Coimbra. O Relatório de Diagnóstico do Município 2022-2025 e o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2023-2026, elaborados no âmbito do Projeto "Região de Coimbra com Igualdade", sustentam a atuação estratégica do Município em matéria de política para a igualdade de género e não discriminação.**

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e violência doméstica constituem uma preocupação fundamental da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND). Dentro desta linha, a CM de Coimbra, deliberou, a 26 de abril de 2021, desenvolver, conjuntamente com os 19 municípios da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC), o Projeto "Região de Coimbra com Igualdade" – Plano Municipal para a Igualdade.

Depois de aprovada a candidatura ao projeto, a CIM-RC realizou o procedimento para a elaboração dos Diagnósticos e Planos para a Igualdade, através de um concurso internacional que resultou na adjudicação do serviço à empresa BIZFUTURE, que realizou o diagnóstico do Município e a elaboração do Plano para a Igualdade.

Nesse sentido, e após a elaboração do Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação e da identificação – e priorização das necessidades do Município e do território em termos de igualdade e não discriminação, foi elaborado o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, documento que sustenta a atuação estratégica do Município em matéria de política para a igualdade de género e não discriminação para o período de 2023-2026.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação "é um instrumento que identifica as prioridades estratégicas de intervenção, identificando objetivos a curto, médio e longo prazo, planeado de acordo com o lema da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – "Ninguém pode ficar para trás" e consubstanciado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), que contempla ações apoiadas em três planos de ação de âmbito nacional", pode ler-se na informação técnica.

Os três planos de ação são os seguintes: a não discriminação em razão do sexo e igualdade entre homens e mulheres – Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens, a prevenção e o combate de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica – Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica e, por último, combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais – Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

De referir que o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação tem uma vigência de quatro anos, sendo um plano aberto, flexível e passível de avaliação. Após aprovação no Executivo, o processo segue para votação em Assembleia Municipal.

Intervenção da vereadora Ana Cortez Vaz:

*"A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030, intitulada "Portugal + Igual" tem como objetivos principais a eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica.*

*Neste âmbito e em boa hora, a Câmara Municipal de Coimbra deliberou em 26 de abril de 2021, desenvolver conjuntamente com a CIM-RC o projeto "Região de Coimbra com Igualdade – Plano Municipal para a Igualdade".*

*Primeiro, procedeu-se à realização de um Diagnóstico Municipal para identificar vulnerabilidades e fragilidades, mas também potencialidades e recursos. Todos estes pontos foram analisados em duas perspetivas: a interna – relacionada com a organização autárquica, enquanto contexto de trabalho, e a externa – de âmbito concelhio, direcionada para a população residente e organizações locais.*

*Antes da realização e análise do Diagnóstico procedeu-se à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – que sustenta a estratégia do Município*

Cofinanciado por:

CÂMARA MUNICIPAL COIMBRA  
CIG  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE E A IGUALDADE DE GÉNERO  
Presidência do Conselho de Ministros

PO ISE  
PROGRAMA OPERACIONAL  
INCLUSÃO SOCIAL  
E EMPREGO

PORTUGAL 2020  
UNião Europeia  
Fundo Social Europeu

## Anexo 05 | Aprovação do Diagnóstico e do PMIND em reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal



### CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

#### CERTIDÃO

#### DELIBERAÇÃO EM MINUTA

**MANUEL GILBERTO MENDES LOPES**, Diretor do Departamento de Administração Geral, **CERTIFICA** que a Câmara Municipal de Coimbra, na reunião realizada em dezanove de dezembro de dois mil e vinte e dois, **DELIBEROU**, relativamente ao Ponto da Ordem de Trabalhos “V.3. DDSA-DIAS – Proposta de aprovação do Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Coimbra”, o seguinte:

- **Aprovar os documentos elaborados no âmbito do Projeto “Região de Coimbra com Igualdade” (Relatório de Diagnóstico do Município 2022-2025 e Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2023-2026);**
- **Enviar à Assembleia Municipal, ao abrigo do disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 25.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.**

Deliberação tomada por unanimidade e em minuta.

A presente deliberação foi aprovada em minuta, assinada pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal, que presidiu à reunião, e pelo Diretor do Departamento de Administração Geral, que o secretariou, nos termos e para os efeitos dos n.ºs 3 e 5 do artigo 18.º do *Regimento das Reuniões da Câmara Municipal de Coimbra*.

Por ter sido pedida passa a presente certidão que abaixo assina digitalmente.

Paços do Município de Coimbra, 20 de dezembro de 2022.

O/A DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

**Manuel Gilberto Mendes Lopes** Digitally signed by Manuel Gilberto Mendes Lopes  
Date: 2022.12.20 18:30:24 +00:00

Manuel Gilberto Mendes Lopes

<sup>1</sup> Cópias do documento são validadas com selo branco em uso na instituição.

<sup>2</sup> Documento assinado digitalmente. Esta assinatura digital é equivalente à assinatura autografa.

Processo n.º 2020/200.30.302/4

Min. - (2348)

Imp 470 – R05





ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE COIMBRA

CERTIDÃO

**FERNANDO LUÍS DE ALMEIDA TORRES MARINHO**, Presidente da Assembleia Municipal de Coimbra, certifica que, na 5ª Sessão Ordinária de 2022, realizada a 27 de Dezembro, e sob proposta da Câmara Municipal de 19 de Dezembro, foi deliberado, por unanimidade, aprovar os documentos elaborados no âmbito do Projeto “Região de Coimbra com Igualdade” : Relatório de Diagnóstico do Município 2022-2025 e Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2023-2026, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 25.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro.

*Deliberação tomada em minuta para efeitos imediatos.*

Por ser verdade se emite a presente certidão que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso no Município.

*Coimbra, 29 de Dezembro de 2022*

**O Presidente da Assembleia Municipal de Coimbra,**

FERNANDO LUÍS  
DE ALMEIDA  
TORRES MARINHO  
*(Luís Marinho)*

Assinado de forma digital por  
FERNANDO LUIS DE ALMEIDA  
TORRES MARINHO  
Dados: 2022.12.29 14:05:15 Z



CÂMARA MUNICIPAL  
COIMBRA



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## Anexo 06 | Publicação do PMIND no sítio do Município

Início / Viver / Social / Igualdade e Inclusão / Igualdade e Inclusão

CÂMARA MUNICIPAL COIMBRA

# Igualdade e Inclusão

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa, sendo tarefa fundamental do Estado a sua promoção. Mas a luta pela igualdade de oportunidades entre todas e todos continua a ser um desafio para a sociedade, sobretudo em tempos de crise, em que assistimos ao agravamento das desigualdades salariais, sociais e culturais. É objetivo deste Município corrigir os fatores de desigualdade e de discriminação, introduzindo boas práticas que possam ser replicadas e que deverão ir muito para além do trabalho de sensibilização para as questões da igualdade e não-discriminação.

- [Adesão do Município de Coimbra ao Protocolo de Apoio a Mulheres Vítimas Violência Doméstica](#)
- [Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local | Documento Assinado](#)
- [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030](#)
- [Diagnóstico Municipal para a Igualdade](#)
- [Plano Municipal para a Igualdade](#)
- [Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - Ações de Formação](#)
- [Protocolo CMC / APAV - Violência e não Discriminação](#)
- [Protocolo de colaboração assinado entre a Câmara Municipal de Coimbra e a Cidadania e Igualdade de Género](#)
- [Protocolo entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses \(ANMP\) para Vítimas de Violência Doméstica](#)
- [Recursos na área da igualdade](#)

**Informações úteis:**

- [Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género](#)
- [Centro de Informação e Documentação da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género](#)
- [Guia de Recursos na área da Violência Doméstica](#)
- [Serviço de Informação Jurídica e Apoio Psicossocial](#)
- [Serviço de Informação às Vítimas de Violência Doméstica](#)
- [Portal da Violência Doméstica](#)

<https://www.cm-coimbra.pt/wp-content/uploads/2023/06/Plano-Municipal-PMIND.pdf>



CÂMARA MUNICIPAL  
COIMBRA



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## Anexo 07 | Atas e folhas de presença das reuniões da EIVL



Cofinanciado por:



PORTUGAL  
2020



União Europeia  
Fundo Social Europeu



CIG



AMARAL NEVES  
COIMBRA

### DEPARTAMENTO DE AÇÃO E HABITAÇÃO SOCIAL

#### GABINETE PARA A IGUALDADE E INCLUSÃO

**Reunião da EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local**21/07/2023

### ATA Nº 1

Aos vinte e um dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, reuniu via web a EIVL – Equipa Local para a Igualdade e Inclusão do Município de Coimbra cujas presenças se anexam a esta ata. Nesta primeira reunião estiveram ausentes o Sr. Presidente da Câmara e a Sra. Conselheira Externa do Município que, por motivos de agendamento de compromissos inadiáveis, não puderam comparecer. \_\_\_\_\_

A Sra. Conselheira Interna para a Igualdade, Ana Cortez Vaz, iniciou a reunião dando as boas-vindas aos membros presentes, direcionando de imediato a reunião para a ordem de trabalhos: 1 – Informações Iniciais; 2 – Análise e aprovação do Relatório de Execução do Projeto; 3 – outros assuntos. \_\_\_\_\_

A reunião foi agendada com o propósito de analisar e aprovar o Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação que, após algumas propostas de melhoria, e alguns esclarecimentos, foi aprovado por unanimidade. Foram, no entanto, sugeridos alguns aspetos a melhorar no relatório tal como a desagregação por género dos participantes nas ações do plano e a indicação das faixas etárias e categorias profissionais. Foi também sugerido pelas entidades externas presentes, o envolvimento de outras organizações da área da igualdade na definição das políticas e ações a seguir pelo Município. A Sra. Conselheira Interna para a Igualdade acrescentou ainda a necessidade de envolver e desenvolver ações dirigidas a outros públicos nomeadamente à população sénior. Refira-se que este tipo de ação está previsto em plano para executar em 2024. \_\_\_\_\_

Por último, foram ainda prestadas informações sobre a divulgação do plano e criação de outros produtos relativamente ao plano, como é o caso do Guia de Orientação para o Uso de Linguagem Inclusiva e Guia de Recomendações para a Igualdade de Representação entre Homens e Mulheres e ainda o Folheto informativo sobre o tema "Igualdade de Género e Não Discriminação que, em breve, serão alvo de divulgação/disseminação. Relativamente aos guias, o Gabinete para a Igualdade e Inclusão irá remeter à EIVL propostas de guias a divulgar para recolha de contributos e respetiva validação. \_\_\_\_\_





CÂMARA MUNICIPAL  
COIMBRA



CIG  
COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
& A IGUALDADE DE GÉNERO  
Presidência do Conselho de Ministros

Cofinanciado por:



PO ISE  
PROGRAMA OPERACIONAL  
INCLUSÃO SOCIAL  
& EMPREGO



PORTUGAL  
2020



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

106



Não havendo mais assuntos a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se extraiu a presente ata que irá ser assinada pela Sra. Vereadora e Conselheira Interna para a Igualdade – Ana Cortez Vaz. \_\_\_\_\_

Coimbra, 21 de julho de 2023.

Ana Cortez Vaz

Ana Cortez Vaz

(Vereadora e Conselheira para a Igualdade interna do Município de Coimbra)



## Anexo 08 | Ata de aprovação do Relatório de Execução



Cofinanciado por:



CÂMARA MUNICIPAL  
**COIMBRA**

### DEPARTAMENTO DE AÇÃO E HABITAÇÃO SOCIAL

#### GABINETE PARA A IGUALDADE E INCLUSÃO

**Reunião da EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local**  
21/07/2023

### ATA Nº 1

Aos vinte e um dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, reuniu via web a EIVL – Equipa Local para a Igualdade e Inclusão do Município de Coimbra cujas presenças se anexam a esta ata. Nesta primeira reunião estiveram ausentes o Sr. Presidente da Câmara e a Sra. Conselheira Externa do Município que, por motivos de agendamento de compromissos inadiáveis, não puderam comparecer. \_\_\_\_\_

A Sra. Conselheira Interna para a Igualdade, Ana Cortez Vaz, iniciou a reunião dando as boas-vindas aos membros presentes, direcionando de imediato a reunião para a ordem de trabalhos: 1 – Informações Iniciais; 2 – Análise e aprovação do Relatório de Execução do Projeto; 3 – outros assuntos. \_\_\_\_\_

A reunião foi agendada com o propósito de analisar e aprovar o Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação que, após algumas propostas de melhoria, e alguns esclarecimentos, foi aprovado por unanimidade. Foram, no entanto, sugeridos alguns aspetos a melhorar no relatório tal como a desagregação por género dos participantes nas ações do plano e a indicação das faixas etárias e categorias profissionais. Foi também sugerido pelas entidades externas presentes, o envolvimento de outras organizações da área da igualdade na definição das políticas e ações a seguir pelo Município. A Sra. Conselheira Interna para a igualdade acrescentou ainda a necessidade de envolver e desenvolver ações dirigidas a outros públicos nomeadamente à população sénior. Refira-se que este tipo de ação está previsto em plano para executar em 2024. \_\_\_\_\_

Por último, foram ainda prestadas informações sobre a divulgação do plano e criação de outros produtos relativamente ao plano, como é o caso do Guia de Orientação para o Uso de Linguagem Inclusiva e Guia de Recomendações para a Igualdade de Representação entre Homens e Mulheres e ainda o Folheto informativo sobre o tema "Igualdade de Género e Não Discriminação que, em breve, serão alvo de divulgação/disseminação. Relativamente aos guias, o Gabinete para a Igualdade e Inclusão irá remeter à EIVL propostas de guias a divulgar para recolha de contributos e respetiva validação. \_\_\_\_\_





Não havendo mais assuntos a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se extraiu a presente ata que irá ser assinada pela Sra. Vereadora e Conselheira Interna para a Igualdade – Ana Cortez Vaz. \_\_\_\_\_

Coimbra, 21 de julho de 2023.

Ana Cortez Vaz

Ana Cortez Vaz

(Vereadora e Conselheira para a Igualdade interna do Município de Coimbra)



## Anexo 09 | Publicação do Relatório de Execução no sítio do Município

Início / Viver / Social / Igualdade e Inclusão / Plano Municipal para a Igualdade e Não...

**Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação**

[Apresentação Pública das Conselheiras e Equipa para a Igualdade na Vida Local do Município de Coimbra \(6 julho 23\)](#)  
[Despacho N.º 49/PR/2023 – Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local](#)  
[Despacho N.º 50/PR/2023 – Nomeação de Conselheira Interna e de Conselheira Externa para a Igualdade](#)  
[Quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade \[Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010\]](#)

[Diagnóstico Municipal para a Igualdade](#)  
[Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação](#)  
[Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Ações de Formação](#)

[Relatório Final de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coimbra](#)

**Relacionados**

Igualdade e Inclusão	Balcão da Inclusão
Combate ao Tráfico de Seres Humanos	Pessoas com Deficiência
Banco de Voluntariado	Migrantes e Refugiados

**Coimbra,  
the right place  
to be.**

<https://www.cm-coimbra.pt/areas/viver/social/igualdade-e-inclusao/plano-municipal-para-a-igualdade-e-nao-discriminacao>

## Anexo 10 | Divulgação do projeto, Encontro de Boas Práticas e ações de divulgação empreendidas

### Divulgação do projeto CIM RC na página oficial

#### Comunidade Intermunicipal dá início ao projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade”

29 Janeiro, 2021

Tags Categories



A Comunidade Intermunicipal (CIM) da Região de Coimbra reuniu recentemente com vereadores/as e técnicos/as da ação social para dar início ao projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade”, com vista à elaboração de diagnóstico e implementação dos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação nos municípios da Região de Coimbra. Os municípios de Figueira da Foz e de Vila Nova de Poiares já elaboraram os seus Planos em 2020, mas integram o projeto no que concerne à sua implementação, comunicação e avaliação.

De acordo com a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Morcelho, aquando da publicação do aviso de concurso, este aviso foi um instrumento fundamental para a territorialização efetiva das políticas de igualdade e não discriminação, alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – «Portugal + Igual», e o Plano de ação de prevenção e combate ao tráfico de seres humanos, reconhecendo os municípios como agentes estratégicos.

Recorde-se que, em 2019, já tinham sido assinados os protocolos de cooperação da nova geração entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e 16 municípios da Região de Coimbra.

Os planos, que têm como objetivo combater as desigualdades existentes nas próprias estruturas internas dos Municípios em áreas como a representação equilibrada, a segregação sexual das profissões e a promoção da condutação em matérias como apoio e proteção a vítimas de violência doméstica e políticas de urbanismo, mobilidade e segurança, pretendem envolver os principais stakeholders municipais.

A candidatura “Região de Coimbra, Com Igualdade”, com um investimento de 639 mil euros, é cofinanciada pelo Portugal 2020, Programa Operacional Inclusão Social e Emprego e Fundo Social Europeu.

Share f G+ in P

<https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/comunidade-intermunicipal-da-inicio-ao-projeto-regiao-de-coimbra-com-igualdade/>



CÂMARA MUNICIPAL  
COIMBRA



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

20 JUNHO  
CANTANHEDE

SEMINÁRIO

## PROGRAMA



9.30 - Receção e Acolhimento

10.00 - Notas de Abertura

- Maria Helena Rosa de Teodósio | Presidente da Câmara de Cantanhede
- Emílio Torrão | Presidente da CIM Região de Coimbra
- Rosa Oliveira | Delegação Norte da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- Luís Filipe | Vogal Executivo do Centro 2030

10.45 - Apresentação dos Principais Resultados Planos Municipais IG, CIM Região de Coimbra  
Jorge Brito | Secretário Executivo CIM Região de Coimbra

11.00 - Políticas Locais: territorialização, interseção e parcerias (parte 1)

- Experiência de Inclusão municipal | Susana Correia, Município do Fundão
- Empoderamento Feminino "AS QUEJEIRAS" | Andreia Silva, ADIRAM

11.30 - Coffee-break

11.45 - Políticas Locais: territorialização, interseção e parcerias (parte 2)

- Centro Fora do Armário | Prof. Dr. Luís Mota, Instituto Politécnico de Leiria
- Igualdade na Educação | Prof. Dr. Paulo Peixoto, Pró-Reitor Universidade de Coimbra

12.30 - Reflexão e Debate sobre Igualdade - desafios e oportunidades no contexto do poder local  
Rosa Monteiro | FEUC/CES\*

12.45 - 14.15 Pausa de almoço

14.20 - Testemunhos

- Gabinete de Igualdade de Género Stª Maria da Feira  
Joana Mouta | Município de Santa Maria da Feira
- Igualdade na Saúde  
Teresa Bombas | Maternidade Bissaya Barreto
- Igualdade no Desporto  
Susana Jorge | Federação Portuguesa de Futebol

15.00 - Próximos Passos

- Principais desafios da Igualdade no contexto Intermunicipal, CIM OESTE  
Paulo Simões | Primeiro Secretário da OesteCIM
- Oportunidades no âmbito do PT 2030  
Luís Duarte | Secretário Técnico UO 2 Emprego, Educação e Inclusão
- Debate

16.15 - Encerramento

- Rosa Oliveira | Delegação Norte da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- Vice-Presidente da CIM RC



Cofinanciado por:



CÂMARA MUNICIPAL  
COIMBRA



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## “Região de Coimbra, com igualdade” promove um futuro menos discriminatório

25 Maio, 2023

Tags Categories



Os Municípios de Arganil, Cantanhede, Coimbra, Condeixa-a-Nova, Figueira da Foz, Góis, Lousã, Mealhada, Mira, Miranda do Corvo, Montemor-o-Velho, Mortágua, Oliveira do Hospital, Pampilhosa da Serra, Penacova, Penela, Soure, Tábua e Vila Nova de Poiares, que integram a Comunidade Intermunicipal (CIM) da Região de Coimbra, já aprovaram os seus Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação.

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.

No alinhamento com este desígnio, a CIM Região de Coimbra, e os 19 municípios que a integram, encontra-se a promover um conjunto de ações, no âmbito do projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade”, que nos conduzirão a um futuro “mais igual e menos discriminatório”.

O projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade” procura assim dar resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), e respetivos Planos Nacionais de Ação.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, conhecida como “Portugal + Igual”, reconhece a igualdade e a não discriminação como condições essenciais para a construção de um futuro sustentável em Portugal e prioriza a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

Foi neste alinhamento que cada Município criou ou dinamizou uma equipa para a Igualdade na Vida Local e, através de um processo participativo, de reflexão, diálogo e partilha, concebeu, adotou e implementou um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Com este passo, os 19 municípios abrangidos pelo projeto “Região de Coimbra, com Igualdade” reforçam a sua articulação com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com os respetivos Planos Nacionais de Ação, possuindo agora uma ferramenta que tem como objetivo principal propor ações que visam promover a igualdade entre homens e mulheres, prevenir e combater a discriminação baseada em qualquer tipo de características, incluindo sexo, raça, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade de género e características sexuais e prevenir e combater todas as formas de violência contra mulheres e meninas, especialmente em grupos sociais vulneráveis.”

O projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade” é cofinanciado pelo POISE, Portugal 2020 e União Europeia através do Fundo Social Europeu, tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

<https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/regiao-de-coimbra-com-igualdade-promove-um-futuro-menos-discriminatorio/>

## Municípios da CIM Região de Coimbra com planos para igualdade de género

20 Junho, 2023

Tags ▾ Categorias ▾



Os 19 municípios da Comunidade Intermunicipal (CIM) Região de Coimbra têm em curso ou já elaborado o seu Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação, fazendo agora que sejam "poços em prática", revelou o vice-presidente daquela estrutura.

De acordo com Raul Almeida, estes planos são "uma tentativa de promover a igualdade em todas as suas formas".

"O que nós fizemos foi, de forma organizada, conjuntamente com todos as câmaras [municipais], identificar desigualdades existentes ou qualquer outra forma de discriminação. Agora é preciso implementar os planos e contribuir para uma sociedade mais justa e inclusiva", evidenciou.

A propósito do Seminário "Região de Coimbra, com igualdade", que decorre ao longo do dia em Cantanhede, Raul Almeida realçou "o papel importantíssimo" dos municípios na aplicação desta estratégia para a igualdade.

"Não é só termos os planos, que são importantes porque identificamos fragilidades, identificamos os objetivos, mas depois é preciso que cada município o coloque em prática", acrescentou.

Os Planos para a Igualdade de Género e Não Discriminação foram elaborados no âmbito do projeto "Região de Coimbra, Com Igualdade", contando com um investimento de 639 mil euros, cofinanciados pelo Portugal 2020, Programa Operacional Inclusão Social e Emprego e Fundo Social Europeu.

De acordo com a Região de Coimbra, na primeira fase foram realizados diagnósticos concelhios, que identificaram o ponto de situação de várias matérias relacionadas com esta temática.

Já a segunda fase do projeto diz respeito à elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, a vigorar por um período de quatro anos, onde estão definidos os domínios de intervenção e respectivos objetivos, os quais comportam uma dimensão interna e uma dimensão externa, bem como medidas concretas de intervenção e as respectivas metas.

Estes planos contemplam ainda um período de monitorização e avaliação da implementação das medidas propostas.

Para além da implementação dos Planos Municipais para a Igualdade de Género e Não Discriminação, os 19 municípios que compõem a Região de Coimbra impulsionam e promovem a igualdade e não discriminação com a integração da "Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação".

"Desta forma, a CIM Região de Coimbra contribui para um território mais justo, mais inclusivo e mais democrático, assente em valores comuns de solidariedade, convergência e coesão", concluiu.

Share f G+ in P

<https://www.cim-regiãodecoimbra.pt/municipios-da-cim-regiao-de-coimbra-com-planos-para-igualdade-de-genero/>



CÂMARA MUNICIPAL  
COIMBRA

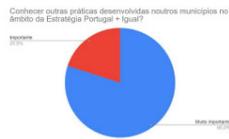


Cofinanciado por:



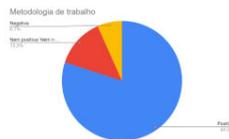
UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu





Fonte: Avaliação Workshop, google forms, 15.06.2023

Quanto à metodologia de trabalho, revelam que foi positiva.



Fonte: Avaliação Workshop, google forms, 15.06.2023

Boas práticas resultantes do trabalho desenvolvido:

- Partilha de experiências e criação de uma rede entre os municípios;
- A mais-valia desta candidatura, até ao momento, foi de facto a própria elaboração do PMND, que abre todo um campo de oportunidades para realização de trabalho com impacto no território, nestas matérias, nomeadamente com a possibilidade de nova candidatura Intermunicipal para financiamento da sua implementação, que deverá ser aprofundada;

- Promover a reflexão e o debate sobre igualdade;
- Possibilidade de colocar vários parceiros a trabalhar e refletir sobre a mesma temática;
- Várias ações que abordam temáticas e pontos de vista diferentes sobre a matéria em questão, revelando problemas que estas comunidades enfrentam diariamente e formas de os ajudar;
- Dotar o Município de um conjunto de ofertas formativas dirigido a um vasto leque de entidades e à comunidade em geral;
- Articulação entre os envolvidos.

Melhorias a considerar:

- Tempo limitado para realizar as atividades previstas. Dada a natureza da matéria necessita de mais tempo para se operacionalizar e apropriar.
- Para os concelhos com poucos recursos humanos é complicado acompanhar todas as formações e fazer a respetiva integração e disseminação pelos vários públicos.

### 3. Conclusão

O balanço geral do Encontro de partilha de boas práticas e experiências é francamente positivo. Os/as participantes destacam a intervenção, o conhecimento e partilha da Prof.ª Rosa Monteiro.

4

5



A Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM RC) e os seus 19 municípios impulsionam a promoção da igualdade e não discriminação, com a integração da "Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação" e com a implementação dos Planos Municipais para a Igualdade de Género e Não Discriminação.

Desta forma a CIM RC contribui para um território mais justo, mais inclusivo e mais democrático, assente em valores comuns de solidariedade, convergência e coesão.

**REGIÃO DE COIMBRA COM IGUALDADE**  
PLANO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

WWW.CIM-REGIÃODECOIMBRA.PT  
@COMUNIDADECOIMBRA

## Em Igualdade sentimos a força que nos une

**REGIÃO DE COIMBRA COM IGUALDADE**

PARA MAIS INFORMAÇÃO CONSULTE O SITE DO MUNICÍPIO

## Igualdade de Género

Significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e fazer opções independentemente dos papéis atribuídos a homens e mulheres; e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de ambos são igualmente considerados/as e valorizados/as.

### PROMOÇÃO DA IGUALDADE

- no acesso à educação
- nas oportunidades de trabalho e carreira profissional
- no acesso à saúde

### NO DIA-A-DIA

- Divida o trabalho doméstico e o cuidado com os/as filhos/as
- Esteja atento/a a sinais de violência doméstica
- Apoie a parentalidade, envolvendo os/as pais/mães
- Não permita (ou adote) atitudes racistas e machistas
- Apoie e respeite o espaço de cada um/a
- Não suponha, ouça
- Contrate com diversidade
- Pague (e exija) o mesmo salário para cargos iguais
- Assédio sexual e racismo: tolerância zero
- Promova um ambiente laboral anti-racista e anti-preconceito

PAÍS	2013	2012	VARIAÇÕES
UE27	63,1	66,6	8,7%
Portugal	53,7	62,8	17%

A EVOLUÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA UE/PT  
FONTE: PLANAPP, AN, FECONDEDO/PORTUGAL

## Violência Doméstica

### TIPOS DE VIOLÊNCIA

Violência Física, Violência Psicológica, Isolamento Social, Violência Financeira, Privação de Recursos, Violência Espiritual/Religiosa, Violência Sexual, Perseguição/Stalking, Padrão Violento Mútuo, Bullying

### INDICADORES DE ALERTA

- Lesões físicas, que não se adequam a causa alegada
- Ocultamento de lesões antigas
- Hematomas e queimaduras em diferentes estágios de cicatrização
- Isolamento social
- Baixa autoestima
- Submissão e apatia
- Tendências suicidas
- Ansiedade

### INFORMAÇÕES ÚTEIS

Número verde gratuito 800 202 148  
Escreva quando não pode falar SMS 3060  
Linha de Apoio à Víctima 116 006  
Linha única de emergência europeia 112  
Quilha eletrónica ou Denúncia por via Eletrónica  
Sinal de socorro silencioso: abrite a palma da mão e esconda o polegar sob os dedos



## Liderança no Feminino

### O QUE POTENCIA UMA MAIOR IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES?

- Dar mais oportunidades de liderança/chefe à mulher
- Promover o reconhecimento no exercício de cargos de topo
- Incentivar o equilíbrio entre género no exercício de cargos públicos, nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

### QUE PRIORIDADES DEVEMOS INCLUIR?

- Igualdade de acesso ao mercado de trabalho
- Condições de trabalho justas
- Equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar

### O QUE PODE POTENCIAR A LIDERANÇA NO FEMININO?

- Flexibilidade de horário
- Horário compactado num número reduzido de dias por semana
- Teletrabalho
- Bancos de horas
- Protocolos com serviços de natureza variada, na área de educação, saúde e lazer, com benefícios extensivos ao agregado familiar
- Programas de ATL e de férias para filhas/os de trabalhadores/as

Em **Igualdade**  
sentimos a força  
que nos une



REGIÃO DE  
**COIMBRA**  
**COM IGUALDADE**

PLANO PARA A IGUALDADE E  
A NÃO DISCRIMINAÇÃO



Cofinanciado por:



CIM-REGIAODECOIMBRA.PT CIMREGIAODECOIMBRA CIM.REGIAODECOIMBRA



CÂMARA MUNICIPAL  
**COIMBRA**



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## Anexo 11 | Questionário aplicado às colaboradoras e aos colaboradores do Município

O Município de Coimbra, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar os/as colaboradores/as do município sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Sexo

Feminino

Masculino

Outro

2. Categoria

3. Faixa etária

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

46 a 55 anos

56 a 65 anos

66 ou mais anos

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
4	Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?				
5	Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?				
6	Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?				
7	Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?				
8	Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?				
9	Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?				
10	Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?				



	1	2	3	4	5
11	Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?				
12	Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?				
13	Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?				
14	Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?				
15	As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?				
16	Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?				
17	Na sua opinião, acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, ou considera importante a realização de outras.				

18. Que outra(s) atividade(s) gostaria de ver plasmadas no PMIND?

**Muito obrigada pela sua resposta!**

## Anexo 12 | Questionário aplicado aos parceiros sociais

O Município de Coimbra, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar as entidades locais parceiras na execução do PMIND e os seus/suas técnicos/as.

Este questionário é anónimo e confidencial.

**1. Tipo de organização**

- IPSS  
 Associação  
 Outra  
Qual?

**2. Sexo:**

- Feminino  
 Masculino  
 Outro

**3. Faixa etária**

- 18 a 25 anos  
 26 a 35 anos  
 36 a 45 anos  
 46 a 55 anos  
 56 a 65 anos  
 66 ou mais anos

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
4	Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)?				
5	A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND?				
6	Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades?				
7	Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as?				
8	Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?				

	1	2	3	4	5
9	Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias?				
10	Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação?				
11	Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?				
12	Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?				
13	Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas?				
14	Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas?				
15	Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população? Se não, apresente sugestões.				

16. Tem noção se os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nessas ações/atividades/iniciativas?

Sim

Não

17. Que outra(s) atividade(s) gostaria de ver plasmadas no PMIND?

**Muito obrigada pela sua resposta!**

## Anexo 13 | Questionário aplicado às/aos Conselheiras/os Locais para a Igualdade

O Município de Coimbra, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar a EIVL, sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

**1. Sexo**

Feminino

Masculino

Outro

**2. Categoria**

**3. Faixa etária**

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

46 a 55 anos

56 a 65 anos

66 ou mais anos

**4. Considera que para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), foram realizadas atividades de *brainstorming* e/ou *focus group* adequadas?**

Sim

Não

Não tenho conhecimento

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
5	Considera que os eixos de intervenção identificados retratam as necessidades/fragilidades sentidas no âmbito da Igualdade e a Não Discriminação?				
6	No que concerne à calendarização das atividades, esta parece-lhe adequada e exequível?				
7	Relativamente ao desenvolvimento das atividades: considera que foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social?				
8	No que diz respeito às atividades: considera que estas se encontram alinhadas com a ENIND e com as diferentes políticas nacionais?				
9	Considera que o Plano traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas?				
10	Relativamente às ações de sensibilização e formação: considera que as atividades propostas têm em conta a participação de pelo menos 40% do pessoal dirigente?				
11	Ainda sobre a formação: na sua opinião, os diferentes públicos-alvo estão devidamente contemplados em ações sobre Igualdade e a Não Discriminação?				
12	Sobre a conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?				

13. Gostaria de identificar eventuais dificuldades sentidas aquando da implementação das atividades/iniciativas?

14. Gostaria de identificar aspetos positivos aquando da implementação das atividades/iniciativas?

15. Existem outras sugestões que gostaria de enumerar? Se sim, quais?

**Muito obrigada pela sua resposta!**

## Anexo 14 | Questionário aplicado à comunidade em geral

O Município de Coimbra, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar a população em geral, sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Sexo

- Feminino  
Masculino  
Outro

2. Setor de atividade profissional

- Primário (Agricultura, pesca, etc.)  
Secundário (Indústria, transformação, construção, etc.)  
Terciário (Comércio e serviços)  
Outro (Desempregado/a; Estudante; etc.)

3. Faixa etária

- 18 a 25 anos  
26 a 35 anos  
36 a 45 anos  
46 a 55 anos  
56 a 65 anos  
66 ou mais anos

4. Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município?

- Sim  
Não

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
5	Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?				
6	Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação?				
7	Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?				
8	Considera pertinente a realização das atividades em que participou?				

9. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?

- Site do Município
  - Redes sociais do Município
  - Outro(s)
- Quais?

10. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria?

- Sim
- Não

11. Em caso afirmativo, qual ou quais?

**Muito obrigada pela sua resposta!**

# Anexo 15 | Certificados Consultora para a Igualdade



## Certificado de Formação Profissional

Certifica-se que Ana Sofia Cardim Barata natural de Angola nascida em 21/08/1973, com o N.º de Cartão de Cidadão 1000070182764 válido até 15/09/2021, concluiu com aproveitamento o curso de Formação Profissional de Formação de Formadores/as para Obtenção de Especialização em Igualdade de Género, em 09/11/2017, com a duração de 7200 horas.

Unidades de Formação/Módulos/Outras Designações	Horas (Anexas)	Classificação
Enquadramento Conceptual	600	-
Igualdade de Género	1200	-
Roteiros Temáticos de Género: Abordagem Social e Jurídica	3600	-
Metodologias de formação em igualdade e sugestões de operacionalização	1800	-

Rio Tinto, 14 de fevereiro de 2018

Paula Maria Sabedra Ferreira Almeida, Formação e Consultoria Económica - Sociedade Unipessoal, Lda.  
 N.º de identificação fiscal: 5040147 DAJAO

Certificado n.º 41/2017 de acordo com o modelo publicado na Portaria n.º 474/2010



## CERTIFICADO

Para os devidos efeitos certifica-se que Ana Sofia Cardim Barata portadora do Cartão de Cidadão nº 10000701, frequentou com aproveitamento a Oficina de Formação, promovida pelo Serviço de Psicologia da Universidade do Minho, a seguir identificada:

**Igualdade de Género em Contexto Escolar: Conceptualização e Intervenção** Duração: 18 horas presenciais e 12 horas de trabalho autónomo

Registo de Acreditação pelo Conselho Científico-Pedagógico na Formação Contínua nº CCFC/DC/6070/15

Avaliação Quantitativa: 19 Avaliação Qualitativa: Excelente

N.º de créditos para progressão na carreira: 1,2 Data de início: 26/09/2015 Data de finalização: 24/10/2015

Local de realização da ação: Escola de Psicologia da Universidade do Minho

Mais se certifica que, para os efeitos previstos no artigo 5.º, do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores, a presente ação de formação releva para efeitos de progressão em carreira de Educadores de Infância e Professores do Ensino Básico.

Para efeitos de aplicação do n.º 3 do artigo 14.º do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores, a presente ação não releva para a progressão de carreira.

Formadora: Paula Maria Sabedra Ferreira Almeida

Universidade do Minho, 11 de maio de 2016



Paulo Manuel Pinheiro Machado  
Presidente do Departamento de Psicologia



N.º de Cartão de Cidadão: 1000070182764 - Página 1 de 1

**Felipe VI, Rey de España**  
 Rey de España  
 Boletín de la Universidad de Santiago de Compostela

**Dona Ana Sofia Cardim Barata**  
 n.º de identificación fiscal: 5040147 DAJAO

**UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA**  
**TESE DE DOUTORA**

**UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA**  
**TESIS DE DOCTORA**



## TESE DE DOUTORAMENTO

# SEGREGAÇÃO LABORAL POR GÉNERO EM PORTUGAL

Ana Sofia Cardim Barata

Departamento de Economia Quantitativa  
 Faculdade de CC. Económicas e Empresariais

SANTIAGO DE COMPOSTELA

2015



CÂMARA MUNICIPAL  
**COIMBRA**



Cofinanciado por:



UNIAO EUROPEIA  
 Fundo Social Europeu

# 5 IGUALDADE DE GÉNERO



CÂMARA MUNICIPAL  
**COIMBRA**



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

