

**PMIND**

plano municipal  
para a igualdade  
e não discriminação

**CORUCHE**

**DIAGNÓSTICO**

**PLANO DE AÇÕES**

pontes para a igualdade

# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE CORUCHE

## GRUPO DE TRABALHO

CÂMARA MUNICIPAL DE CORUCHE

PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE CORUCHE

**Francisco Silvestre Oliveira**

VICE-PRESIDENTE

**Fátima Galhardo**

VEREAÇÃO

**Pedro Ferreira  
Susana Cruz**

CONSELHEIRAS/OS

**Alexandre Tadeia  
Helena Claro**

EIVL

**Gustavo Duarte  
Isabel Tomázio Correia  
José Domingos  
Margarida Gomes  
Patricia Moreira  
Sofia Sousa  
Susana Cruz**

EQUIPA OPERACIONAL

**Silvana Teles**



# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE CORUCHE

"NÃO MUDAREMOS A VIDA SE NÃO  
MUDAMOS DE VIDA. HÁ QUE PERDER A  
PACIÊNCIA"

*JOSÉ SARAMAGO*

# Índice

---

<b>I. PMIND DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>6</b>
<b>1. NOTA INTRODUTÓRIA.....</b>	<b>8</b>
<b>2. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 – PORTUGAL + IGUAL .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. A Estratégia Nacional .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2. Visão.....</b>	<b>13</b>
<b>2.3. Abordagem da ENIND .....</b>	<b>14</b>
<b>2.4. Linhas transversais na definição e execução da ENIND .....</b>	<b>14</b>
<b>2.5. Eixos e orientações.....</b>	<b>15</b>
<b>2.6. Planos de ação .....</b>	<b>17</b>
<b>3. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1. A importância do Plano para a Igualdade e Não-Discriminação.....</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Objetivos do Plano de Igualdade e a Não-Discriminação.....</b>	<b>22</b>
<b>3.3. Adequação do projeto aos objetivos de política pública.....</b>	<b>23</b>
<b>3.4. Metodologia .....</b>	<b>26</b>
<b>3.5. Contextualização e organização da informação.....</b>	<b>29</b>
<b>4. CARACTERIZAÇÃO E DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>35</b>
<b>4.1. Relação do Município com a CIG.....</b>	<b>35</b>
Plano Municipal Protocolado.....	35
Equipas: Conselheiras/os e EIVL.....	36
4.1.1.1. Conselheira/o interna/o e externa/o.....	36
4.1.1.2. Constituição da EIVL.....	36
<b>4.2. Logomarca do PMIND .....</b>	<b>37</b>
<b>4.3. Vertente Interna .....</b>	<b>38</b>
Câmara Municipal .....	38
4.3.1.1. Composição do Executivo.....	38

4.3.1.2. Composição dos Cargos Dirigentes.....	39
Assembleia Municipal .....	41
Assembleia de Freguesia.....	41
Organização Municipal - Igualdade e Não Discriminação.....	42
4.3.1.3. Inquérito ao Executivo e Dirigentes do Município.....	42
4.3.1.4. Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município .....	49
4.3.1.5. Medidas e ações (vertente interna) .....	68
<b>4.4. Vertente Externa.....</b>	<b>69</b>
Breve caracterização demográfica do concelho .....	69
Organizações do Terceiro Setor .....	74
Educação e Ensino .....	76
4.4.1.1. Escolaridade .....	78
4.4.1.2. Abandono Escolar.....	79
4.4.1.3. Ensino Sénior.....	80
Trabalho e Emprego .....	81
4.4.1.4. Atividade e rendimento.....	85
Proteção Social.....	89
4.4.1.5. RSI - Rendimento social de inserção.....	89
4.4.1.6. Oferta Municipal.....	89
Criminalidade e Segurança Pública .....	90
4.4.1.7. Violência Doméstica.....	90
4.4.1.8. Formação e Sensibilização de combate à violência.....	91
Desporto e Cultura.....	93
4.4.1.9. Desporto.....	93
4.4.1.10. Cultura.....	93
Saúde.....	94
4.4.1.11. Profissionais de Saúde.....	94
Mobilidade.....	98

4.4.1.12. Repartição Modal.....	98
4.4.1.13. Âmbito das Deslocações.....	99
4.4.1.14. Mobilidade Urbana Sustentável.....	100
4.4.1.15. Mobilidade ativa Pedonal.....	101
4.4.1.16. Mobilidade: tempo e espaço.....	102
Urbanismo e acessibilidade universal.....	103
Ambiente.....	104
Concelho - Igualdade e Não Discriminação.....	105
4.4.1.17. Inquérito aos Parceiros Locais.....	105
4.4.1.18. Medidas e ações (vertente externa).....	119
Conclusões integradoras, medidas e ações.....	120
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>124</b>
<b>ACRÓNIMOS.....</b>	<b>126</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>128</b>
<b>ÍNDICE DE TABELAS.....</b>	<b>129</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS.....</b>	<b>131</b>
<b>DOCUMENTAÇÃO DE SUPORTE.....</b>	<b>134</b>
<b>LEGISLAÇÃO.....</b>	<b>138</b>
<b>GLOSSÁRIO.....</b>	<b>139</b>

<b>II. PMIND PLANO DE AÇÕES.....</b>	<b>145</b>
--------------------------------------	------------

<b>6.</b>	<b>PMIND CORUCHE - PLANO DE AÇÕES .....</b>	<b>147</b>
<b>6.1.</b>	<b>Enquadramento do Plano .....</b>	<b>147</b>
<b>6.2.</b>	<b>O Plano PMIND DE CORUCHE .....</b>	<b>149</b>
<b>6.3.</b>	<b>Recolha e definição das ações do Plano .....</b>	<b>152</b>
<b>6.4.</b>	<b>Vertentes e dimensões de intervenção do Plano .....</b>	<b>153</b>
	VERTENTE INTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal da CM de Coruche .....	154
	PLANO DE AÇÕES A NÍVEL INTERNO.....	155
	VERTENTE EXTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação no concelho de Coruche .....	161
	PLANO DE AÇÕES A NÍVEL EXTERNO .....	162
<b>7.</b>	<b>MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO .....</b>	<b>169</b>
<b>7.1.</b>	<b>Monitorização do Plano PMIND DE CORUCHE.....</b>	<b>170</b>
	Modelo de sistematização e concretização das ações .....	171
	7.1.1.1.    Sistematização de ações na vertente interna.....	172
	7.1.1.2.    Sistematização de ações na vertente externa.....	173
<b>7.2.</b>	<b>Modelo de avaliação e controlo das ações .....</b>	<b>174</b>
<b>8.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>178</b>
	<b>SIGLAS E ACRÓNIMOS .....</b>	<b>179</b>
	<b>ÍNDICE DE TABELAS .....</b>	<b>180</b>
	<b>DOCUMENTAÇÃO DE SUPORTE.....</b>	<b>181</b>

# I. PMIND DIAGNÓSTICO

---



# NOTA INTRODUTÓRIA



# 1. Nota introdutória

---

O princípio da igualdade e da não discriminação mereceu reconhecimento a nível constitucional desde a versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º).

A promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais, sendo a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático (artigo 109.º), e a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos/as os/as, trabalhadores/as, sem discriminação em razão do sexo.

Ainda de entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre homens e mulheres e na não discriminação, destacam-se o direito ao trabalho (artigo 58.º), os direitos em matéria de família, em particular, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.º) e os direitos relacionados com a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes (artigo 68.º). Estes princípios constitucionais alicerçam um regime jurídico da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação abrangente e que se pretende consolidar.

Portugal faz parte integrante dos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres e de defesa e promoção dos seus direitos humanos, designadamente:

- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (Convenção de Istambul);

O nosso país assumiu, também, em particular no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, outros numerosos compromissos políticos nestes domínios, nomeadamente:

- Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e as 12 áreas críticas e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;

- Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- Nova Agenda Urbana da ONU até 2036;
- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2025, a qual estabelece seis domínios de ação prioritários;
- Pacto europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 (Conselho da EU), Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019 (Comissão Europeia), Pilar Europeu dos Direitos Sociais, e Plano de ação EU 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- Estratégia Europa 2020, e o processo de reflexão na sequência do lançamento, em março de 2017, do Livro Branco sobre o futuro da Europa: reflexão e cenários para a EU-27 em 2025;
- Estratégia Nacional Portugal 2030;
- Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010 e Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020);
- Recomendação CM/Rec (2010) 5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género que aconselha os Estados-Membro.

Neste pressuposto, foi desenvolvido o presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Coruche, gizado à luz da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) e dos seus respetivos Planos Nacionais de Ação - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), Plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC).

Este plano constitui um dos produtos da candidatura efetuada pela Câmara Municipal de Coruche ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), inserindo-se na sua Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, correspondendo a uma das tipologias de operações que dá resposta aos objetivos da ENIND.

De resto, a referida candidatura integra, para além do PMIND aqui em apreço, do qual este documento constitui a sua “Atividade 1 - diagnóstico”, a elaboração, implementação, divulgação e avaliação do plano para a igualdade à escala municipal, garantindo uma visão integrada do território, definindo uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação patentes na ENIND.

O presente diagnóstico divide-se em três grandes capítulos. Um primeiro referente à ENIND e o respetivo enquadramento do PMIND em sede desta estratégia nacional. Um segundo capítulo que procura explicar e explicitar os objetivos do PMIND, a sua importância e metodologia de elaboração, e, por último, um terceiro capítulo onde consta a caracterização e diagnóstico propriamente dita.

Esta caracterização e diagnóstico reflete as exigências, em matéria dos PMIND, vertidas no referido aviso para apresentação de candidaturas, nomeadamente a existência de uma dimensão interna e uma dimensão externa.

A vertente interna do plano refere-se à intervenção ao nível da estrutura interna do município, no que concerne à governação, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras dimensões. Pretende-se, pois, que a Câmara Municipal de Coruche, enquanto entidade pública, possa continuamente melhorar a sua prestação no âmbito da Igualdade, Não Discriminação e Responsabilidade Social, garantindo, também, essas características na preocupação pelo bem-estar e motivação dos seus recursos humanos.

Por outro lado, a vertente externa refere-se à intervenção ao nível do território físico e social, nos diversos domínios de atuação do município, nomeadamente no que concerne às políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras dimensões.

Por fim, importa aqui referir, não sendo de somenos importância, a participação de diversas entidades, assim como a valiosa contribuição de inúmeros departamentos e divisões da Câmara Municipal de Coruche na disponibilização e cedência de informação, sendo possível, desta forma, traçar um retrato mais fiel da realidade do município em matéria de igualdade e não discriminação.

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA  
A IGUALDADE E A NÃO  
DISCRIMINAÇÃO 2018-2030  
PORTUGAL + IGUAL



## 2. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual

---

### 2.1. A Estratégia Nacional

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) foi publicada no dia 21 de maio de 2018 em Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

A ENIND surge do reconhecimento da igualdade e da não discriminação enquanto condição para a construção de um futuro sustentável para o país, assente na efetiva realização dos direitos humanos e plena participação de todas e todos.

A prossecução da estratégia delineada tem focado a intervenção nos âmbitos do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, do combate à discriminação da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

Portugal integra vários instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, bem como, tem desenvolvido inúmeras políticas públicas, consubstanciadas em planos nacionais, para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre homens e mulheres e, mais recentemente, na área da orientação sexual e identidade de género, a ENIND deverá fazer usufruto das bases já desenvolvidas para materializar um novo ciclo de planeamento.

Este ciclo de planeamento deverá encontrar-se assente numa abordagem estratégica e abrangente, e no compromisso coletivo de todos os setores da definição das medidas a adotar e das ações a implementar.

A construção da ENIND baseou-se numa auscultação ampla a departamentos governamentais, autarquias, especialistas, setor privado e sociedade civil organizada, sob coordenação técnica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

## 2.2. Visão

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que concretiza plenamente os direitos humanos, tendo por base um compromisso coletivo de todos os setores na definição de medidas a adotar e ações a implementar.

A ENIND marca um novo ciclo programático cujo início remonta a 2018 e o enquadramento temporal e substantivo se prende com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Apoia-se em três Planos de Ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens. Estes planos serão apresentados mais detalhadamente nos pontos seguintes.

Na concretização da sua visão, a ENIND assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem de discriminação em razão do sexo que impedem a igualdade que deve ser garantida às mulheres e aos homens.

Estes fatores são da mesma forma resultado e consequência, manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precaridade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas no exercício de responsabilidades familiares do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar masculino, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras.

A visão da ENIND prevê a heterogeneidade dos fatores de discriminação, podendo estes relacionar-se com a origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual, entre outras. Como tal, surge a exigência de construir respostas que reconheçam as necessidades dos indivíduos potencialmente desfavorecidos, procurando eliminar as manifestações de violência, exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, no acesso a bens e serviços, saúde, educação e no desporto.

Importa, por isso, garantir a existência de instrumentos de planeamento e acompanhamento que promovam, coordenem e partilhem os esforços, o envolvimento e os progressos de todos os setores da sociedade civil, na promoção da igualdade entre mulheres e homens, no combate a

todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica e no combate a todas as formas de discriminação até 2030.

### 2.3. Abordagem da ENIND

A execução dos Planos de Ação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), com uma abordagem dupla e complementar, assenta nos domínios Mainstreaming do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH, e introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC e Ações específicas/ações positivas.

Enquanto mainstreaming deverá constituir-se como o *modus operandi* na atuação consistente contra os estereótipos que originam e perpetuam as discriminações e desigualdades, de modo a produzir mudanças estruturais que permitam alcançar uma igualdade de facto, as ações específicas/ações positivas deverão complementar o carácter mais permanente e abrangente da primeira abordagem. Desta forma, poderão ser adotadas ações específicas, ações positivas ou medidas especiais temporárias, como são frequentemente designadas, tal como preconizado no artigo 4.º da Convenção CEDAW com vista a acelerar a realização de uma igualdade de facto entre as mulheres e os homens.

### 2.4. Linhas transversais na definição e execução da ENIND

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação apresenta linhas transversais, enunciando-se seguidamente as que se enquadram na definição e execução deste trabalho:

Interseccionalidade - A perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, sendo assumida na ENIND como premissa na definição de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.

Pretende-se, assim, que a ENIND reconheça, aprofunde e priorize, em todas as áreas, intervenções dirigidas a desvantagens interseccionais, tais como as sofridas por mulheres

migrantes, pertencentes a minorias étnicas, refugiadas, com deficiência, só com descendentes a cargo e idosas. Esta premissa implica também a articulação com outras estratégias, planos e programas nacionais existentes dirigidos a determinados grupos como sejam o Plano Estratégico para as Migrações, a Estratégia Nacional para a Deficiência, a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas, a Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situações de Sem Abrigo, a Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável, entre outros.

**Territorialização** - A ENIND assume a territorialização como prioridade. Estabelecem-se medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. Assumem-se, assim, as autarquias locais e sua rede de parcerias como agentes estratégicos do mainstreaming do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH e da introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC.

**Promoção de parcerias** - Numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas. Reconhecendo o papel e o contributo da academia, setor privado e sociedade civil, as medidas são definidas no sentido de potenciar e apoiar estas parcerias.

## 2.5. Eixos e orientações

Até 2030 são definidos Eixos (E) e Orientações (O) sobre os quais assenta a totalidade da ENIND e para os quais convergem os Objetivos Estratégicos e Específicos das políticas orientadas para o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens, para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Os Eixos (E) assumem-se como as quatro grandes metas de ação global e estrutural até 2030 para a consecução da igualdade e da não discriminação. As Orientações (O) apontam as vias instrumentais escolhidas para alcançar cada Eixo, da seguinte forma:

**E1 - Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens (ODS 5 - Metas 5.1, 5c), e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios:**

O 1.1 - Conhecimento da situação real de mulheres e de homens.

O 1.2 - Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.

O 1.3 - Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens na política externa, incluindo na cooperação, e integração dos compromissos assumidos por Portugal nesses domínios nas orientações e práticas da administração pública central e local.

O 1.4 - Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTQIA+.

**E2 - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 - Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c):**

O 2.1 - Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens.

O 2.2 - Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens.

O 2.3 - Promoção da igualdade nos tempos afetos a trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar desempenhado por mulheres e homens, e valorização do trabalho ligado ao cuidado.

O 2.4 - Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política.

O 2.5 - Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão. O 2.6 — Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

**E3 - Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro (ODS 5 - Metas 5.1, 5b, 5c):**

O 3.1 - Promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico.

O 3.2 - Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade.

O 3.3 - Participação plena e igualitária no progresso digital.

O 3.4 - Potenciação do desenvolvimento tecnológico para a promoção da igualdade.

**E4 - Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (ODS 5 - Metas 5.1, 5.2, 5.3, 5.6, 5c), e de violência exercida contra as pessoas LGBTQIA+:**

O 4.1 - Combate à violência contra as mulheres, à violência de género e à violência doméstica.

O 4.2 - Combate às práticas tradicionais nefastas.

O 4.3 - Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero, e características sexuais.

## 2.6. Planos de ação

A ENIND integra três Planos de Ação que definem os Objetivos Estratégicos e Específicos até 2030 bem como as medidas concretas a prosseguir no âmbito desses objetivos:

- Plano de Ação para a Igualdade Entre Mulheres e Homens (PAIMH)
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD)
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Gênero e Características Sexuais (PAOIEC)

Com base neste três Planos de Ação e seus objetivos e medidas, o Plano para a Igualdade e Não discriminação (PMIND) irá concretizar em indicadores de produto, resultado e impacto, respetivas metas, entidades responsáveis e entidades envolvidas, e orçamento associado.

Neste sentido o futuro PMIND de Coruche irá contemplar na sua dimensão interna/organização e na sua dimensão externa/território:

- Os domínios de intervenção
- Os objetivos estratégicos de cada domínio, devendo abranger, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, e os objetivos operacionais/específicos para cada domínio
- As medidas concretas de intervenção por cada objetivo operacional/específico e domínio de intervenção
- Os indicadores de resultado e de impacto
- Metas anualizadas para cada medida, devendo ser específicas, mensuráveis, relevantes/adequadas, realistas, definidas no tempo
- O procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

# 3

# 3. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

---

## 3.1. A importância do Plano para a Igualdade e Não-Discriminação

A construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que promove efetivamente os direitos humanos e que assegura a participação de todas e todos de igual forma passa, inevitavelmente, pela conceção de alicerces fundamentais direcionados à igualdade e à não discriminação.

Nos últimos anos, e de acordo com as tarefas fundamentais do Estado (artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa), houve uma crescente priorização das estratégias que promovem uma sociedade mais igualitária, das quais se constitui a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Neste sentido, seguindo as diretrizes e a linha temporal estabelecida na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, foi elaborada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), assente em três planos de ação - Plano de Ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de expressão de género, e características sexuais (PAOIEC) – que estabelecem uma novo ciclo programático.

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no Artigo 33º, nº 1, alínea q), que refere que compete à Câmara Municipal “assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade”.

A nível local, os Municípios são os verdadeiros motores da mudança, visto ser essencial que o processo se inicie na base da pirâmide, progressivamente, até ao seu topo, isto é, do nível local para o nível regional e nacional. Estes devem possuir ferramentas que visem a eliminação da persistência e reprodução das desigualdades e tornar a sociedade, mais justa, mais inclusiva e

mais democrática, atuando em duas vertentes fundamentais deste processo de transformação – interna e externa – ou seja, para as suas trabalhadoras e para os seus trabalhadores e para as suas muncípes e para os seus muncípes.

Detentores da maior quota de responsabilidade nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da comunidade local, os Municípios demonstram ser a entidade mais capaz de dar uma resposta concreta à realidade dos factos, no que respeita à igualdade entre cidadãos, com incentivo à participação e representação dos muncípes na vida política, social, económica e cultural, procurando defender os seus direitos civis e sociais e promovendo a mudança nos papéis desempenhados pelos cidadãos.

O denominador comum, entre os territórios e as pessoas que os habitam é que ambos são atravessados pelo tempo. Um dos erros nestas clássicas abordagens é a falta de planeamento, como se a urgência só fosse constituída por ação e a emergência não possa ter um tempo mais dilatado. Num país sem cultura de planeamento, o produto final tende a negligenciar o processo e assim, por norma, se olham os envelhecidos e menos o envelhecimento. Por forma a colmatar as atuais necessidades, o plano vai também olhar o envelhecimento em progresso, o intergeracional, que quebre o isolamento futuro e evitem que os territórios passem óbitos, sociais e físicos, prematuros.

Quanto ao nível populacional é também fundamental desenvolver e implementar medidas integradoras de toda a comunidade. O fenómeno da discriminação e preconceito está bastante enraizado na população, onde o recurso ao uso da violência e ódio contra uma pessoa ou grupo de pessoas por causa do seu género, raça, origem étnica ou nacional, religião ou orientação sexual, isto é, as ditas minorias, ainda é habitual acontecer.

Em questões urbanísticas, urge a necessidade de uma revisão integradora de um modelo intergeracional e de apoio à deficiência, uma vez que, ainda é visível a existência de passeios de insuficiente largura, materiais de chãos desconfortáveis e impeditivos de circulação minimamente cómoda, percursos contínuos interrompidos por barreiras arquitetónicas e urbanísticas, estacionamento e processos de cargas e descargas abusivos e deficiente sinalização protetora dos peões.

Com isto, as condicionantes anteriormente mencionadas não permitem uma fruição do espaço público inclusivo, não estabelecendo assim as condições necessárias para uma deslocação independente por parte da população mais vulnerável. É então essencial, nos próximos anos, investir obrigatoriamente em espaços integradores, praças e jardins, providos de condições capazes de promover a permanência e sociabilização da comunidade.

Na verdade, estes Planos, para além da igualdade de género e da não discriminação de múltipla ordem como geracional, económica, étnica, surgem em momento oportuno, pois os seus

conteúdos, em muito contribuem para avaliação e futura prevenção dos efeitos COVID-19, apontando medidas e ações que, também elas poderão vir a ser financeiramente apoiadas.

Com este Plano a autarquia passará a possuir um instrumento onde:

- a) Define uma clara política municipal de igualdade de oportunidades, tornando o município mais atrativo para residir, trabalhar e visitar, em particular na estrutura física necessária à melhor mobilidade da população;
- b) Comprova, nas candidaturas aos programas comunitários 2020 e 2030, que as medidas e ações financiadas possuem o devido enquadramento nas políticas locais de igualdade de género e de não discriminação, conseguindo-se maiores majorações nas avaliações desses programas comunitários a financiamento;
- c) Apoia os novos entendimentos de saúde preventiva através da igualdade de género e distribuição de tempo e responsabilidade familiar;
- d) Ilustra um Município conciliador, através da (re) organização das obrigações profissionais, familiares, escolares e das atividades cívicas;
- e) Reverte pirâmides demográficas em perda, garantindo, com segurança, aos seus munícipes, que existem soluções, acessíveis e qualitativas, para o crescimento do seu agregado familiar;
- f) Melhora, de forma sustentável, o sistema de mobilidade pelo equilíbrio diário das deslocações e viagens, no desenho de esforços públicos mais amigáveis, seguros e inclusivos;
- g) Incentiva o envelhecimento ativo das comunidades na sua inserção na sociedade, revendo, disruptivamente, a visão estática e isolada;
- h) Desenvolve capacidades tecnológicas facilitadoras da vida quotidiana dos munícipes, abrindo novas possibilidades às telemáticas, ao teletrabalho e outros meios facilitadores das atividades correntes da população;
- i) Promove ações estruturadas para o combate à violência doméstica e segregação racial e étnica;
- j) Atende aos efeitos de segregação residencial, tendo em conta o valor da habitação, os efeitos de gentrificação, em confinamentos obrigatórios ou facultativos;
- k) Promove a melhoria da Qualidade de Vida e da imagem do município perante os seus habitantes, a região e o país;
- l) Promove, por tudo o referido, a Competitividade do município.

## 3.2. Objetivos do Plano de Igualdade e a Não-Discriminação

O Plano para a Igualdade e a Não Discriminação encontra-se estruturado nos seguintes objetivos que se consideram estratégicos para a promoção da igualdade e combate à discriminação em todas as suas componentes:

- Analisar e interpretar a realidade da comunidade, identificando as suas vulnerabilidades e grupos de risco.
- Promover o uso de linguagem inclusiva de modo a sensibilizar e consciencializar a igualdade entre mulheres e homens em todos os documentos e comunicações da responsabilidade do Município.
- Impulsionar a paridade nos órgãos de administração, promovendo a mitigação do estigma na esfera pública.
- Consciencializar a comunidade para uma participação mais responsável e igualitária entre homens e mulheres.
- Contribuir para a diminuição de discriminação ao nível da formação e inserção no mercado de trabalho, através do melhoramento das condições de acesso por parte dos grupos sociais mais vulneráveis, nos quais se enquadram as minorias étnicas, ex-reclusos, imigrantes, mulheres, pessoas com deficiência e pessoas financeiramente desfavorecidas.
- Desenvolver e fomentar uma cultura de igualdade na comunidade, com atenção para a questão da paridade salarial.
- Disponibilizar e dinamizar materiais de sensibilização, de teor informativo e pedagógico, dirigido à comunidade escolar, de modo a fomentar uma sociedade mais justa e igualitária.
- Providenciar um acesso à habitação mais facilitado, com a atribuição de fogos de habitação social às vítimas de violência doméstica.
- Dotar a comunidade escolar de capacidades para a prevenção de situações de risco, particularmente na violência no namoro, na sexualidade e situações de *bullying*.
- Criar uma rede de cooperação com todos os intervenientes no combate à violência doméstica, com o intuito de uniformizar e clarificar a resposta e o apoio prestado às vítimas.
- Providenciar aos profissionais de saúde instrumentos que possibilitem a identificação prévia de situações de maus tratos a menores, mulheres, pessoas idosas e portadoras de deficiência.
- Proporcionar, aos profissionais da área social, meios que permitam identificar atempadamente situações de violência contra mulheres e menores e intervir no combate aos casamentos precoces e forçados.

- Desenvolver um conhecimento efetivo sobre as necessidades das pessoas LGBTQIA+ e suas formas de discriminação, tendo em conta a orientação sexual, identidade de género e características sexuais.
- Assegurar constitucionalmente a transversalização das questões da orientação sexual, identidade de género e características sexuais.
- Desenvolver mecanismos de apoio e auxílio a vítimas de tráfico de seres humanos, com a criação de programas capazes de oferecer novas oportunidades às vítimas, onde se inclui o acesso a uma formação educacional e medidas de inserção na comunidade.
- Detetar e analisar fatores que possam estar na origem do tráfico de seres humanos, permitindo a adoção de medidas e estratégias de combate a este flagelo.
- Promover ações de sensibilização para a promoção da igualdade e do combate à discriminação em todas as vertentes, onde se enquadra o género, a violência de todas as formas, as desigualdades sociais, o tráfico de seres humanos, a orientação sexual, identidade de género e características sexuais, tanto na vida pública como privada.

### 3.3. Adequação do projeto aos objetivos de política pública

Um dos fundamentos primordiais do Estado consiste na promoção da igualdade de género, sendo também, na verdade, um princípio básico da Constituição da República Portuguesa e estruturante no que respeita ao estado de direito democrático.

Na linha da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, a nível nacional surge a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), apoiada em três planos de ação que elucidam os objetivos estratégicos que estimulam a adoção de medidas para uma sociedade inclusiva: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC).

Os quatro eixos temporalmente definidos até 2030, sobre os quais assenta a ENIND e servem de base para os objetivos estratégicos e específicos de cada plano que definem medidas concretas a desenvolver até 2021, constituem-se da seguinte forma:

- Eixo 1 - Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios.
- Eixo 2 - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada.
- Eixo 3 - Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro.
- Eixo 4 - Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de gênero e violência doméstica, e de violência exercida contra as pessoas LGBTQIA+.

Para além das políticas anteriormente elencadas, no mesmo rumo, o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021) surge com relevante importância no combate à violação dos direitos humanos, definindo vários objetivos estratégicos a seguir na mitigação deste flagelo.

No mesmo sentido a ENIPD – Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2011-2015, ao definir que a inclusão das pessoas com deficiência é um objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos e cidadãs, desenvolve instrumentos de política que garantam o pleno exercício dos direitos de cidadania inerentes a qualquer membro de uma sociedade democrática. Só uma sociedade que inclui todas as pessoas pode concretizar o seu verdadeiro potencial. Assim, dos oito eixos estratégicos, o primeiro faz evidência à Cidadania, Igualdade e Não Discriminação.

Às autarquias, no âmbito das suas competências, como estratégia de promoção dos direitos humanos e de cidadania, compete a definição de objetivos que favoreçam a igualdade de gênero e combatam a discriminação. Com base nestes preceitos, a elaboração do Plano para a Igualdade e a Não Discriminação, surge como forma de resolver as necessidades da comunidade, sendo os objetivos traçados de acordo com a estratégia e política pública nacional, como apresentado na Tabela 1.

**Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação**

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
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
	2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
	3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
	4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico
	5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres
	6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH
	7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
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
	2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção
	3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização
	4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção
	5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas
	6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados
PAOIEC	1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC
	2. Garantir a transversalização das questões da OIEC
	3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada
IV PAPCTSH 2018-2021	1. Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos
	2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção
	3. Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico
ENIPD	1. Garantir a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais
	2. Promover a inclusão, igualdade e a prevenção da violência nas organizações e na comunidade

### 3.4. Metodologia

Porque todas as estratégias devem basear-se em dados e factos, o PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coruche, assenta todo o seu diagnóstico numa recolha, tanto quanto possível, o mais atualizada e próxima possível das realidades a analisar, a fim de responder com um planeamento de ações, já na fase do Plano, adequadas à realidade de Coruche.

Tendo por base, os constrangimentos da COVID-19 a recolha de informação teve por base reuniões, contactos telefónicos, parcerias, inquéritos, pesquisa de fontes oficiais de informação, documentos internos, entre outros para melhor sustentar esta fase de diagnóstico. Os instrumentos específicos foram desenvolvidos a partir de orientações de políticas públicas de promoção da igualdade e não discriminação.

O objetivo primordial do PMIND é, em fase de diagnóstico, auscultar a realidade em matérias de igualdade e não discriminação e fim de na fase subsequente ajustar as atuais políticas nesta matéria, definir e calendarizar prioridades e alocar os recursos mais adequados para a implementação das ações decorrentes do Plano.

O diagnóstico, a nível interno, focou-se na caracterização dos recursos humanos da Câmara Municipal de Coruche, no que se refere ao conhecimento de valores, perceções e representações das/os colaboradoras/as e dirigentes da autarquia em matéria de igualdade e não discriminação. A recolha e tratamento da informação leva-nos a uma melhor compreensão das resistências internas na definição e implementação de políticas públicas de promoção da igualdade e não discriminação em meio autárquico.

Já a nível externo, o diagnóstico, focou-se numa abordagem às práticas, valores e perceções das instituições e parceiros locais, nalguns casos representativos da sociedade civil, de forma a ser feita uma análise das forças vivas do concelho de Coruche no que respeita à promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação.

Na Tabela 2 apresenta-se o procedimento de recolha de dados nas suas vertentes interna e externa.

**Tabela 2. Procedimento de recolha de dados nas vertentes interna e externa**

PROCEDIMENTO	OBJETIVOS
Reuniões Equipa de Trabalho	Estruturar meios de recolha e sistematização de informação (tabelas). Definir das metodologias de recolha e obtenção de dados. Planear recursos humanos e materiais para a recolha de informação Definir estratégias indutoras do envolvimento de todos neste processo: executivo, dirigentes, colaboradores/as, sociedade civil, parceiros, <i>Stakeholders</i> , entre outros)
Reunião EIVL	Alinhar metodologias de atuação para uma melhor e mais eficaz obtenção de dados internos e externos em fase de diagnóstico
Reuniões Setoriais internas	Apresentar o PMIND – Plano para a Igualdade e Não Discriminação e a importância da envolvimento de todos na obtenção de informação de base para o diagnóstico
Reuniões Setoriais Externas	Apresentar o PMIND – Plano para a Igualdade e Não Discriminação e a importância da envolvimento de todos na obtenção de informação de base para o diagnóstico
<i>Focus Group</i> Dirigentes	Reuniões de debate e discussão, para recolha de informação sobre as perceções e práticas de Igualdade e Não Discriminação
Inquéritos on-line	Numa abordagem ao Executivo, Dirigentes e Colaboradores/as da Câmara Municipal: Identificar as práticas e perceções de igualdade e Não discriminação ao nível da Câmara Municipal e realidade concelhia. Identificar as práticas e perceções de igualdade e Não discriminação ao nível dos parceiros externos e <i>Stakeholders</i> .
Fontes oficiais de informação	Sistematizar, relacionar e analisar dados de fontes oficiais de informação (INE, PORDATA, DGEEC, GEP/MSESS, MTSSS, Agrupamentos Escolares e/ou DGEST, entre outros)
Análise documental	Consultar documentos internos estratégicos para confirmação de informação nas matérias em análise (Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social, Pano de Ação, entre outros)

Nesta fase de diagnóstico, optou-se pela obtenção de informação que pudesse dar resposta a todos os indicadores, quer aos obrigatórios (38 indicadores), quer a outros indicadores distintivos neste processo: recolha de informação estatística, recolha de informação documental e recolha de informação por métodos participativos (questionários e *Focus Group*).

Nesse sentido foi construída uma tabela de controlo com todos os indicadores a recolher (Tabela 3), quer na vertente interna quer na vertente externa, com indicação da fonte de informação.

**Tabela 3. Tabela de recolha de dados – vertente Interna e Externa**

Tema	Sub tema	IND	Indicador	Fonte Informação
1. Breve caracterização				
2. Câmara Municipal	2.1 Organograma	1	2.1.1 Composição do órgão Câmara, por sexo	Serviços municipais
		3	2.1.2 Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	Serviços municipais
		4	2.1.3 Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 1º grau)	Serviços municipais
		5	2.1.4 Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau)	Serviços municipais
		6	2.1.5 Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	Serviços municipais
		7	2.1.6 Trabalhadores/as, por por sexo por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	Serviços municipais
		14	2.1.7 Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (IRS, apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros)	Serviços municipais
			2.1.8 Distribuição de trabalhadores/as por categoria/área segundo escolaridade e sexo	Serviços municipais
			2.1.9 Horas de trabalho suplementar e noturno, por sexo	Serviços municipais
			2.1.10 Distribuição dos trabalhadores, por sexo segundo as causas de ausência ao trabalho	Serviços municipais
		8	2.2.1 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de Dirigentes	Serviços municipais
		9	2.2.2 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de Técnico Superior	Serviços municipais
		10	2.2.3 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de assistente técnico	Serviços municipais
		11	2.2.4 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais, na categoria de assistente operacional	Serviços municipais
		12	2.2.5 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na polícia municipal (agentes)	Serviços municipais
		13	2.3.6 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais (IAEC's, AAAF)	Serviços municipais
		/	2.3.7 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo por número de anos ao serviço, número de horas semanais e por carreira/categoria: Dirigentes, Tec. Sup., Assz. Técnico; Assz. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)	Serviços municipais
			2.3.1 Conselheiro(a)(s) Local(is) para a Igualdade nomeada(o)s	Serviços municipais
			2.3.2 Equipa para a Igualdade na Vida Local – A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal. Integram a EIVL, designadamente:	Serviços municipais
			2.3.3 Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Serviços municipais
3. Assembleia Municipal	3.1 Organograma	2	3.1.1 Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo	Serviços municipais

Nessa tabela, foram inventariados todos os indicadores, internos e externos, relevantes em cada domínio (Interna - Relação do Município com a CIG – Estruturas para a Igualdade, Câmara Municipal e Assembleia Municipal e Externa – Caracterização do Concelho, Demografia, Educação e Ensino, Trabalho e Emprego, Proteção Social, Criminalidade e segurança Pública, Cultura e Desporto, Saúde, Terceiro Setor, Mobilidade, Urbanismo, Ambiente) servindo de base para a solicitação e sistematização da informação aos diferentes departamentos e divisões, às entidades públicas e aos parceiros locais de forma a obter os elementos considerados pertinentes para o diagnóstico concelhio. Ainda que tenha sido remetida alguma da informação solicitada, não foi possível reunir todos os indicadores, em parte, devido ao facto de algumas entidades não possuírem bases de dados desagregadas por determinadas categorias de análise.

Os 3 inquéritos disponibilizados para preenchimento via Formulário *online*, Inquérito ao Executivo e Dirigentes do Município, Inquérito aos colaboradores/as do Município, e Inquérito aos Parceiros Locais, foram alvo de uma análise gráfica e estatística descritiva.

Depois da sua disponibilização, incentivou-se à sua disseminação através de campanhas internas e externas de divulgação dos mesmos, com mensagem de correio eletrónico dirigidas e contactos telefónicos frequentes de ponto de situação.

Em paralelo, a nível interno, envolveram-se as chefias intermédias, no sentido de incentivarem os seus colaboradores/as a responderem, dada a pertinência da sua colaboração neste plano. A nível externo, envolveram-se as associações e estruturas empresariais de Coruche.

Considera-se que o número de respostas, com base na previsão inicialmente definida em reunião que equipa de trabalho, não cumpriu as expectativas.

- Questionário ao Executivo e Dirigentes do Município – 12 respostas
- Questionário aos Colaboradores/as do Município – 59 respostas
- Questionário aos Parceiros Locais – 17 respostas

E necessário por isso ressaltar que a amostra que respondeu ao inquérito, em termos de características sociodemográficas, pode não ser totalmente representativa do universo dos inquiridos.

Importa fazer referência a alguns constrangimentos e possíveis enviesamentos decorrentes da pesquisa documental, pois constatou-se uma escassez de dados atuais e desagregados por género, especificamente no que se refere a indicadores de âmbito concelhio, na maioria das áreas temáticas em análise.

A informação obtida na fase de diagnóstico, quer a de carácter quantitativo quer a de carácter qualitativo, foi sistematizada em tabelas e gráficos com recurso ao método de análise de dados e conteúdo.

### **3.5. Contextualização e organização da informação**

O diagnóstico é essencial para o conhecimento das necessidades, expectativas e aspirações dos munícipes de determinado concelho. Este diagnóstico permitirá compreender o funcionamento da comunidade local nestas matérias, englobando um conjunto de elementos de avaliação que extravasam a simples leitura de dados estatísticos desagregados por sexo.

Neste âmbito foi uma tarefa complexa que envolveu várias estruturas quer internas, quer externas. A verdade é que o diagnóstico vai para além da identificação das vulnerabilidades e fragilidades, das potencialidades e dos recursos. Implica, essencialmente, uma análise compreensiva das condições e modos de vida dos cidadãos, na procura de causalidades e no estabelecimento de relações e de conexões entre diferentes variáveis, indicadores e dimensões de determinado problema.

Os seus resultados permitirão conhecer as disfunções e as potencialidades do território em causa em matéria de igualdade e não discriminação, as evoluções em curso assim como as expectativas dos residentes e dos atores locais. Estes resultados serão fundamentais para a definição, sustentação e justificação da escolha das soluções a implementar.

Esta fase de trabalho exigirá a identificação e subsequente priorização das necessidades na organização Câmara Municipal de Coruche e no território que esta administra, encontrando-se totalmente alinhada com as diversas estratégias, nacionais e internacionais, em matéria de igualdade e não discriminação, mas focando e relevando a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND). Assim, seguindo a estrutura da ENIND, o diagnóstico e demais fases do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação focar-se-ão essencialmente:

- a) Na igualdade entre homens e mulheres;
- b) Na prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como seja a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género ou as características sexuais;
- c) Na prevenção e combate a todas as formas de violência contra grupos de pessoas vulneráveis, em função do sexo, idade, raça, etnia, nacionalidade, cultura, entre outros.

O diagnóstico incluirá, também, a análise de indicadores ao nível da organização câmara municipal, enquanto instituição de trabalho, designadamente em matéria de gestão de recursos humanos numa perspetiva de ciclo de vida das/os trabalhadoras/es, formação para as chefias, das disparidades salariais entre mulheres e homens, de progressão e desenvolvimento de carreiras, segregação sexual horizontal e vertical, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção da parentalidade, proteção contra a discriminação, e a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O diagnóstico conterà, como estrutura mínima, uma abordagem a aspetos gerais de enquadramento e de definição de objetivos de partida, incorporando, de seguida, uma análise à dimensão interna, em matéria de governação da autarquia, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outros aspetos, e também uma dimensão externa onde se analisará e dissecará um conjunto de matérias com impacto nas questões da igualdade e a não discriminação.

Nesta dimensão externa, de intervenção ao nível do território, pretender-se-á focar os diversos domínios de atuação do município, seja ao nível das políticas sociais, na prevenção e combate às diversas formas de violência, à educação e juventude, ao urbanismo, mobilidade e segurança, à cidadania e participação, ao mercado de trabalho, entre outros.

Assim, elencam-se, aqui, de forma sucinta, as áreas temáticas a abordar nesta fase de diagnóstico:

1. Demografia: neste ponto será efetuada a análise da dinâmica populacional humana, isto é, o estudo da distribuição da população residente e a sua evolução, com base em fatores como a natalidade, a mortalidade, as migrações, ou o envelhecimento da população. A análise demográfica permite, ainda, aferir as características de uma determinada sociedade, como um todo, ou de grupos específicos, definido por critérios como educação, género ou nacionalidade.
2. Educação e ensino: a escola tem como missão promover a igualdade de oportunidades e educar para os valores do pluralismo e da igualdade entre homens e mulheres. É fundamental caminhar no sentido da educação para os direitos humanos, para o respeito pelos direitos e pelas liberdades individuais na perspetiva da construção de uma cidadania para todos. Será desenvolvido um diagnóstico relativamente às qualificações da população, à taxa de analfabetismo, aos diversos níveis de educação e ensino, não se ignorando as taxas de insucesso e abandono escolar, as necessidades educativas especiais, o apoio social escolar, entre outros fatores.
3. Trabalho e emprego: o emprego e a formação interligam-se com a educação, uma vez que as baixas qualificações condicionam fortemente a integração no mercado de trabalho e são um fator determinante no combate à pobreza e exclusão social. Assim, considera-se

fundamental proceder ao diagnóstico municipal nestas matérias, não ignorando indicadores como o número de desempregados, os seus grupos etários e o género, a situação face à procura de emprego, as habilitações literárias das pessoas desempregadas, entre outros.

4. Proteção social: A proteção social ou segurança social constitui um direito de todos os cidadãos consagrado no artigo 63.º da Constituição da República Portuguesa, efetivado pelo Sistema de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 3/2007 de 16 de janeiro. A segurança social visa garantir aos indivíduos um conjunto de condições de vida dignas, designadamente, em determinadas situações de risco social, pretendendo-se averiguar se esse auxílio se estende, efetivamente, a toda a sociedade, sem discriminação de determinados setores.
5. Criminalidade e segurança pública: Neste âmbito, mais especificamente no caso concreto da violência doméstica verificam-se, ainda, muitas das desigualdades que afetam as mulheres estando, também, a crescer o número de homens afetados por dinâmicas de casal disfuncionais. Este crime representa uma grave violação dos direitos humanos com claras repercussões físicas, psicológicas e económicas, não só para as vítimas, mas também para as crianças ou idosos que convivam com esta forma de maus-tratos, punida por lei. Assim, serão analisados os dados que afetam os diversos tipos de criminalidade no território concelhio com especial prevalência para os crimes de violência doméstica.
6. Cultura e desporto: Numa época em que a preocupação com a igualdade e a não discriminação estão cada vez mais presentes na elaboração das políticas públicas e no desenvolvimento de projetos visando a valorização equitativa da sociedade, torna-se premente a existência de uma análise, na cultura, sobre esta matéria, ainda que os dados possam ser escassos e de difícil obtenção. Neste particular será fundamental identificar os agentes que dinamizam a área cultural do território, analisando-se a participação cívica, nomeadamente masculina e feminina em eventos culturais assim como a adequação da oferta cultural em função do género, da escolaridade, das condições económicas, entre outros.  
  
Por sua vez, o acesso à atividade física e desportiva é um direito consagrado na Constituição da República. As mulheres participam, hoje, muito mais nas atividades desportivas, estando presentes num vasto leque de modalidades. Tem-se verificado, no entanto, que as práticas desportivas continuam a ser palco da reprodução de estereótipos de género, como na reduzida participação feminina nos lugares de decisão do universo desportivo. Far-se-á uma análise da prática desportiva geral, do desporto escolar bem como no desporto federado, não somente na componente desportiva, mas também nos cargos de direção.
7. Equipamentos municipais: Os vários serviços que o município providencia garantem uma maior proximidade à população bem como um aumento da capacidade de resposta à comunidade em geral. Neste sentido, far-se-á o levantamento das instituições que prestam

apoio nas diversas valências elencadas, aferindo-se a sua taxa de cobertura, a capacidade de resposta e o número de utentes, as listas de espera, entre outros.

8. Saúde: O problema da discriminação nos serviços de saúde tem mobilizado distintos atores sociais em variados países e regiões do mundo. Neste âmbito, será avaliada a dotação de recursos humanos, por forma a perceber a igualdade e a discriminação na prestação de cuidados de saúde.
9. Mobilidade: a análise dos padrões de mobilidade e a tomada de consciência dos diferentes graus de complexidade das cadeias de viagem entre o sexo feminino e masculino e o direito no acesso ao território é fundamental para a concretização de medidas assertivas que possibilitem ajustar a política de mobilidade em função das especificidades locais, tendentes à igualdade de oportunidades no direito à mobilidade. De igual modo, a análise do território do ponto de vista da acessibilidade universal, i.e. da igualdade de oportunidades que o espaço construído, enquanto infraestrutura física, concede a todos os cidadãos para a sua utilização e fruição, é fundamental para evitar fenómenos de exclusão, nomeadamente das camadas mais frágeis da população.  
  
Aqui, importa também analisar o grau de acessibilidade de um território do ponto de vista das pessoas com mobilidade reduzida. A criação de espaços não inclusivos cerceará a capacidade de algumas pessoas poderem aceder ao espaço público pela existência de inúmeras barreiras urbanísticas e arquitetónicas, com especial impacto nas crianças, nos idosos e nas pessoas com deficiência.
10. Urbanismo: analisar, do ponto de vista da construção do espaço urbano, a forma como nele se integra a diversidade. A título exemplificativo, em matéria de género, os espaços públicos são poucas vezes desenhados para as múltiplas funções que são necessárias desempenhar na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar. Um exemplo, verificado por exemplo nestes tempos de confinamento é a ausência de espaço público para os pais passearem com as crianças e até poderem brincar nas proximidades da habitação. Pequenos parques verdes de proximidade nas áreas de densidade habitacional são urgências nas medidas urbanas assim como a diversidade de funções em vez de áreas urbanas monofuncionais. A existência do pequeno comércio nas áreas habitacionais é de extrema importância para o quotidiano das mulheres que têm de conciliar as suas tarefas profissionais com as domésticas. O espaço urbano deve conseguir integrar a diversidade de todos.
11. Ambiente: analisar as dimensões envolvidas em questões ambientais, no contexto de cidades de maior concentração urbana, deve ser uma prática comum. Ambiente e qualidade de vida andam sempre de mãos dadas: a percepção que cada um tem do cenário ambiental em que se move no quotidiano é que faz com que cada um se sinta confortável ou desconfortável no meio em que vive.  
  
Tornar a cidade mais agradável para quem vive, para quem visita e para quem trabalha através da criação de ambientes e espaços mais verdes, com qualidade e segurança que

em simultâneo promovam a mobilidade sustentável e a regeneração urbana são ações desencadeadoras de novas vivências e maior fixação das pessoas. A qualificação do ambiente urbano (com qualidade do ar, baixos níveis de ruído, qualidade da água, bom saneamento, etc.) tendem a validar esta tendência de vivência e fixação.

Do mesmo modo, ambientes saudáveis de lazer contribuem, significativamente, para a melhoria da qualidade de vida das pessoas. Esses ambientes são benéficos e promovem a sua saúde através de práticas sociais, manifestações da vida urbana e relacionamento entre as pessoas. Além disso, os espaços de lazer podem proporcionar suporte social, pois possibilitam uma atratividade para a família e resultam em uma maior integração entre a comunidade e o espaço.

Assim, ambientes dotados de infraestruturas físicas, acessibilidades, qualidade, conforto e segurança, incentivam à sua utilização, partilha e vivências multissociais.

# CARACTERIZAÇÃO E DIAGNÓSTICO

# 4

## 4. Caracterização e Diagnóstico

---

### 4.1. Relação do Município com a CIG

#### Plano Municipal Protocolado

A 09 dezembro de 2020, o Município de Coruche celebrou com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, um Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, demonstrando desta forma o seu compromisso na eliminação dos estereótipos, no combate à discriminação e na prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, na prossecução dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2020 “Portugal + Igual – ENIND assumindo políticas locais cada vez mais igualitárias e equitativas.

#### Outros Protocolos e Adesões

- A Câmara Municipal de Coruche deliberou a 19 de outubro de 2016, aderir á Carta Europeia para a igualdade entre Homens e Mulheres;
- A 09 de dezembro de 2020 foi assinado o Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Município de Coruche.

#### Ação Ambiental:

- O Município de Coruche aderiu a 30 de setembro de 2010 ao Pacto de Autarcas, desafio lançado pela Comissão Europeia, desafio no qual as Cidades e Vilas Europeias que aderem, comprometem-se a reduzir, até 2020, pelo menos 20% das emissões de Gases com Efeito de Estufa;
- A 31 de janeiro de 2012, foi submetido para aprovação o Plano de Ação para as Energias Sustentáveis, com os objetivos e medidas para alcançá-los, no decorrer do mesmo.

## Equipas: Conselheiras/os e EIVL

No seguimento do Protocolo celebrado entre a CIG e o Município de Coruche, a 09 de dezembro de 2020, em cumprimento do exposto na alínea a) da Cláusula Quarta do referido protocolo procedeu-se, por deliberação aprovada em reunião ordinária de câmara de 12 de outubro de 2022, à nomeação da/o Conselheira/o interna/o e externa/o e à constituição da EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local.

### 4.1.1.1. Conselheira/o interna/o e externa/o

Assim, por deliberação aprovada em reunião ordinária de câmara, foram nomeados/as a Conselheira Local Interna Dra. Helena Claro e o Conselheiro Local Externo Dr. Alexandre Tadeia, também pertencentes à EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local.

### 4.1.1.2. Constituição da EIVL

De igual modo, no âmbito da mesma deliberação, foi criada, em cumprimento do exposto na alínea b) da Cláusula Quarta do referido protocolo, a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL):

**Tabela 4. Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local.**

Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local de Coruche		
<b>Vice-Presidente e Vereadora</b>	Vereadora Pelouro da Educação, Desporto, Ação Social e Saúde	Dra. Fátima Galhardo
<b>Conselheiros Locais para a Igualdade</b>	Conselheira Interna Chefe da Divisão de Educação, Desporto e Intervenção Social	Dra. Helena Claro
	Conselheiro Externo Presidente da Associação de Nadadores-Salvadores de Coruche e da FEPONS	Dr. Alexandre Tadeia
<b>Dirigentes da Câmara Municipal</b>	Diretor de Departamento de Administração e Finanças	Dr. José Domingos
	Chefe de Divisão de Administração Geral	Dra. Sofia Sousa
	Chefe de Divisão Urbanística e de Ordenamento de Território	Arq. Luís Marques
	Direção Intermédia de Turismo e Cultura	Dr. Carlos Palmeiro

<b>Investigador Especialista</b>	Docente de Educação Especial do Agrupamento de Escolas Pedro Eanes Lobato e Professora na Escola Superior de Educação de Setúbal e Lisboa	Dr.ª Isabel Tomázio Correia
<b>Representante de ONG (domínios ENIND sedeadas no Município)</b>	Coordenadora/autora de Programas de Educação Ambiental/EDS na Associação Bandeira Azul da Europa [Eco-Escolas, Jovens Repórteres para o Ambiente e ECOXXI]	Dr.ª Margarida Gomes
<b>Representante de ONG (assento Conselho Consultivo da CIG)</b>	Gestor Interino do Gabinete de Apoio à Vítima de Santarém e da Equipa Móvel de Apoio à Vítima da Lezíria do Tejo (APAV)	Dr. Gustavo Duarte

Fonte: CM de Coruche, 2022

## 4.2. Logomarca do PMIND

A Equipa Técnica, alinhada com este Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, na sua primeira reunião de trabalho, decidiu avançar com a criação de uma logomarca interna que definisse e identificasse este projeto em todos os suportes onde fosse utilizado: online ou em materiais editáveis ou impressos.



**Figura 1. Logomarca do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coruche**

Fonte: CM Coruche, 2021

## 4.3. Vertente Interna

### Câmara Municipal

#### 4.3.1.1. Composição do Executivo

A Composição do órgão Executivo da Câmara Municipal de Coruche, por sexo, para o quadriénio de 2021-2025, apresenta 5 (71,4%) representantes do sexo masculino e 2 (28,6%) do sexo feminino.

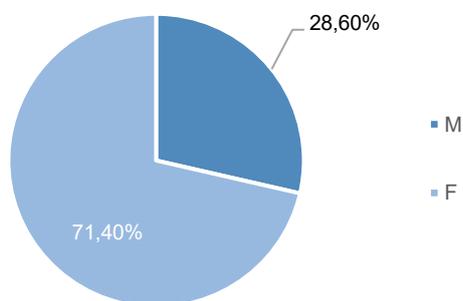
Neste caso verifica-se que o governo do município é composto essencialmente por representantes do sexo masculino, incluindo o representante máximo.

**Tabela 5. Composição do Órgão Câmara Municipal de Coruche por sexo**

Composição do Órgão Câmara Municipal de Coruche por sexo	M	F
	5	2

Fonte: CM de Coruche, 2021

**Gráfico 1. Órgão Câmara Municipal de Coruche por sexo**



Fonte: CM de Coruche, 2021

#### 4.3.1.2. Composição dos Cargos Dirigentes

Não descurando que o superior máximo da autarquia é do sexo masculino bem como a maioria do seu executivo, da composição dos cargos assumidos na Câmara Municipal de Coruche (387), sendo 227 do sexo feminino e 160 do sexo masculino. Segundo a tipologia de cargo/carreira e género, podemos verificar que os cargos de dirigente (dirigente intermédio) e carreiras gerais (técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais), pertencem maioritariamente às mulheres. Dos dados apurados verificamos que dos dirigentes existem 6 mulheres em cargos de chefia intermédia e 4 homens com este tipo de cargo. O mesmo se verifica ao nível das carreiras gerais, 33 mulheres e 12 homens na carreira de técnico superior, 65 mulheres e 33 homens na carreira de assistente técnico e 121 mulheres e 96 homens na carreira de assistente operacional. Já ao nível informático apenas está representado 1 homem.

Tabela 6. Número de trabalhadores/as por modalidade de vinculação, por cargo/carreira e género

Sexo	Dirigentes - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Total
M	4	12	33	96	14	1	0	160
F	6	33	65	121	2	0	0	227
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>98</b>	<b>217</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>387</b>

Fonte: CM Coruche, 2021

#### 4.3.1.2.1. Rendimentos

No tocante ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Coruche, por sexo e carreira/categoria, podemos verificar que o salário médio dos homens é superior ao das mulheres na carreira/categoria de dirigente, técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, embora com grande aproximação nos valores, não se verificando grande discriminação também por via dos vencimentos da função pública serem tabelados e não distinguem o género. O mesmo não se verifica no salário dos agentes da polícia municipal, AEC's e INTEGRARE em que o ganho médio é superior para as mulheres e inferior para os homens.

Tabela 7. Ganho médio mensal dos/as Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Coruche por sexo e carreira/categoria

Ganho médio mensal dos/as Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Coruche por sexo e carreira/categoria	M	F
<b>Dirigentes</b>	2,947,16€	2,804,44€
<b>Técnicos Superiores</b>	1,480,93€	1 440,50 €
<b>Assistentes Técnicos</b>	990,28 €	990,28 €
<b>Assistentes Operacionais</b>	760,03 €	760,03 €
<b>Outros</b>	1,772,15€	1,772,15€

Fonte: CM de Coruche, 2021

#### 4.3.1.2.2. Escolaridade e Formação

Da totalidade dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Coruche (391), o maior número detém formação entre o 12º ano de escolaridade e a Licenciatura, com 205 trabalhadores/as (94 mulheres e 51 homens), seguindo-se o grau de instrução ao nível do 9º ano ou equivalente com 82 trabalhadores/as (40 mulheres e 42 homens).

Os restantes grupos com escolaridade de nível básico são menos representativos, porém é de referir que a Câmara Municipal de Coruche não tem nenhum trabalhador/a com menos de quatro anos de escolaridade, tem 38 trabalhadores/as com 4 anos de escolaridade (22 homens e 13 mulheres) e 76 trabalhadores/as com 6 anos de escolaridade (42 homens e 40 mulheres).

Nos grupos com escolaridade de nível superior a representatividade também baixa, contabilizando 17 trabalhadores/as com mestrado (14 mulheres e 3 homens) e nenhuns trabalhadores/as com doutoramento.

De salientar que, na sua generalidade, à medida que a escolaridade aumenta há mais mulheres do que homens nos diferentes cargos/carreiras.

**Tabela 8. Número de trabalhadores/as por nível de escolaridade por cargo/carreira e género**

Número de trabalhadores/as por nível de escolaridade por cargo/carreira e género												
		Dirigente - Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Composição Orgão Câmara c/vínculo	Composição Orgão Câmara s/ vínculo	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	H:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	T:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4 anos de escolaridade	H:	0	0	0	18	1	0	0	0	0	0	38
	M:	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	
	T:	0	0	0	37	1	0	0	0	0	0	
6 anos de escolaridade	H:	0	0	1	21	1	0	0	0	0	0	36
	M:	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0	
	T:	0	0	1	34	1	0	0	0	0	0	
9º ano ou equivalente	H:	0	0	4	29	9	0	0	0	0	0	82
	M:	0	0	5	34	1	0	0	0	0	0	
	T:	0	0	9	63	10	0	0	0	0	0	
11º ano	H:	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	7
	M:	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	
	T:	0	0	2	5	0	0	0	0	0	0	
12º ano ou equivalente	H:	0	0	22	25	2	1	0	6	1	0	145
	M:	0	0	49	44	1	0	0	0	0	0	
	T:	0	0	71	69	3	1	0	6	1	0	
Bacharelato	H:	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6
	M:	0	3	1	1	0	0	0	0	0	0	
	T:	0	3	1	2	0	0	0	0	0	0	
Licenciatura	H:	3	11	4	1	1	0	0	2	0	1	60
	M:	4	23	6	4	0	0	0	2	0	2	
	T:	7	34	10	5	1	0	0	4	0	3	
Mestrado	H:	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	17
	M:	2	7	3	2	0	0	0	0	0	0	
	T:	3	8	4	2	0	0	0	0	0	0	
Doutoramento	H:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	T:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total:</b>		<b>10</b>	<b>45</b>	<b>98</b>	<b>217</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>391</b>

Fonte: CM Coruche, 2021

## Assembleia Municipal

A Composição do órgão Assembleia Municipal de Coruche, por sexo, para o quadriénio de 2021-2025, apresenta 15 (60,0%) representantes do sexo masculino e 10 (40,0%) do sexo feminino.

No caso da Assembleia Municipal verifica-se que a sua composição por sexo é relativamente equilibrada, embora com mais representantes do sexo masculino.

**Tabela 9. Composição do Órgão Assembleia Municipal de Coruche por sexo**

Composição do Órgão Assembleia Municipal de Coruche por sexo	M	F
	15	10

Fonte: CM de Coruche, 2021

## Assembleia de Freguesia

A Composição dos representantes das Assembleias de Freguesia do Concelho e Coruche, por sexo, para o quadriénio de 2021-2025, apresenta 5 (83,3%) representantes do sexo masculino e apenas 1 (16,7%) do sexo feminino. No caso das Assembleias de Freguesia do Concelho de Coruche verifica-se uma composição por sexo bastante desequilibrada, sendo maioritariamente os cargos assumidos por homens.

**Tabela 10. Presidentes das Assembleias de Freguesia do Concelho de Coruche por sexo**

FREGUESIAS	M	F
Biscainho	1	
Branca	1	
Couço		1
Coruche, Fajarda e Erra	1	
Santana do Mato	1	
São José Lamarosa	1	

Fonte: CM Coruche, 2021

## Organização Municipal - Igualdade e Não Discriminação

Os inquéritos disponibilizados *online*, um dirigido ao Executivo e Dirigentes e outro dirigido aos/às Colaboradores/as do Município, destinaram-se à recolha interna de opiniões acerca das questões da Igualdade e da Não Discriminação.

A maior parte dos dados/resultados obtidos, quer e carácter quantitativo quer qualitativo, foram organizados e apresentados em forma gráfica e estatística descritiva.

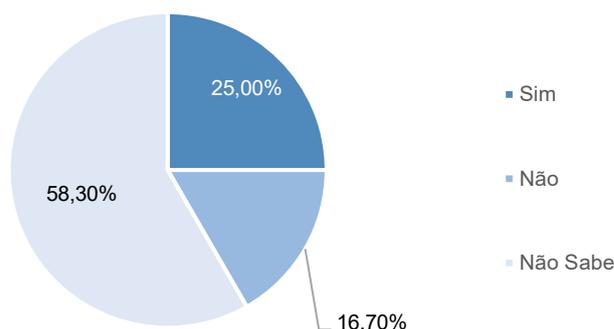
Nestes instrumentos usados para o diagnóstico, importa referir a necessidade da sua análise cruzada de informação de forma a evitar alguns enviesamentos. De salientar que desta forma foi possível desagregar os dados por género, no que se refere aos indicadores da maioria das áreas temáticas em análise.

### 4.3.1.3. Inquérito ao Executivo e Dirigentes do Município

Sabendo que o executivo é constituído por 25 representantes, 15 (60,0%) do sexo masculino e 10 (40,0%) do sexo feminino. Ao presente inquérito responderam um total de 12 pessoas.

Partindo do princípio que a Igualdade de Género traduz a equivalência social entre mulheres e homens, devendo ser capaz de garantir igualdade de oportunidades, independentemente do sexo da pessoa, os membros do executivo e dirigentes quando questionados se no planeamento, relatórios, planos de atividades ou outros regulamentos da Câmara Municipal é feita menção expressa à Igualdade de Género enquanto valor a promover, 25,0% considera que sim, 58,3% considera que não e 16,7% afirma não saber.

Da análise destes dados será necessário definir em Plano de Ações no âmbito do PMIND de Coruche é necessário rever todos os instrumentos e documentos a fim de incluir, atualizar e fazer menção, naqueles que não o fazem, à Igualdade de Género e à Não Discriminação enquanto valor a promover.

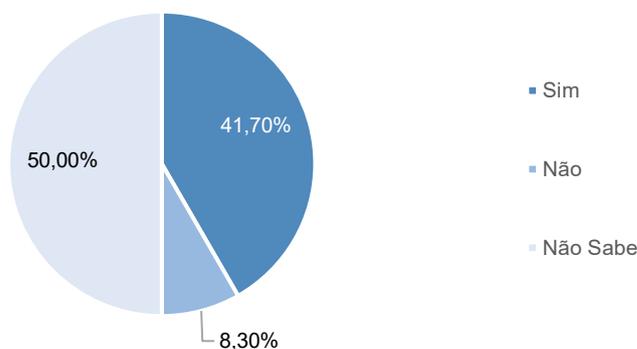


**Gráfico 2. Menção expressa da "Igualdade de Género" nos relatórios, planos e outros regulamentos da Câmara**

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Já questionados se os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, 91,7% (11) afirmam que sim e apenas 8,3% (1) refere que não.

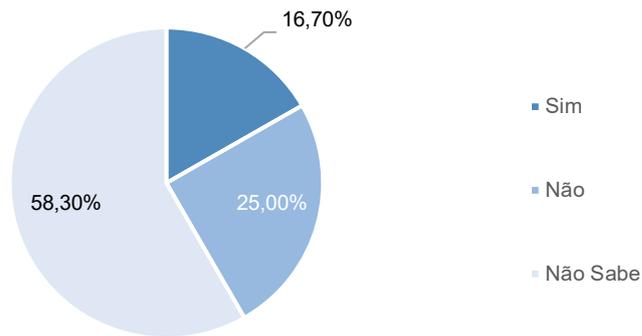
No mesmo seguimento, e questionados se a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada, a maioria (50,0%) refere não saber, 41,7% afirma que sim e 8,3% refere que este princípio não está presente.



**Gráfico 3. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Na abordagem à formação certificada e se esta integra módulos relacionados com a temática da Igualdade de Género vai para os que afirmam não saber 58,3%, 16,7% afirmam ser integrada ou incentivada e 25,0% afirmam não ser integrada ou incentivada.



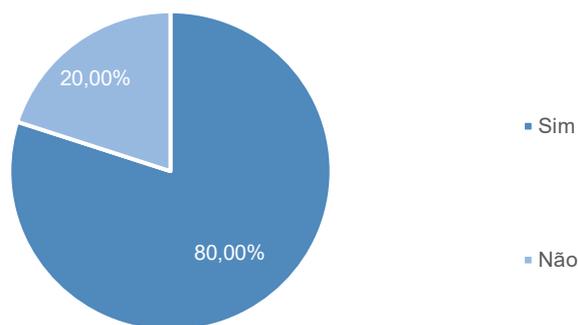
**Gráfico 4. São integrados módulos nos cursos e/ou incentivada formação em "Igualdade de Género"**

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

A estes níveis é necessário reforçar os processos de comunicação interna uma vez que, mesmo tratando-se do executivo e dirigentes, há uma altíssima percentagem dos que afirmam "Não sei".

Quanto à necessidade de introdução de módulos específicos na formação certificada relacionados com a temática da Igualdade de Género, 80,0% considera ser necessário enquanto 20,0% considera não ser necessário.

Com base nesta informação será necessário avaliar os programas de formação e sensibilização a fim de verificar a integração destas matérias nos conteúdos a abordar.



**Gráfico 5. Necessidade da introdução de módulos "Igualdade de Género" na formação certificada**

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

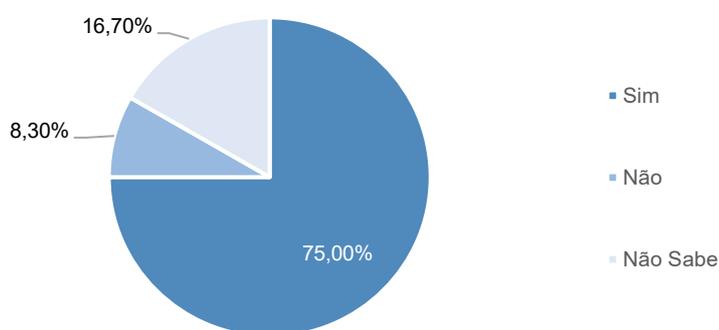
Ao nível da progressão nas carreiras, se questionados sobre se competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por

via não formal e informal) são reconhecidas pela Câmara Municipal, de modo igual e não discriminatória, 91,7% afirma haver tratamento igual, 8,3% afirma não saber.

Dada a representatividade dos que afirmam não saberem se as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas de forma não discriminatória nos processos de promoção e progressão na carreira, é necessária a definição de procedimentos mais claros e informados nesta matéria ao nível das estruturas de Recursos Humanos e Carreiras na Câmara Municipal.

Questionados sobre se existe a possibilidade de a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitamento, 91,7% respondeu que sim e apenas 8,3% não sabe se esta flexibilidade não existe.

Quanto à questão se a Câmara Municipal possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, 75,0% referirem que sim. Mesmo assim 8,3%, referiram que não há essa adaptação e 16,7% referirem não saber.

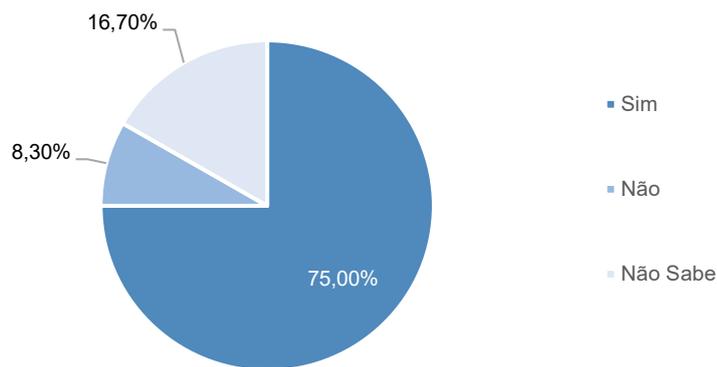


**Gráfico 6. Adaptação do tempo de trabalho em função da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal**

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

No que se refere à marcação dos horários por turnos rotativos ou outros se são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, os valores são muito aproximados, 50,0% referem que sim, 50,0% referem que não sabem.

Quanto à Câmara Municipal possibilitar o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 75,0% considera que sim, 16,7% dos inquiridos não sabe responder e apenas 8,3% refere que não existe esta possibilidade.



**Gráfico 7. Trabalho a tempo parcial em função da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal**

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Esta questão tem que ser analisada paralelamente com o Novo Acordo Coletivo de Trabalho, recentemente aprovado, e onde são definidos e acordados direitos e deveres das partes em várias temáticas (período normal de trabalho, horário de trabalho, modalidades de horário de trabalho - horário rígido, horário desfasado, jornada contínua, trabalho por turnos, horário flexível, isenção de horário, fixação de horários específicos por acordo mútuo, trabalho noturno, teletrabalho, trabalho suplementar, período experimental, etc. De igual modo há uma abordagem às remunerações e compensações, férias, segurança e saúde no trabalho.

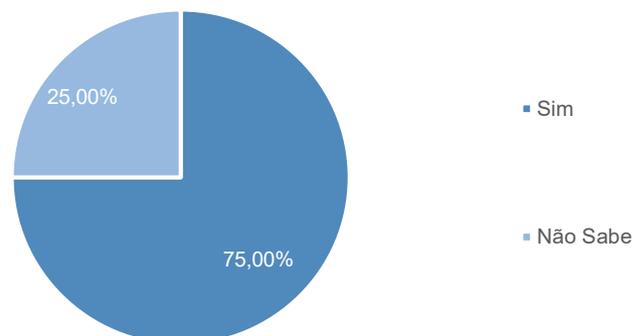
Será necessário efetivar os devidos ajustes através da inclusão da temática da Igualdade de Género e Não Discriminação em todos os domínios de abrangência e atuação da Câmara Municipal e uma maior aposta na comunicação e divulgação interna reforçando os circuitos habituais e definindo novas estratégias de passagem da informação.

Quando questionados se a Câmara Municipal atribui benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais, 75,0% referem que sim e 25,0% refere que não sabe.

Dos 75,0% que afirmaram haver atribuição de benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias:

- 25,0% afirmam existirem apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias);
- 16,7% afirmam existirem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios);

- 50,0% afirmam existirem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário);
- 16,7% afirmam existirem protocolos com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia);
- 12,5% afirmam ser proporcionado apoio a situações familiares especiais, famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes;
- 8,3% afirmam existirem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros);
- 8,3% afirmam existirem serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras;



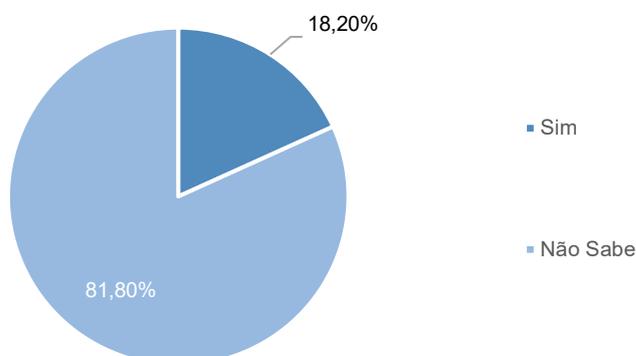
**Gráfico 8. Atribuição benefícios aos seus trabalhadores/as e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais**

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Quando questionados se a Câmara Municipal encara de modo igual o exercício dos direitos da parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, 100,0% afirmam haver igualdade no exercício de direitos.

Já se a Câmara Municipal incentiva os homens a gozar o período de licença da parentalidade previsto na lei, apenas 41,7% refere este incentivo enquanto 58,3% afirma não saber se este incentivo é praticado.

Apresentam-se percentagens muito idênticas quando questionados se a Câmara Municipal incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença da parentalidade que pode ser partilhada com a mãe. Apenas 18,2% referem que sim e 81,8% afirmam não saber.

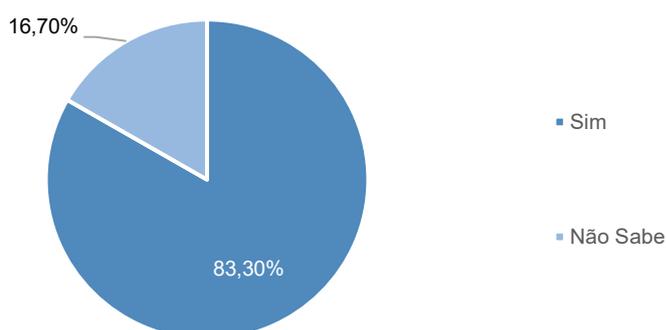


**Gráfico 9. Incentiva aos homens a gozar o período de licença da parentalidade previsto na lei**

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Perante estes cenários será necessário, no âmbito deste PMIND, desenvolver ações que permitam uma maior informação e divulgação interna dos direitos existentes na lei vigente, uma vez que tem que se incentivar a uma mudança nos padrões de comportamento pessoal e organizacional.

Já se a Câmara Municipal encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores 83,3 % referem que sim, apenas 16,7% referem que não saber.

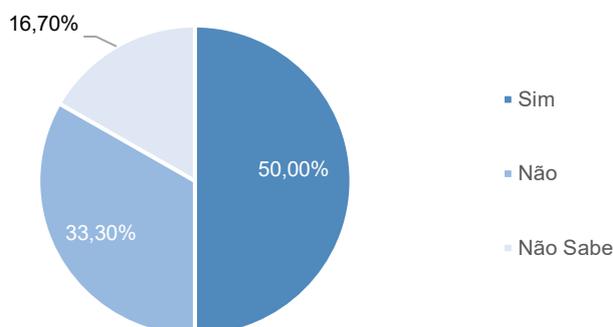


**Gráfico 10. Modo igual no exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras/es**

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Dos que afirmam que é encarado de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, referem que a legislação em vigor é sempre cumprida, sempre que solicitado há uma autorização imediata e que a falta é sempre justificada.

Um dos casos em que será importantíssimo atuar com adequada informação e divulgação interna relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, pois apenas 33,3% afirmam que não há qualquer divulgação nem informação; 16,7% afirmam não saber e 50,0% afirmam que existe divulgação.



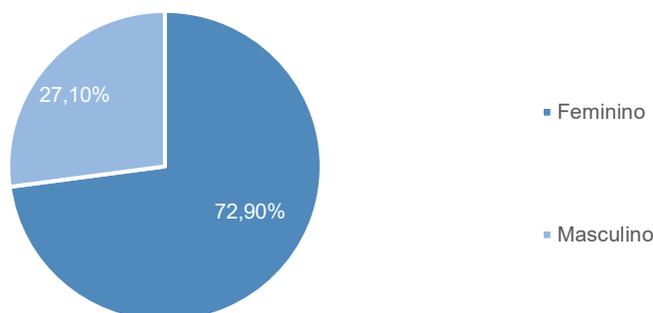
**Gráfico 11. Divulgação/informação dos direitos e deveres dos trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade**

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

#### 4.3.1.4. Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município

Sabendo que a Câmara Municipal de Coruche tem nos diferentes cargos/carreiras 379 trabalhadores/as, 222 (58,6%) do sexo feminino e 157 (41,4%) do sexo masculino, as 59 respostas ao Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município correspondem a uma percentagem de 15,6%.

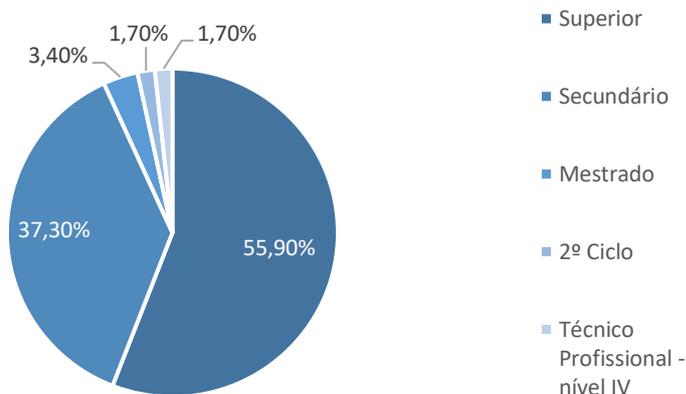
Das 59 respostas obtidas, 43 (72,9%) são do sexo feminino e 16 (27,1%) são do sexo masculino.



**Gráfico 12. Percentagem de respostas ao “Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município” por sexo**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Ao nível de escolaridade dos/as Colaboradores/as do Município que responderam ao questionário, 33 (55,9%) possuem Ensino Superior, 22 (37,3%) têm formação ao nível do Ensino Secundário, 1 (1,7%) têm formação ao nível do 2º Ciclo, 2 (3,4%) têm formação ao nível do Mestrado e 1 (1,7%) Técnico Profissional - nível IV.

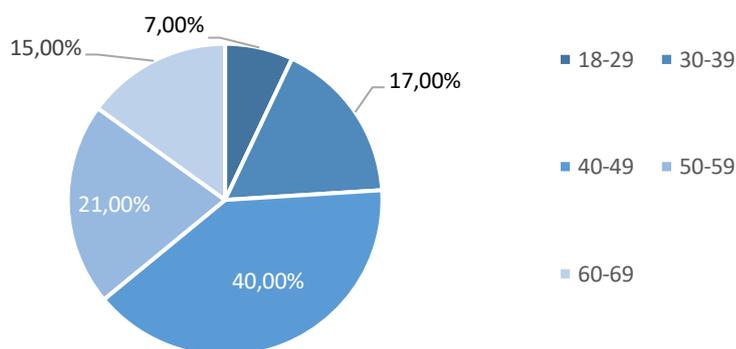


**Gráfico 13. Nível de escolaridade dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Dos que responderam ao Inquérito, 21 (40,0%) pertencem ao grupo etário dos 40-49 anos, 11 (21,0%) pertencem ao grupo etário dos 50-59 anos, 8 (15,0%) pertencem ao grupo etário dos 60-69 anos, 9 (17,0%) pertencem ao grupo etário dos 30-39 anos e 4 (7,0%) pertencem ao grupo etário dos 18-29 anos.

A faixa etária com o maior número de respostas situou-se nos 40-49 anos e não houve respostas na faixa etária dos 70-79.

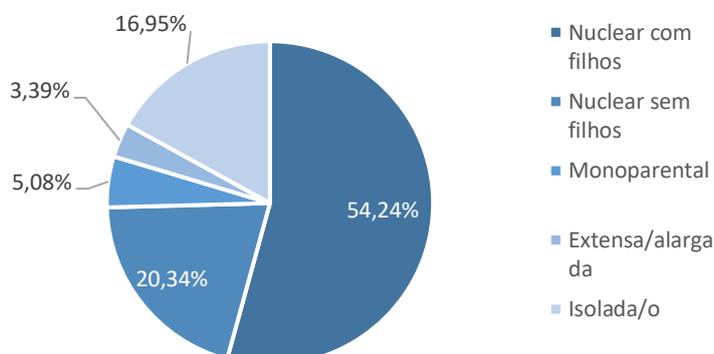


**Gráfico 14. Grupo etário dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Por tipologia de agregado familiar dos/as colaboradores/as, 32 (54,2%) pertencem a um agregado nuclear com filhos, 12 (20,3%) pertencem a um agregado nuclear sem filhos, 3 (5,1%) pertencem

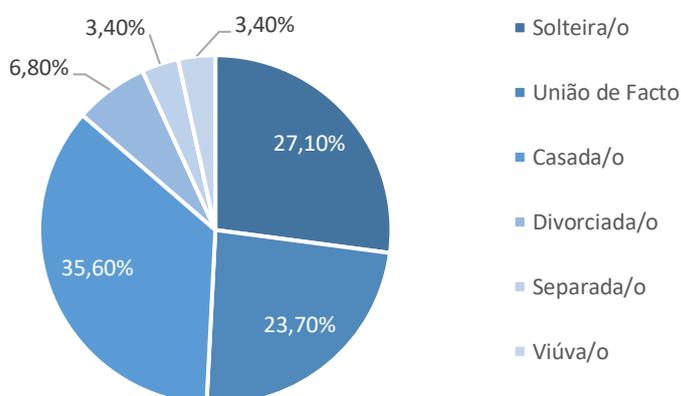
a famílias monoparentais, 10 (16,9%) vivem isolados/as e 2 (3,4%) pertencem a agregados familiares extensos/alargados.



**Gráfico 15. Tipologia do agregado familiar dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

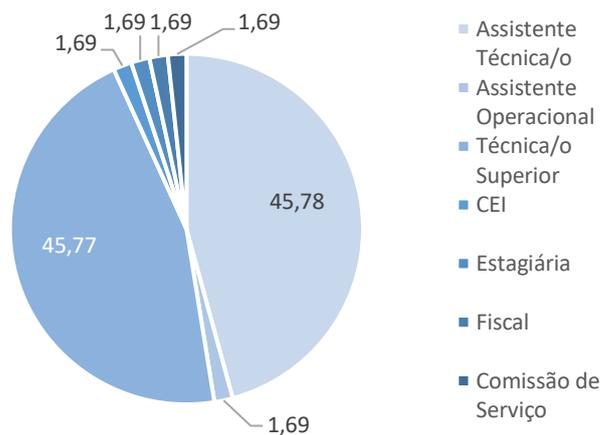
Por estado civil dos/as colaboradores/as, 21 (35,6%) têm estado civil de casados/as, 16 (27,1%) têm estado civil de solteiro/ra, 4 (6,8%) têm estado civil de divorciado/a, 14 (23,7%) vivem em união de facto, 2 (3,4%) são viúvos/as e 2 (3,4%) estão separados/as.



**Gráfico 16. Estado civil dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

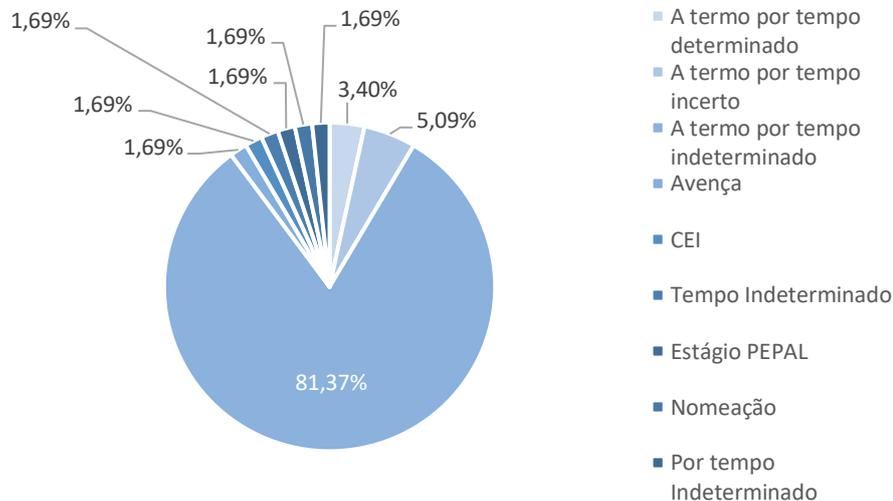
Por categoria profissional dos/as colaboradores/as, responderam 27 (45,78%) técnicas/os superiores ou equiparado; 27 (45,77%) assistentes técnicas/os; restantes apresentam uma presença mais reduzida de apenas 1 (1,69\*%) cada, assistente operacional, fiscal, comissão de serviço; CEI, Estagiária.



**Gráfico 17. Categoria profissional dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

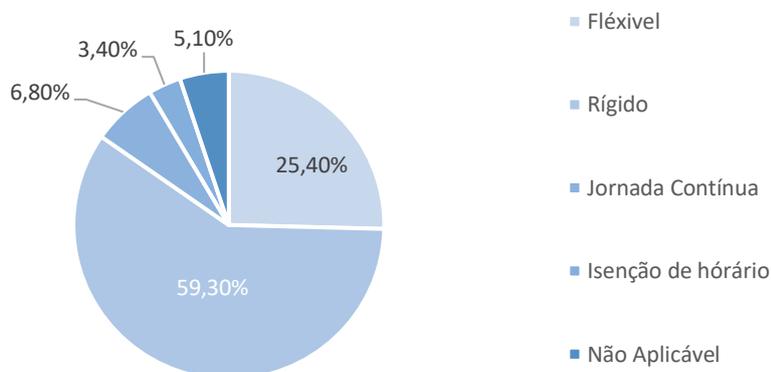
Relativamente ao tipo de contrato, que têm com a Câmara 81,37% a termo por tempo indeterminado, 5,09% a termo por tempo incerto, e apenas 1 (1,69%) os restante tipos de contrato, avença, CEI, estágio PEPAL, tempo indeterminado e nomeação.



**Gráfico 18. Tipo de contrato tem com a Câmara Municipal**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quanto ao tipo de horário praticado pelos/as colaboradores/as que responderam, 35 (59,3%) referem ter um horário rígido, 15 (25,4%) têm um horário flexível, 4 (6,8%) trabalham em regime de jornada contínua e 2 (3,4%) têm isenção de horário de trabalho.

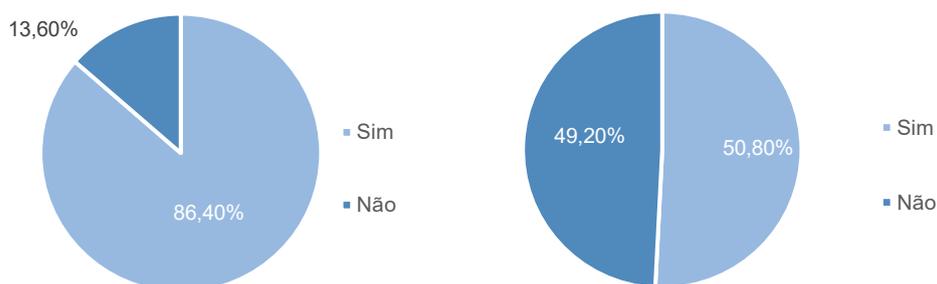


**Gráfico 19. Tipo de horário dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Questionados sobre qual o horário que melhor lhe permitiria conciliar a vida familiar com a vida profissional 13 responderam jornada contínua e restante horário flexível.

Quando questionados se têm dependentes a cargo, 30 (50,8%) referem ter dependentes a cargo (filhos, enteados e/ou netos entre os 0 e 21 anos) e 29 (49,2%) referem não ter qualquer dependente a seu cargo. Já quanto aos ascendentes a cargo (pais, sogros e/ou avós), 51 (86,4%) referem não ter qualquer dependente a seu cargo e 8 (13,6%) referem ter dependentes a cargo.



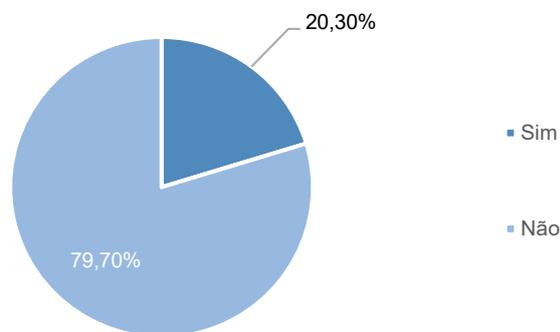
**Gráfico 20. Dependentes a cargo dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Para melhor conseguir conciliar a vida familiar com a vida profissional, as principais tarefas/serviços que ocupam mais tempo e para as quais os colaboradores/as gostariam de ter algum apoio são:

- Serviços de apoio ao trabalho doméstico – limpezas, engomadoria e refeições prontas – 34 (57,6%);
- Colónias de férias – 11 (18,6%)
- Creche/Infantário – 15 (25,4)
- Serviços de apoio ao trabalho doméstico – costura – 12 (3,6%)
- Serviços de babysitting/ama – 10 (16,9%)
- Lares – 1 (1,7%);

Partindo do princípio que a Igualdade de Género traduz a equivalência social entre mulheres e homens, devendo ser capaz de garantir igualdade de oportunidades, independentemente do sexo da pessoa, quando questionados se tem conhecimento de ocorrências de casos de violência, assédio sexual ou moral, ou outro tipo de situação discriminatória, no seu local de trabalho, 47 (79,7%) referem que não, porém, a ter em consideração, 12 (20,3%) referem ter conhecimento de ocorrências de casos de violência. Aqueles que responderam afirmativamente referiram sobretudo casos de assédio sexual (30%).

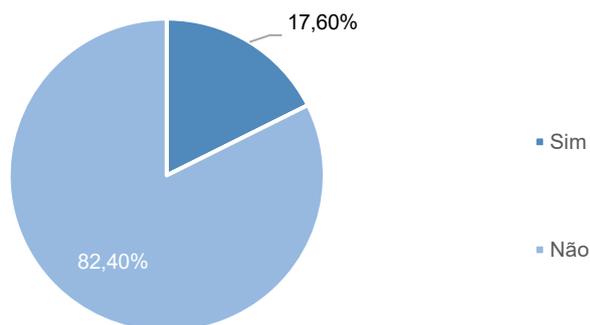


**Gráfico 21. Conhecimento de ocorrências de casos de violência assédio sexual ou moral, ou outro tipo de situação discriminatória, no seu local de trabalho**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

É necessário definir ações e estabelecer ações e campanhas de sensibilização, pegando nos modelos já definidos pela CIG e outros a definir em plano, de forma a prevenir e combater estas formas de violência contra grupos de pessoas vulneráveis no seu próprio local de trabalho.

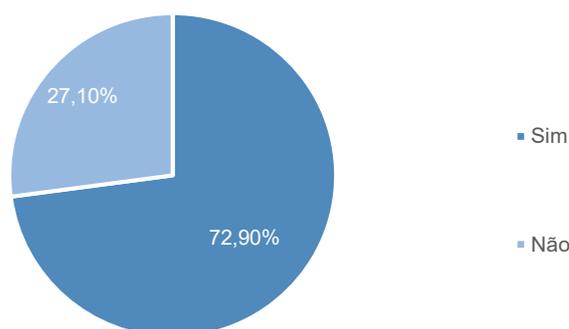
Na abordagem ao plano formativo da Câmara Municipal se contempla formação específica relativa à Igualdade de Género constatamos um dado preocupante quando 42 (82,4%) afirmam que não e apenas 9 (17,6%) afirmam que sim.



**Gráfico 22. O plano formativo da Câmara Municipal contempla formação em “Igualdade de Género”**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

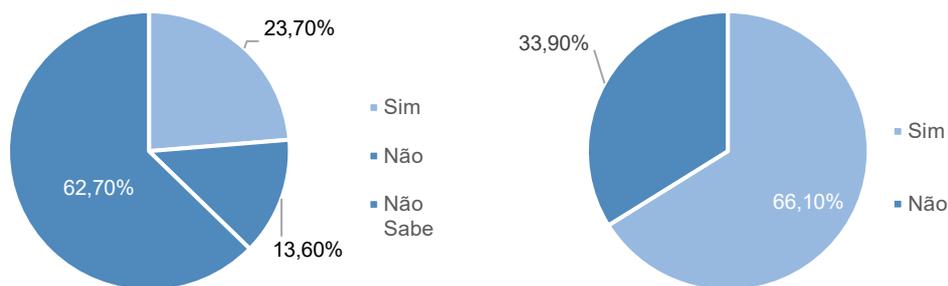
No seguimento da questão anterior, se consideram essa formação necessária, 35 (72,9%) afirmam que sim, enquanto 13 (27,1%) consideram que não.



**Gráfico 23. Considera necessária a formação em “Igualdade de Género”**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Os colaboradores/as ao serem questionados se nos planos de atividades e regulamentos da Câmara Municipal é expressa a Igualdade de Género enquanto valor a promover, 37 (62,7%) afirma não saber, 14 (23,7%) considera que sim e 8 (13,6%) afirma que não é expressa esta noção. Já se consideram necessária a integração da expressão da Igualdade de Género nos relatórios, planos de atividades e regulamentos, 39 (66,1%) considera que sim e 20 (33,9%) considera que não é necessário.



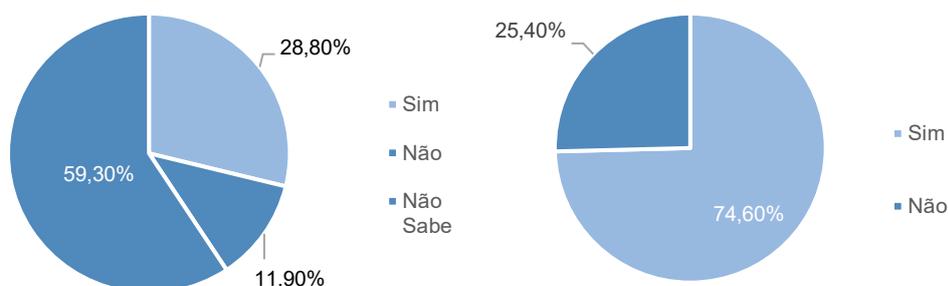
**Gráfico 24. Está expressa e considera necessário a integração da "Igualdade de Género" nos planos de atividades e regulamentos da Câmara**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Da análise destes dados será necessário definir em Plano de Ações no âmbito do PMIND Coruche uma revisão dos principais documentos a fim de incluir, atualizar e fazer menção, naqueles que ainda não o fazem, à Igualdade de Género e à Não Discriminação enquanto valor a promover.

Questionados se a Câmara Municipal implementa e se consideram necessária a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género apenas 17 colaboradores/as (28,8%) afirma que há implementação de medidas, sendo que 7 (11,9%) afirmam que não e a maioria, 35 (59,3%) afirmam não saber.

Respondendo e confirmando os dados anteriores quanto questionados se considerarem necessária a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género, 44 (74,6%) afirma ser necessário e apenas 15 (25,4%) considera não ser necessário.

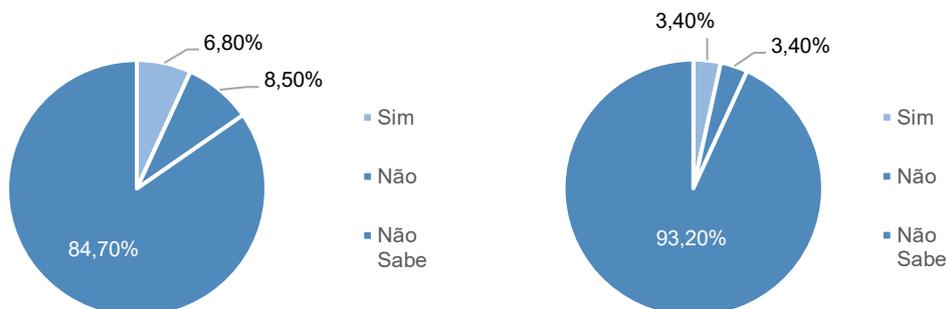


**Gráfico 25. A Câmara Municipal implementa e/ou considera necessária a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quando questionados se existe uma equipa/colaborador/a que se dedique às questões da Igualdade de Género, apenas 4 colaboradores/as (6,8%) afirma que existe uma equipa dedicada a estas questões, sendo que 5 (8,5%) afirmam que não e a maioria, 50 (84,7%) afirmam não saber.

Ainda quando questionados se a Câmara Municipal nomeou conselheiras/os municipais para a Igualdade de Género, 55 (93,2%) afirmam que não têm conhecimento, apenas 2 (3,4%) afirmam ter conhecimento e 2 (3,4%) afirmam que não existe nomeação.

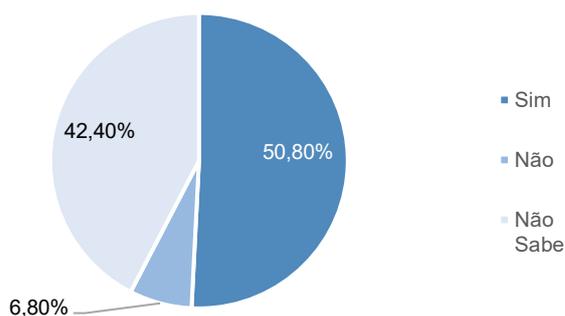


**Gráfico 26. Existe uma equipa/colaborador/a e/ou conselheiras/os municipais para a Igualdade de Género**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Perante estes dados será necessário, no âmbito deste PMIND, desenvolver ações que permitam uma maior informação e divulgação interna das pessoas, estruturas e planeamento nomeados para trabalhar e implementar estas matérias quer interna quer externamente.

Quando questionados sobre carreiras e progressões, 30 colaboradores/as (50,8%) consideram que quando se nomeia um/a trabalhador/a para um cargo de chefia ou órgão de decisão, ou outro cargo na Câmara Municipal, existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres, porém 4 (6,8%) considera não haver igualdade e um número muito elevado, 25 (42,4%) não sabe se essa oportunidade existe.



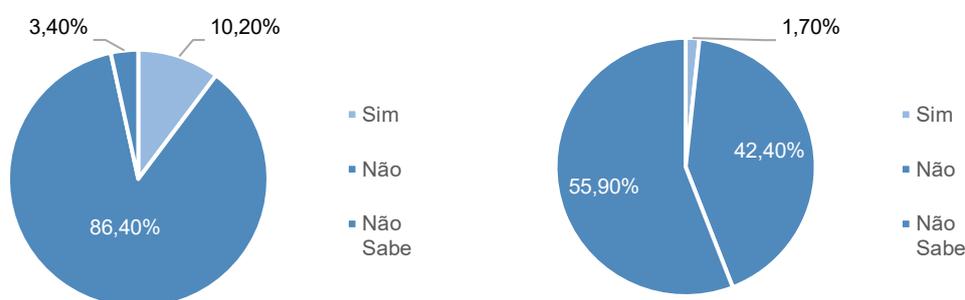
**Gráfico 27. Há igualdade de oportunidade entre homens e mulheres na nomeação para cargos na Câmara Municipal**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Ainda sobre esta questão e se questionados se a Câmara Municipal realiza ações de formação que contribuam para que mulheres e homens se possam candidatar, em condições de igualdade,

a funções de dirigente, ou outro cargo, 20 (33,9%) dizem que essas ações existem, quase metade, 33 (59,9%) não sabem e 6 (10,2%) afirmam não haver ações suficientes.

Ao nível do diálogo social e participação de trabalhadores/as, quase a totalidade dos colaboradores, 51 (86,4%) referem nunca terem apresentado sugestões relativamente à igualdade, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade e apenas 6 (10,2%) afirma tê-lo feito. Questionados se a Câmara Municipal promove reuniões com os/as trabalhadores/as a fim de se abordarem questões de igualdade e conciliação da vida familiar e profissional, quase a totalidade ou não sabe (33, 55,9%) ou afirma que não (25, 42,4%) sendo apenas 1 (1,7%) a afirmar que a Câmara Municipal promove estas reuniões.

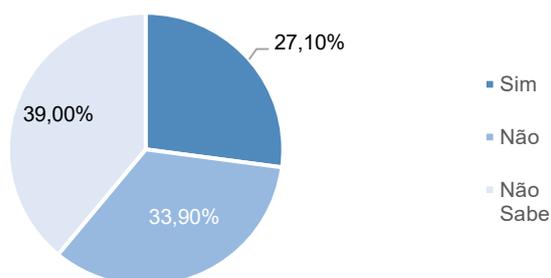


**Gráfico 28. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade: foram colocadas questões pelos colaboradores/as e a Câmara promove reuniões nesta matéria**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário às/aos Colaboradores/as, 2021

A este respeito, dos colaboradores/as da Câmara Municipal, 42 (71,2% consideram necessária a promoção de reuniões a fim de se abordarem questões de igualdade e conciliação da vida familiar e profissional, e 17 (28,8%) consideram não haver essa necessidade.

Quando questionados se na Câmara Municipal é realizada uma avaliação que contemple a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho, não é fácil gerir consensos uma vez que as percentagens do que afirmar serem realizadas, os que não sabem e os que dizem que não, aproximam-se, respetivamente 16 (27,1%), 23 (39,0%) e 20 (33,9%).

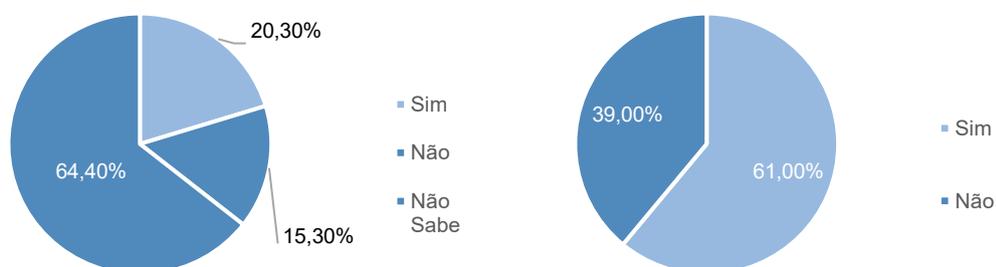


**Gráfico 29. Avaliação que contemple a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho**

Quanto ao conhecimento que os colaboradores detêm sobre o que se passa noutros serviços 2 (33,9%) afirmam que não, 19 (33,2%) afirma que sim e 20 (33,9%) refere não saber.

Do mesmo modo, abordados sobre se a Câmara Municipal possui regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho, 38 (64,4%) afirmam não saber, 9 (15,3%) afirmam não existirem essas regras e 12 (20,3%) referem ter conhecimento dessas regras.

Quanto à divulgação de regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, 36 (61,1%) afirmam ser necessária a divulgação de regras escritas que garantam esse respeito, e apenas 23 (39,0%) consideram não ser necessário.

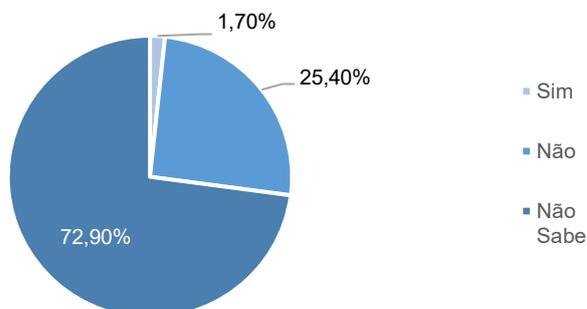


**Gráfico 30. Há regras escritas ou consideram necessária a sua divulgação, para garantir o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Daqui infere-se a necessidade de uma maior interdisciplinaridade, partilha de informação e divulgação e comunicação interna interdepartamental.

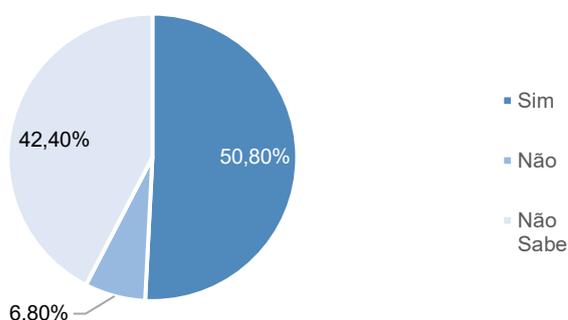
A esmagadora maioria dos colaboradores 43 (72,9%) questionados sobre se na Câmara Municipal existem queixas formais de casos de discriminação em função do género afirmam que não sabem, 15 (25,4%) e apenas 1 (1,7%) afirma haver essas queixas.



**Gráfico 31. Queixas formais de casos de discriminação em função do género**

Questionados se existem casas de banho adaptadas e local de amamentação/fraldário para os/as trabalhadores/as e utentes as respostas não são animadoras, 41 (69,5%) dizem que não, 16 (27,1%) referem não saber e 2 (3,4%) afirmam que sim.

Quanto à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, quando questionados se a Câmara Municipal permite/autoriza o acesso a opção por horários de trabalho flexível ou jornada contínua com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 25 (42,4%) dos colaboradores/as afirmam não saber, 30 (50,8%) afirmam que há essa permissão e autorização e 4 (6,8%) dizem que não.



**Gráfico 32. Horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua**

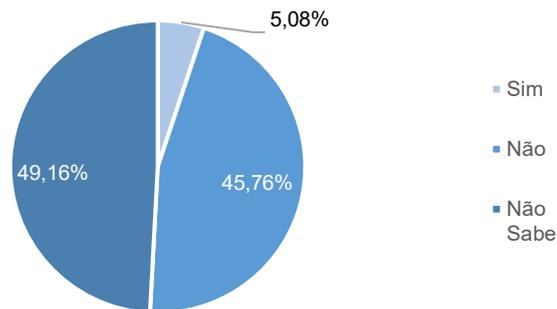
Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Se a Câmara Municipal possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as por motivos da vida familiar e pessoal, 38 (64,4%) afirmam não saber, 10 (16,9%) refere que sim e 11 (18,6%) afirmam que não lhes é possibilitado esse tipo de trabalho.

Do mesmo modo, se Câmara Municipal tem medidas de apoio às famílias monoparentais, famílias com pessoas com deficiência ou doença crónica, 40 (67,8%) afirmam que não sabem, 10 (16,9%) dizem que não e 9 (15,3%) afirmam que essas medidas de apoio são garantidas.

Na mesma linha de resultados, se questionados se a Câmara Municipal disponibiliza um serviço de apoio à família para as/os filhas/os de trabalhadores/as que realizam horas de trabalho extraordinário, o seu maior número, 35 (59,3%) não têm conhecimento, 24 (40,7%) referem não ser disponibilizado esse serviço.

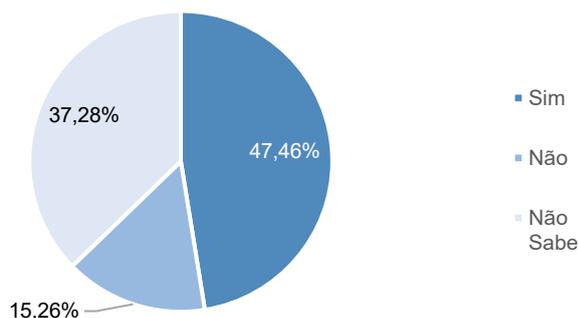
Quanto à Câmara Municipal possuir parcerias com clínicas/ginásios para beneficiar as/os trabalhadores/as em termos de saúde ou lazer continuamos com resultados similares, 29 (49,16%) afirmam não saber deste serviço, 27 (45,76%) afirmam não existir esse serviço e 3 (5,08%) afirmam existirem parcerias.



**Gráfico 33. Parcerias com clínicas/ginásios para beneficiar as/os trabalhadoras/es em termos de saúde ou lazer**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Na área da proteção na parentalidade e assistência à família os trabalhadores/as quando questionados/as se são encarados de igual modo no exercício aos direitos parentais, 22 (37,28%) referem não saber, 28 (47,46%) referem que sim e 28 (15,26%) referem não serem encarados de forma igual.



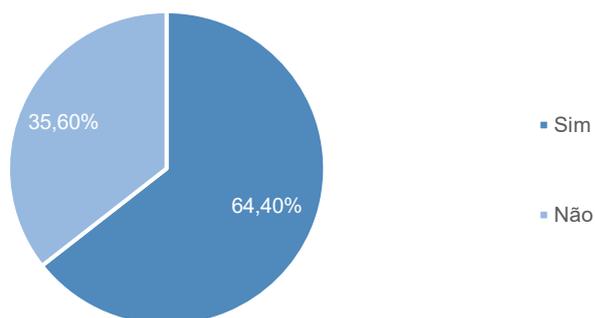
**Gráfico 34. Trabalhadores/as são encarados de igual modo no exercício aos direitos parentais**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Neste sentido e se questionados/as se têm conhecimento de que algum/a colaborador/a da Câmara Municipal tenha usufruído da licença de parentalidade, 38 (64,4%) referem que sim e 18 (30,5%) referem que não saber. Se têm conhecimento de que algum/a colaborador/a tenha partilhado essa licença com o/a cônjuge, 31 (52,5%) referem não saber e 24 (40,7%) que sim.

No âmbito da comunicação interna e externa quando questionados/as se consideram necessária a introdução de linguagem neutra e inclusiva nos documentos da Câmara Municipal, a maioria, 38 (64,4%) referem ser necessário e 21 (35,6%) referem que não.

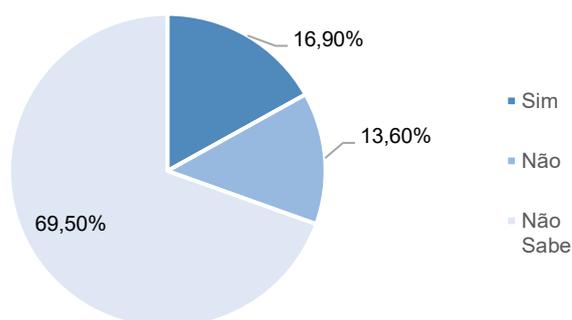
Perante esta abordagem terá de ser considerada a necessidade de informação/sensibilização aos trabalhadores/as, com definição de conceitos base, relativa à linguagem neutra e inclusiva a utilizar em todos os documentos municipais a alterar e a produzir.



**Gráfico 35. Necessidade de introdução de linguagem neutra e inclusiva nos documentos da Câmara Municipal**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

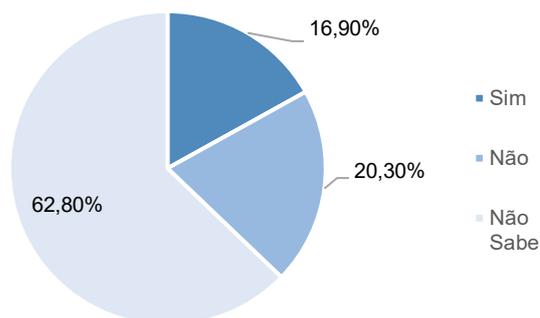
Denotando falta de conhecimento, talvez por falta de informação ou divulgação da informação, sendo questionados/as se a Câmara Municipal trata os documentos apresentados internamente de forma sistemática e com os dados desagregados por sexo, a maioria, 41 (69,5%) referem ter desconhecimento dessa desagregação, 8 (13,6%) referem não haver essa desagregação e apenas 10 (16,9%) afirmam haver desagregação da informação por sexo.



**Gráfico 36. Nos documentos apresentados internamente dados apresentados são desagregados por sexo**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Se a Câmara Municipal divulga informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores/as tendo em conta a Igualdade de Género, 37 (62,8%) dos inquiridos referem não saber, 10 (16,9%) dizem que sim e 12 (20,3%) refere que não.



**Gráfico 37. Divulgação de informação sobre os direitos e deveres das/os trabalhadoras/as tendo em conta a Igualdade de Género**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

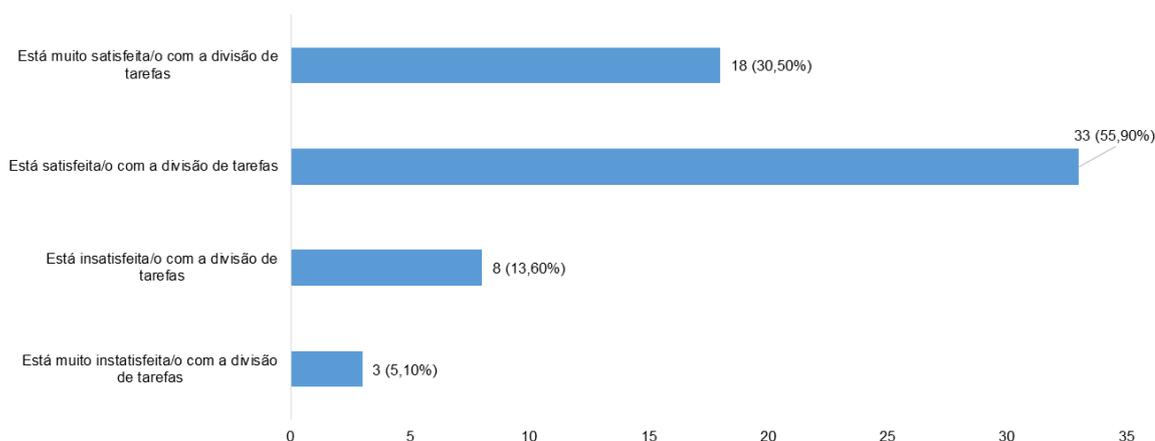
Numa abordagem ao uso do tempo na esfera pessoal/familiar e se questionados sobre quem realiza determinadas tarefas com maior frequência, obtemos os seguintes dados, por ordem de grandeza:

- Tarefas domésticas:
  - 35 (59,3%) referem ser o/a próprio/a
  - 18 (30,5%) referem ser o casal
  - 1 (1,7%) referem ser o Cônjuge
  - Os restantes referem ser a empregada, a mãe ou os descendentes
- Compras para a casa:
  - 37 (62,7%) referem ser o/a próprio/a
  - 16 (27,1%) referem ser o casal
  - 3 (5,1%) referem ser o Cônjuge
  - Os restantes referem ser os pais ou os descendentes
- Reparações em casa:
  - 20 (33,9%) referem ser o/a próprio/a
  - 18 (30,5%) referem ser o Cônjuge
  - 12 (20,3%) referem ser o casal
  - Os restantes referem ser os pais, familiares, profissionais/técnicos, empresas contratadas ou serviços contratados
- Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes:
  - 29 (49,2%) referem ser o/a próprio/a
  - 13 (22,0%) referem ser o casal
  - 4 (6,8%) referem ser o Cônjuge
  - Os restantes referem ser os familiares ou profissionais
- Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes:
  - 28 (47,5%) referem ser o/a próprio/a

- 13 (22,0%) referem ser o casal
- 4 (6,8%) referem ser o Cônjuge
- Os restantes referem ser os familiares, cuidadores, os avós
- Levar/buscar os/as filhos/as à escola:
  - 15 (25,4%) referem ser o/a próprio/a
  - 9 (15,3%) referem ser o casal
  - 2 (3,4%) referem ser o Cônjuge
  - Os restantes referem não ter filhos ou serem adultos, serem os avós ou familiares diretos ou centros de estudo
- Acompanhamento dos/as filhos/as nos estudos, reuniões de pais e mães:
  - 16 (27,1%) referem ser o/a próprio/a
  - 12 (20,3%) referem ser o casal
  - 3 (5,1%) referem ser o Cônjuge
  - Os restantes referem não ter filhos ou já não estudarem ou serem adultos
- Participar em atividades de voluntariado e/ou participação cívica:
  - 27 (45,8%) referem ser o/a próprio/a
  - 17 (28,8%) referem ser o casal
  - 6 (10,2%) referem ser o Cônjuge
  - Os restantes referem não terem tempo ou serem os filhos

Quando inquiridos face à divisão das tarefas anteriormente enunciadas, 33 (55,90%) referem estar satisfeitos/as com a divisão de tarefas, 18 (30,50%) referem estar muito satisfeitos/os com a divisão de tarefas, 8 (13,60%) referem estar insatisfeitos/as com a divisão de tarefas e 3 (5,10%) referem estar muito insatisfeitos/as com a divisão de tarefas. Importa referir que alguns inquiridos deram mais do que 1 resposta relativamente a esta questão.

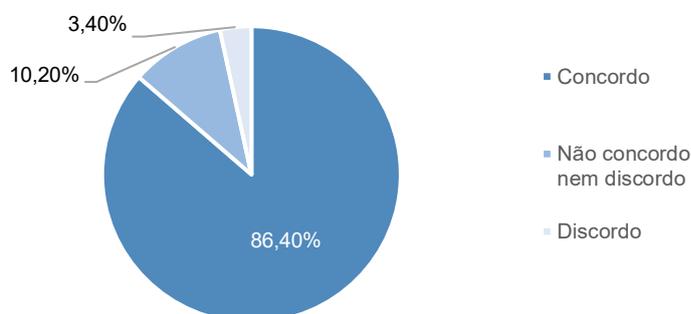
Diferentes estudos demonstraram que a divisão de trabalho doméstico entre os sexos é uma área em que as evoluções são lentas (Singly e Glaude, 1986; Zarca, 1990), em contraste com a rápida evolução das mulheres na esfera profissional. Serão preciso ainda, algumas gerações até que o trabalho doméstico deixe de ser encarado como um trabalho maioritariamente feminino.



**Gráfico 38. Satisfação com a divisão das tarefas na esfera pessoal/familiar**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quanto à Perceção acerca da Igualdade de Género 86,4% dos inquiridos consideram que a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar.

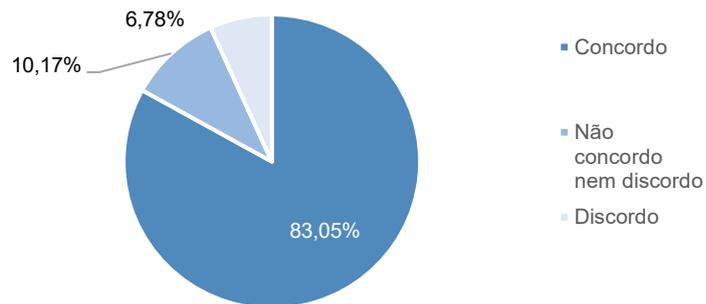


**Gráfico 39. A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Veja-se a “Campanha Minutos de Igualdade” da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), em parceria com o EEAGrants, que tem vindo a divulgar um conjunto de vídeos que procuram alertar para questões fundamentais para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, neste caso sobre os usos do tempo - <https://youtu.be/wQqLNUltLgU>

Para 83,05% dos inquiridos, as mulheres, que têm um emprego continuam a ser as principais responsáveis pelas atividades domésticas e pelas responsabilidades familiares.

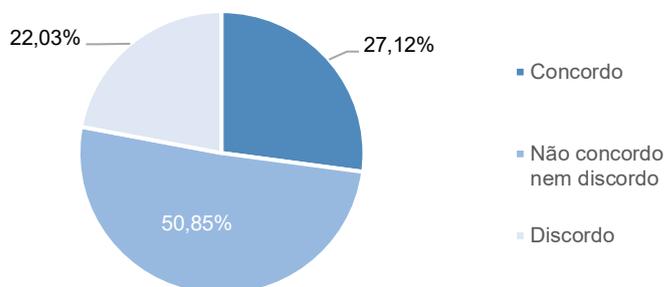


**Gráfico 40. As mulheres que têm um emprego continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quando inquiridos se, na instituição onde trabalham, mulheres e homens têm as mesmas condições de progressão na carreira, 38 (64,4%) concordam com a afirmação, 19 (32,2%) não concordam nem discordam e apenas 2 (9,0%), dos inquiridos discordam de que exista, na sua instituição as mesmas condições de progressão, entre homens e mulheres.

Já quando inquiridos, se no trabalho os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres, 50,85% não concordam nem discordam, 22,03% discordam e apenas 27,12% concordam com afirmação.

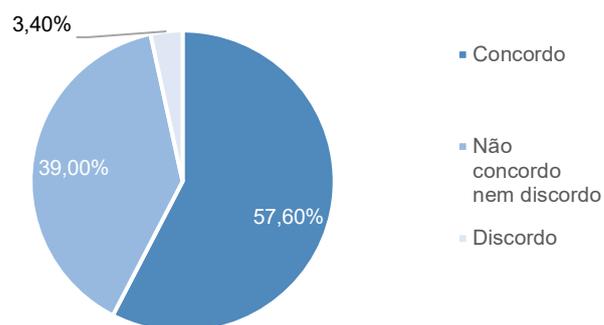


**Gráfico 41. No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quando inquiridos sobre se hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de progressão na carreira profissional, 26 (44,1%) concordaram e 12 (20,3%) discordaram, existindo um total de 21 (35,6%) dos inquiridos que não concordam nem discordam.

Sobre a igualdade de oportunidades e a não discriminação em função do género, etnia, orientação sexual ou identidade de género estarem presentes no acesso às várias carreiras profissionais na instituição onde trabalham os inquiridos, 57,6% concordam com a afirmação, enquanto 39,0% não concordam nem discordam.



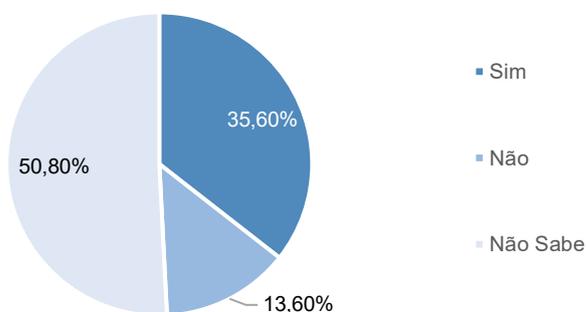
**Gráfico 42. A igualdade de oportunidades e a não discriminação em função do género, etnia, orientação sexual ou identidade de género estão presentes no acesso às várias carreiras profissionais na instituição onde trabalho**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Relativamente à paridade de género, ou seja, o número equitativo de colaboradores do sexo masculino e feminino, presente nas várias carreiras profissionais na instituição onde trabalham os inquiridos, 49,2% consideram esta paridade alcançável, 42,4% não concordam nem discordam e apenas 8,5% discordam.

No âmbito da relação com a comunidade e questionados se têm conhecimento de que a Câmara Municipal realiza ações de formação no âmbito da Igualdade de Género, Violência de Género, ou *Bullying*, dirigidas à comunidade, 57,6% não sabe, 18,6% responde que não e 23,7% deram uma resposta positiva.

Ainda no mesmo âmbito, e quando questionados se a Câmara Municipal apoia iniciativas de promoção da Saúde dirigidas a mulheres e homens, destaca-se nas respostas um desconhecimento da sua existência no caso 50,8%, que indicam não existir são 13,6%. Tendo 35,6% respondido que sim.



**Gráfico 43. A Câmara Municipal apoia iniciativas de promoção da Saúde dirigidas a mulheres e homens.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Sobre se têm conhecimento da existência de um Gabinete de Atendimento, para apoio Social, para os/as cidadãos/ãs residentes no concelho, 24 (40,7%) responderam que sim, 11,9% responderam negativamente e 47,5% não souberam responder.

O presente instrumento será fundamental, para ajudar os cidadãos a pensar a cidade onde vivem, provocando uma análise mais crítica sobre as barreiras e acessibilidades do espaço onde circulam, bem como sobre que atividades profissionais desempenham as pessoas de diferentes etnias e nacionalidades.

#### **4.3.1.5. Medidas e ações (vertente interna)**

No âmbito de medidas e ações a ter em conta no PMIND de Coruche, este diagnóstico tem como fim último fundamentar as opções estratégicas e toda a definição, promoção e implementação da igualdade e não discriminação na organização municipal, nomeadamente:

- Salvaguardando o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional
- Adotando uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade
- Transversalizando a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades
- Garantindo condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia

A conceção desse PMIND deve ter por base as especificidades e problemáticas identificadas em cada realidade organizacional e os desafios, ações e práticas a planear que devem ser ajustadas às necessidades de melhoria identificadas durante esta fase de diagnóstico.

No que respeita à vertente interna é necessário tornar transversal a perspetiva de género na missão e planeamento estratégico da câmara municipal. Tal passa pela sensibilização e formação dos recursos humanos a fim da adoção de uma linguagem mais inclusiva (verbal e não verbal). Do mesmo modo é necessária a garantia de que todos os documentos estratégicos, formulários, comunicação físicas e *online*, integrem conceitos e linguagem não discriminatória.

## 4.4. Vertente Externa

### Breve caracterização demográfica do concelho

O concelho de Coruche pertence ao distrito de Santarém e ocupa uma superfície de cerca de 1 115,72 km<sup>2</sup> de área e 19.944 Habitantes (2011) onde se distribuem 6 freguesias, fruto da reorganização administrativa de 2013 (foram criadas duas uniões de freguesias).

O concelho de Coruche é o de maior extensão do distrito de Santarém e o décimo a nível nacional. Está situado na margem sul do Tejo numa zona de transição do Ribatejo para o Alentejo. O município é limitado a norte pelos municípios de Almeirim e Chamusca, a nordeste por Ponte de Sor, a leste por Mora, a sueste por Arraiolos, a sul por Montemor-o-Novo e pela fração secundária do Montijo, a oeste por Benavente e a Noroeste por Salvaterra de Magos.

Em 2011 os Censos registaram 19.944 residentes no concelho de Coruche, dos quais homens 8.193 (47,7%) e 9.523 mulheres (52,3%).

Verifica-se na Tabela 11 que atualmente, segundo o Censos 2021, o concelho de Coruche conta com 17.356 habitantes, dos quais 8.193 (47,2%) são homens e 9.163 são mulheres (52,8%).

**Tabela 11. Número de habitantes por sexo no Concelho de Coruche**

Sexo	M			F			Total		
	2021	2011	Var (%)	2021	2011	Var (%)	2021	2011	Var (%)
<b>Coruche</b>	8193	9 523	-0,1	9 163	10 421	-0,12	17356	19 944	-0,13

Fonte: INE, 2021

Em dez anos, o intervalo de tempo entre a realização desta operação de recenseamentos da população e da habitação, verificou-se uma ligeira variação dos residentes e Coruche. Há agora menos 2.588 residentes (-0,13%) do que no ano da chegada da Troika. Na distribuição por sexos, são agora menos 1.330 homens e menos 1.258 mulheres.

Na Tabela 12 apresenta-se a População residente por grupo etário no Concelho de Coruche, verificando-se a maior concentração entre os 25 e 64 anos, sendo que nos restantes escalões (0-4 anos, 15-24 anos e 65 ou mais anos) há uma maior homogeneidade nas distribuições.

**Tabela 12. População residente por grupo etário no Concelho de Coruche**

Sexo	0-14 anos		15-24 anos		25-64 anos		65 e mais anos	
	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011
<b>M</b>	935	1.224	788	829	4.001	4.922	2.469	2.548
<b>F</b>	922	1.164	754	855	4.199	5.085	3.288	3.317

Fonte: INE, 2021

Assim, por ordem decrescente, em 2021, no grupo etário dos 25 aos 64 anos contabilizam-se 8.200 residentes, menos que os 10.007 de 2011, no grupo etário dos 65 ou mais anos contabilizam-se 5.757 residentes, mais que os 5.865 de 2011, no grupo etário dos 0 aos 14 anos contabilizam-se 1.857 residentes, menos que os 2.388 de 2011 e finalmente no grupo etário dos 15 aos 24 anos contabilizam-se 1.542 residentes, menos do que os 1.684 de 2011.

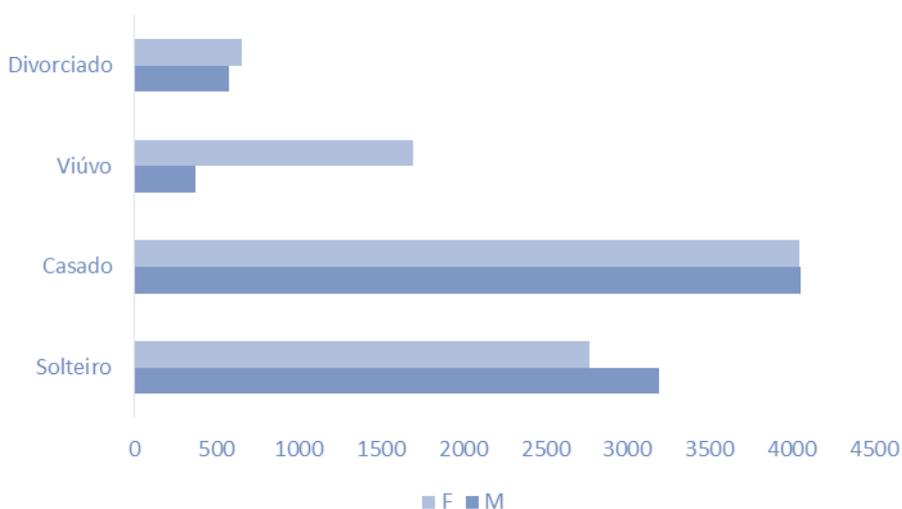
De referir que se verifica um enorme índice de envelhecimento da população, pelo seu considerável aumento, por oposição à também acentuada redução da faixa dos 0 aos 14 anos.

Estes índices complementados com os dados dos inquéritos *online* incentivam a uma tomada de medidas, a curto prazo, em função dos cuidados a ter com os ascendentes. Nesta matéria o Município tem que manter e apostar em medidas complementares a estudar, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras.

Por forma a colmatar estas necessidades, o plano irá olhar o envelhecimento em progresso a fim de definir estratégias para minorar o seu isolamento futuro e através da promoção de relações intergeracionais.

Na Tabela 13 apuramos a população residente por sexo e estado civil do concelho de Coruche. Em 2021 contabilizamos, com o estado civil de solteiro/a 5.959, 3.191 homens e 2.768 mulheres, com o estado civil de casado/a temos 8.103, 4.056 homens e 4047 mulheres, com o estado civil de viúvo/a temos 369 homens e 1.698 mulheres e finalmente com o estado civil de divorciado/a temos 577 homens e 650 mulheres.

**Tabela 13. População residente por sexo e estado civil no Concelho de Coruche**



Fonte: INE, 2021

Entre 2011 e 2021, verificam-se, na Tabela 14, os seguintes resultados em número de habitantes por freguesia: Biscainho (-10,6%), Branca (-11,7%), Couço (-17,9%), Santana do Mato (-17,7%) perderam residentes, assim como a União de freguesias de Coruche, Fajarda e Erra (-5,7%).

**Tabela 14. Número de habitantes por freguesia no Concelho de Coruche**

Freguesia	M			F			Total		
	2021	2011	Var.	2021	2011	Var.	2021	2011	Var.
Coruche	8193	9523	-14,0%	9163	10421	-12,1%	17356	19944	-13,0%
Biscainho	442	519	-14,8%	518	555	-6,7%	960	1074	-10,6%
Branca	644	729	-11,7%	658	745	-11,7%	1302	1474	-11,7%
Couço	1064	1323	-19,6%	1207	1442	-16,3%	2271	2765	-17,9%
Santana do Mato	480	575	-16,5%	465	573	-18,8%	945	1148	-17,7%
São José da Lamarosa	689	833	-17,3%	775	894	-13,3%	1583	1727	-8,3%
União das freguesias de Coruche, Fajarda e Erra	4874	5544	-12,1%	5540	6212	-10,8%	11086	11756	-5,7%
<b>Total</b>	<b>16386</b>	<b>19046</b>	<b>-14,0%</b>	<b>18326</b>	<b>20842</b>	<b>-12,1%</b>	<b>35503</b>	<b>39888</b>	<b>-11,0%</b>

Fonte: INE, 2021

Complementarmente estes mais recentes dados demográficos, e uma vez que este plano é uma abordagem às políticas de igualdade, inclusão e não discriminação é importante acompanhar o saldo migratório no concelho de Coruche.

O detalhe da informação relativa à imigração, por sexo e país de origem, nomeadamente, junto da população que solicitou estatuto de residente entre 2016 e 2020 (Tabela 15) demonstra uma ligeira predominância de imigrantes do sexo masculino (64) face ao número de imigrantes do sexo feminino (53).

Os pedidos de residência da população feminina são majoritariamente oriundos de países como Brasil (19), Angola (3), Venezuela (1), e França (4) e os da população masculina são majoritariamente provenientes de países como Brasil (16), Índia (16) e Espanha (46).

Os residentes de nacionalidade brasileira apresentam-se como a comunidade estrangeira claramente preponderante no Município de Coruche.

Como um dos objetivos deste plano é a igualdade e a não discriminação, estamos cientes de que será necessária uma atuação que desmonte a abordagem de que a diferença implica diferentes direitos, ou seja, que certas características de determinadas pessoas são razões suficientes para que os seus interesses não sejam considerados de igual modo. Seja qual for o sexo ou a proveniência tem que ser definidas formas de acolhimento e integração não discriminatória.

Aumentar as estruturas de apoio e proximidade à população estrangeira por exemplo através das Entidades Solidárias locais e do desenvolvimento de projetos que visem a educação e a vivência intercultural.

Tabela 15. População estrangeira que solicitou estatuto de residente (N.º), por sexo e país de origem, 2016-2020

População estrangeira que solicitou estatuto de residente (N.º)							
Sexo	País de origem	Ano de referência					Total
		2020	2019	2018	2017	2016	
Feminino	Angola	2	0	0	0	1	3
	Brasil	5	6	3	3	2	19
	Cabo Verde	0	1	0	0	0	1
	Alemanha	0	0	0	2	0	2
	Espanha	0	0	2	0	0	2
	França	1	2	1	0	0	4
	Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte	2	1	0	0	0	3
	Irlanda	0	0	0	0	1	1
	Moldávia	0	1	0	0	0	1
	Malta	2	0	0	0	0	2
	Moçambique	2	0	0	0	0	2
	Países Baixos	1	1	0	1	0	3
	Polónia	0	4	0	0	0	4
	Roménia	0	0	0	1	2	3
Ucrânia	0	3	0	0	0	3	
Venezuela	0	0	1	0	0	1	
<b>Somatório</b>		<b>15</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>54</b>
Masculino	Bélgica	0	1	1	0	0	2
	Bulgária	0	0	0	1	0	1
	Brasil	7	5	3	0	1	16
	Suiça	0	0	0	0	1	1
	República Checa	1	0	0	0	0	1
	Alemanha	0	0	1	2	2	5
	Espanha	0	0	0	0	3	3
	França	1	0	2	1	0	4
	Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte	2	0	0	0	2	4
	Índia	14	1	0	1	0	16
	Lituânia	0	0	0	0	1	1
	Moldávia	0	1	0	0	0	1
	Países Baixos	1	1	0	0	1	3
	Paquistão	0	0	0	1	0	1
	Roménia	0	1	1	1	1	4
	Ucrânia	1	1	2	0	0	4
Venezuela	0	0	1	0	0	1	
<b>Somatório</b>		<b>27</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>68</b>

Fonte: INE, 2021

De notar por fim, que a população estrangeira tem vindo a diminuir quantitativamente desde 2018. Esta inflexão poderá dever-se a fatores tais como o acesso à nacionalidade portuguesa por parte de estrangeiros residentes, alteração de processos migratórios em alguns países de origem e aos recentes efeitos das crises quer a económica e quer a pandémica.

## Organizações do Terceiro Setor

Tendo como informação base o Diagnóstico Social de 2020, é possível indicar que no município de Coruche funcionam catorze equipamentos no campo das respostas sociais, sendo que treze constituem Instituições Particulares de Solidariedade Social, as quais garantem uma maior proximidade dos serviços à população e proporcionam um leque diversificado de respostas com Acordos de Cooperação celebrados com o Instituto de Segurança Social I.P., Centro Distrital de Coimbra.

A informação relativa à composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sedeadas no concelho, desagregadas por sexo e tipologia de funções será sistematizada considerando todos os dados disponíveis referentes às organizações/associações de várias áreas: social, desporto, cultura, entre outros.

**Tabela 16. Lista de organizações do terceiro setor de Concelho de Coruche – órgãos sociais por sexo –**

Organizações do Terceiro Setor	Órgãos Sociais										Total
	Presidente		Membros da Direção		Presidente da Assembleia Geral		Membros da Assembleia Geral		Conselho Fiscal/Outros membros		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Associação de Solidariedade Cultural e Recreativa Biscainhense	1	0	7	3	1	0	1	1	6	0	20
Centro Materno Infantil e Cultural do Couço	0	1	2	3	0	1	0	4	2	1	14
Centro Social Paroquial de Santo António do Couço	1	0	2	2	S/N	S/N	S/N	S/N	0	3	8
Cáritas Paroquial de Coruche	0	1	4	0	S/N	S/N	S/N	S/N	1	2	8
Lar de S. José (Creche e Sopa dos Pobres)	0	1	3	1	S/N	S/N	S/N	S/N	3	0	8
Santa Casa da Misericórdia de Coruche	1	0	4	1	1	0	2	0	S/N	S/N	9
Centro Social e Paroquial de Nossa Senhora da Conceição da Branca	1	0	2	2	S/N	S/N	S/N	S/N	3	0	8
Associação Cultural Desportiva Social Recreativa - Santa Ana do Mato	1	0	2	1	1	0	2	1	5	1	14
Associação de Solidariedade Social da Fajarda	0	1	2	3	0	1	0	2	2	1	12
Associação de Reformados, Pensionistas e Idosos da Freguesia do Couço	1	0	4	0	1	0	1	3	2	3	15

Fonte: DGSS, 2022

Nesta tabela é possível visualizar as diferentes modalidades desportivas presentes no concelho de Coruche, é ainda possível identificar o nº de clubes a que se refere cada uma delas assim como nº de atletas. Contudo não foi possível agregar dados referentes ao género dos praticantes, situação justificável tendo em conta a reorganização das instituições depois de um período conturbado e não controlável motivado pela pandemia de COVID-19.

**Tabela 17. Modalidades desportivas no Concelho de Coruche em 2020/2021**

Modalidades Desportivas no Concelho de Coruche 2020/2021		
Atividade	Nº de Clubes	Nº de Atletas
Equitação	2	36
Futebol Inatel	13	207
Zumba	3	40
Zumba kids	1	14
BTT	6	74
Futebol e Formação	4	213
Futsal	1	96
Dança	1	25
Ténis	1	33
Padel	1	28
Yoga	2	25
Hóquei em Patins	1	55
Patinagem Artística	1	45
Natação Pura	1	40
Mini Polo	1	5
Águas Abertas	1	8
Salvamento Aquático Desportivo	1	29
Canoagem	1	0
Natação Artística	1	5
Judo	1	20
Jujutsu	1	7
Taijutsu	1	7
Ballet Baby	1	0
Ballet	1	15
Dança Contemporânea	1	6
Hip Hop	1	15
Sevilhanas	1	5
Body Balance	1	14
Piano	1	12
Bateria	1	0
Guitarra	1	7
Violino	1	2
Canto	1	10
Técnica Vocal	1	0
Artes Decorativas	1	3
Costura	1	9
Teatro	1	2
Karaté Shotokan	1	18
Columbofilia	3	46
Pesca Desportiva	3	43
Ski Aquático	1	50
Motocross	1	0
Orientação	1	0

Fonte: Carta Desportiva do Município de Coruche, 2021

## Educação e Ensino

Os serviços de educação de Coruche englobam o ensino público e privado, composto, segundo dados de 2020, por 23 estabelecimentos de ensino.

Contabilizavam-se, em 2020, 18 instituições ensino público e 4 do ensino privado, e 1 estabelecimento de ensino corporativo. (Tabela 18)

**Tabela 18. Estabelecimentos de Educação e Ensino no Município de Coruche**

Nível de ensino	Escola		Número de alunos (N.º)
Ensino Secundário/Profissional	Escola Secundária de Coruche	Ensino Público	240 alunos
	Escola Profissional de Coruche	Ensino Cooperativo	205 alunos
Ensino Básico	Escola Básica 2, 3 Dr.º Armando Lizardo	Ensino Público	289 alunos 2.º Ciclo   140 alunos 3.º Ciclo
	EB1 Montinhos dos Pegos		18 alunos
	EB1 Biscainho		23 alunos
	EB1 Branca		37 alunos
	EB1 Erra		33 alunos
	EB1 Fajarda		42 alunos
	EB1 Lamarosa		25 alunos
	EB1 Rebocho		26 alunos
	EB1 Santana do Mato		31 alunos
Jardim de Infância/Ensino Básico	EB/JI do Couço	Ensino Público	23 alunos JI   66 alunos 1.º Ciclo
	Escola Básica de Coruche		42 alunos JI   250 alunos 1.º Ciclo
Jardim de Infância	Ji Biscainho	Ensino Público	14 alunos
	Ji da Branca		15 alunos
	Ji da Erra		19 alunos
	Ji Lamarosa		15 alunos
	Ji Santana do Mato		17 alunos
Creche/Jardim de Infância	Lar de São José	Ensino Privado	32 alunos Creche   55 alunos JI
	Centro Materno Infantil do Couço		20 alunos Creche   12 alunos JI
Creche	Creche Municipal da Azervadinha	Ensino Público	28 alunos
	Creche Municipal da Quinta do Lago		110 alunos
<b>Total</b>			<b>1 846</b>

Fonte: Diagnóstico Social de Coruche (2020)

A análise dos níveis de educação e escolaridade da população permite conhecer o grau de qualificação dos residentes de Coruche, podendo constituir um bom indicador do tipo de emprego e/ou poder de compra, entre outros.

A Tabela 19 demonstra a população residente por nível de escolaridade completo mais elevado da população, por sexo.

**Tabela 19. População em N° por sexo e nível de escolaridade completo mais elevado - 2011-2021**

População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado segundo os Censos (%)			
Sexo	Nível de escolaridade	Ano de referência	
		2001	2011
Feminino	Sem nível de escolaridade	40,6	26,2
	Básico 1º Ciclo	27,6	31,0
	Básico 2º Ciclo	8,8	8,1
	Básico 3º Ciclo	10,5	13,9
	Secundário	8,6	11,7
	Médio	0,3	0,6
	Superior	3,7	8,6
<b>Somatório</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
Masculino	Sem nível de escolaridade	25,3	15,0
	Básico 1º Ciclo	35,9	36,8
	Básico 2º Ciclo	13,9	13,3
	Básico 3º Ciclo	13,7	17,2
	Secundário	8,4	11,8
	Médio	0,4	0,8
	Superior	2,5	5,1
<b>Somatório</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: INE, 2021

A diminuição da população sem nível de escolaridade concluído é transversal à população concelhia. Na população feminina este decréscimo foi mais acentuado entre os dois momentos censitários, tendo reduzido 14,4%. Ainda assim, é na população feminina que em 2011 se encontrava a maior proporção de população sem nível de escolaridade concluído. Tal facto deve-se questões culturais de um passado bem recente, em que, quem ficava em casa, no limite, era a mulher.

A população masculina evidencia uma maior percentagem de indivíduos com ensino concluído ao nível do 3.º Ciclo do ensino básico (17,2% em oposição aos 13,9% da população feminina), ao nível do 2.º Ciclo do ensino básico (13,3% face aos 8,1% da população feminina) e ao nível do ensino secundário (11,8% face aos 11,7% da população feminina) em 2021.

Verifica-se um aumento percentual de pessoas com o ensino secundário concluído para ambos os sexos entre 2001 e 2011 de acordo com os censos (3,4 pontos percentuais no sexo masculino e 3,1 pontos percentuais no sexo feminino em 2011).

Por sua vez, no ensino superior é evidente a maior proporção de população feminina com curso concluído, tendo, porém, esse valor registado um crescimento mais acentuado que na população masculina.

Com efeito, na população feminina com curso superior verificou-se, entre os dois momentos censitários, um aumento de 4,9 pontos percentuais, passando de 3,7% em 2001 para 8,6% em 2011. Já a população masculina com formação superior aumentou 2,6 pontos percentuais passando de 2,5% em 2001 para 5,1% em 2011.

Finalmente os dados apontam para uma tendência crescente da formação das mulheres, o que no futuro terá certamente repercussões positivas neste extrato da população concelhia.

A sintetiza o total de alunos, do sexo feminino e masculino, matriculados nos anos de 2011 e 2020.

**Tabela 20. Alunos matriculados nos ensinos pré-escolares, básico e secundário: total e por nível de ensino**

Sexo	Educação Pré-Escolar		Ensino Básico - 1º Ciclo		Ensino Básico - 2º Ciclo		Ensino Básico - 3º Ciclo		Ensino Secundário	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020
M	220	157	388	274	200	160	287	271	285	250
F	196	160	325	255	201	129	298	252	269	205

Fonte: INE, 2021

Os valores traduzem uma diminuição do número de alunas matriculadas no Ensino Básico – 1º Ciclo (com 325 em 2011 e 255 em 2020), no Ensino Básico – 3º Ciclo (com 298 em 2011 e 252 em 2020) e Ensino Secundário (com 269 em 2011 e 205 em 2020).

No caso do sexo masculino verifica-se também uma diminuição do número de alunos matriculados no Ensino Básico – 1º Ciclo (com 220 em 2011 e 157 em 2020), no Ensino Básico – 2º Ciclo (com 200 em 2011 e 160 em 2020) e no Ensino Básico – 3º Ciclo (com 287 em 2011 e 271 em 2020).

#### 4.4.1.1. Escolaridade

A Tabela 21 apresenta o número total de alunos a frequentar o ensino secundário e a sua distribuição entre 2006/2007 e 2015/2016, registando-se um ligeiro decréscimo no período considerado (349,326) respetivamente.

**Tabela 21. Número Total de alunos a frequentar o Ensino Secundário e sua distribuição**

Ano lectivo	Aluno matriculados
2006/07	349
2007/08	451
2008/09	528
2009/10	416
2010/11	374
2011/12	380
2012/13	322
2013/14	311
2014/15	308
2015/16	326

Fonte: Diagnóstico Social Coruche, 2020

Especificando a título exemplificativo o número total de alunos a frequentar os cursos científico-humanísticos apresenta-se, na Tabela 22 nos agrupamentos de Coruche. Os cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologia apresenta maior número de inscritos (176), seguido do curso de línguas e humanidades (84).

**Tabela 22. Número Total de alunos a frequentar os cursos científico-humanísticos Agrupamento de Escolas de Coruche**

Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos	Total
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciência e tecnologia	176
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	25
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	84
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	17

Fonte: CM Coruche, 2021

#### 4.4.1.2. Abandono Escolar

Assim, como se pode verificar na Tabela 23 os dados percentuais de abandono escolar de Coruche entre 1991 e 2011. Verifica-se um decréscimo de 10,8% entre o período considerado.

**Tabela 23. Taxa de abandono escolar (%) por Local de residência (1991-2011)**

Taxa de abandono escolar	
Ano	(%)
2011	2,1
2001	3,1
1991	13,0

Fonte: INE, 2011

O Município de Coruche integra a candidatura PiiCiE LT, Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar da Lezíria do Tejo, promovido pela CIMLT e financiado pelo Fundo Social Europeu, enquadrado no Alentejo 2020.

Este protocolo contempla a implementação das ações que integram os dois eixos de intervenção do plano integrado da Lezíria do Tejo:

Eixo 1. Educação Positiva

Eixo 2. Educação pela Inovação, através da constituição de uma Equipa Multidisciplinar de Intervenção Comunitária (EMIC) que, em Coruche, é constituída por um Animador Sociocultural, um Educador Social e um Psicólogo Clínico.

Pretende-se, através de intervenções positivas e criativas adequadas a cada contexto escolar, incidir no desenvolvimento do espírito crítico e criativo das crianças e jovens, assim como no reforço de competências escolares, sociais e relacionais, pela dinamização de atividades que promovam uma maior interligação entre escola, pais e comunidade em geral.

#### **4.4.1.3. Ensino Sénior**

A abordagem do envelhecimento ativo e bem-sucedido baseia-se no reconhecimento dos direitos humanos das pessoas mais velhas, e nos princípios de independência, participação, dignidade, assistência e autorrealização. O planeamento estratégico deixa de ter um enfoque baseado nas necessidades e passa a estar baseado nos direitos, o que permite o reconhecimento dos direitos das pessoas mais velhas à igualdade de oportunidades e tratamento de todos os aspetos da vida à medida que envelhecem.

Esta abordagem tem dupla importância: do ponto de vista individual é fundamental para uma velhice mais positiva, ativa ou bem-sucedida; por outro lado, do ponto de vista coletivo é do interesse generalizado que a sociedade seja constituída por pessoas saudáveis. Quanto mais saudáveis e ativas forem as pessoas mais velhas, maior a sustentabilidade dos serviços de saúde e de apoio social.

Seguindo a abordagem do envelhecimento ativo e bem-sucedido, importa focar a educação sénior e o seu papel fundamental na prossecução dessa abordagem. Até à data e neste âmbito o Município de Coruche não planeou nem desenvolveu formalmente ações nesta área para mulheres idosas tendo, porém, esse objetivo no decorrer deste plano. Mesmo assim, o Município de Coruche, através da Associação Sénior de Coruche, associação fundada por seniores e apoiada pela Autarquia, com o objetivo de promover o convívio e combater o isolamento social da população sénior, tem como atividade recorrente a capacitação dos seu associados/as para as TIC: Office, Internet e Redes Sociais.

Isto acontece através de uma aprendizagem informal entre pares focado no ganho de competências no uso essencialmente da Internet ao nível das Redes Sociais por parte dos Seniores, capacitação que aumentou com a situação COVID19 que se viveu recentemente.

## Trabalho e Emprego

A análise da condição da população perante o trabalho permite concluir que a taxa de atividade (Tabela 24), que traduz a mão-de-obra disponível, incluindo os trabalhadores empregados e desempregados, sofreu uma variação considerável junto da população masculina, tendo entre 2001 e 2011 registado uma diminuição de aumento de 1.062 pessoas, o que equivale a representar 54,7% no primeiro ano e 48,1% da população total no segundo ano analisado.

A taxa de atividade da população feminina sofreu também um decréscimo de 352 pessoas, passando de 39,6% em 2001 para 38,5% em 2011, traduzindo, ainda assim, um valor absoluto inferior ao da população ativa feminina no último ano de análise.

**Tabela 24. População ativa, por sexo, 2001 e 2011**

População ativa segundo os Censos				
Sexo	2001		2011	
	(N.º)	(%)	(N.º)	(%)
Feminino	4 361	39,6	4 009	38,5
Masculino	5 646	54,7	4 584	48,1
<b>Somatório</b>	<b>10 007</b>	<b>46,9</b>	<b>8 593</b>	<b>82,5</b>

Fonte: PORDATA, 2021

A população empregada em Coruche à data dos Censos 2011, detalhada por sexo e situação na profissão principal, encontra-se visível na Tabela 25.

Tanto a população feminina, como masculina encontra-se maioritariamente empregada como trabalhador por conta de outrem, respetivamente, 2.887 (85,3% do total de mulheres empregadas) e 3.232 pessoas (78,8% do total de homens empregados.)

Comparando a mão-de-obra masculina e feminina é possível observar uma maior proporção de mulheres empregadas por conta de outrem, ao passo que a proporção de trabalhadores por conta própria como empregador e de trabalhadores por conta própria como isolado é superior nos homens.

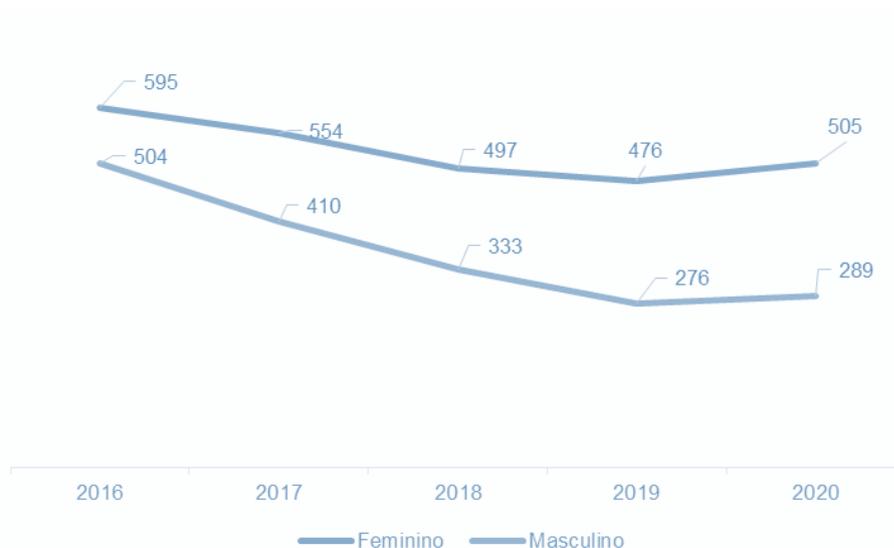


**Tabela 26. População empregada por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019**

Setor de atividade económica		Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (€)					Valor médio	Variação (%)
		Ano de referência						
		2019	2018	2017	2016	2015		
Feminino	Agricultura, produção animal, caça, sicultura e pesca	195,0	155,0	135,0	148,0	149,0	156	30,9%
	Indústria, construção, energia e água	248,0	232,0	240,0	227,0	276,0	245	-10,1%
	Serviços	740,0	763,0	754,0	754,0	726,0	747	1,9%
Valor médio		777,9	768,1	762,4	751,0	743,1	760,5	7,6%
Masculino	Agricultura, produção animal, caça, sicultura e pesca	364,0	353,0	359,0	367,0	345,0	358	5,5%
	Indústria, construção, energia e água	523,0	534,0	525,0	536,0	631,0	550	-17,1%
	Serviços	589,0	598,0	620,0	593,0	607,0	601	-3,0%
Valor médio		882,1	867,1	856,1	870,4	850,3	865,2	-4,9%

Fonte: INE, 2019

Os dados relativos ao desemprego no município de Coruche apresentados incidem, nomeadamente, sobre os beneficiários do subsídio de desemprego da segurança social, correspondente ao montante compensatório atribuído pela segurança social durante um número limitado de meses enquanto o trabalhador que perdeu o seu emprego procura um novo trabalho (Gráfico 44).



**Gráfico 44. Beneficiários do subsídio de desemprego da segurança social de Coruche, por sexo, 2016-2020**

Fonte: INE, 2021

No intervalo compreendido entre 2016 e 2020 assistiu-se à tendência de diminuição do número de beneficiários do subsídio de desemprego da segurança social, mais acentuada no sexo masculino do que no feminino.

Excetuando-se o ano de 2020, o número de beneficiárias do sexo feminino assumiu uma tendência gradual de diminuição, passando de 595 em 2016 para 505 no ano de 2020. Os valores relativos

ao sexo feminino são consideravelmente superiores aos apresentados pelos beneficiários do sexo masculino.

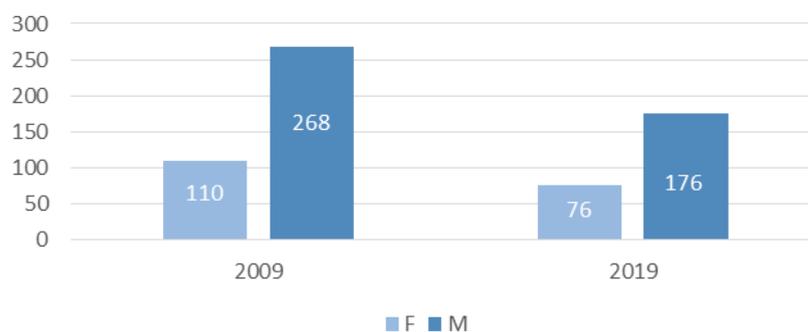
No sexo masculino o número de beneficiários do subsídio de desemprego diminui de 504 em 2016 para 289 e, 2020.

Relativamente à representação dos/as empregadores/as no concelho, do número total de empregadoras/es identificado em 2009 é de 378, em 2019 é de 252, o que mostra desde já um decréscimo de empregadoras/es tanto no sexo feminino como masculino (Tabela 27). Ao compararmos o sexo masculino com o feminino verificamos ainda uma tendência na predominância do masculino sobre o feminino relativamente a nº de empregadoras/es, ao olharmos para 2009 e 2019 (Gráfico 45).

**Tabela 27. Nº de Empregadoras/es no Concelho de Coruche em 2009 e 2019 por género**

Nº de Empregadoras/es no Concelho da Coruche em 2009/2019	2009	2019
F	110	76
M	268	176
<b>TOTAL</b>	<b>378</b>	<b>252</b>

Fonte: PORDATA, 2022



**Gráfico 45. Nº de Empregadoras/es no Concelho de Coruche em 2009 e 2019**

Fonte: PORDATA, 2022

#### 4.4.1.4. Atividade e rendimento

Na Tabela 28, encontra-se discriminada a remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem em euros. A remuneração de base mensal corresponde ao montante que o empregado tem direito a receber todos os meses pelo horário normal de trabalho.

Observa-se uma disparidade assinalável na remuneração nos vários setores de atividade económica, quando desagregada por sexo, sendo a remuneração base média mensal dos trabalhadores do sexo feminino inferior à dos trabalhadores do sexo masculino.

A diferença é menor nos setores primário e da construção, sendo que, neste último, em 2019 se regista a única circunstância na qual a remuneração base média mensal dos trabalhadores femininos é superior à dos trabalhadores masculinos, respetivamente, 938,90€ e 881,00€.

Ainda que no intervalo temporal considerado se tenha assistido a uma tendência de redução da disparidade observada, é nos setores das indústrias transformadoras e construção, energia e água que a diferença salarial é maior entre os sexos, situando-se o gap salarial em 2019 de aproximadamente 23,2%.

A análise da tendência registada entre 2015 e 2019 demonstra que a variação da remuneração é superior nos trabalhadores do sexo feminino (11,4%), mesmo que no setor da construção a variação tenha sido superior junto dos empregados do sexo masculino, 12,7% enquanto na feminina é de 2,2% (por haver poucas mulheres nestes ramos de atividade).

Para o sexo feminino a variação alcançou 10,56% no setor de agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, 4,1% no setor de indústria, energia e água e 20,2% na construção. Enquanto a variação masculina se estabeleceu em, respetivamente, 11,4%, 4,8% e 0,2%.

**Tabela 28. Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019**

População empregada por conta de outrem por setor de atividade e por sexo								
Setor de atividade económica		Ano de referência					Valor médio	Variação (%)
		2019	2018	2017	2016	2015		
Feminino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	776,5	772,6	770,4	737,5	703,0	752	10,5%
	Indústria, construção, energia e água	858,4	860,2	858,4	848,5	824,8	850	4,1%
	Indústrias transformadoras	859,5	862,7	863,9	853,8	831,2	854	3,4%
	Construção	782,5	750,2	635,2	682,5	650,9	700	20,2%
	Serviços	740,0	763,0	754,0	754,0	726,0	747	1,9%
Valor médio		780,0	777,9	768,1	762,4	751,0	767,9	8,0%
Masculino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	852,3	832,8	821,0	767,5	765,2	808	11,4%
	Indústria, construção, energia e água	949,4	926,2	915,4	874,1	905,5	914	4,8%
	Indústrias transformadoras	988,6	960,7	961,9	912,7	942,6	953	4,9%
	Construção	709,8	726,9	706,6	700,7	708,7	711	0,2%
	Serviços	589,0	598,0	620,0	593,0	607,0	601	-3,0%
Valor médio		903,0	882,1	867,1	856,1	870,4	875,7	3,7%

Fonte: INE, 2019

Ao detalhar a remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem por nível de qualificação no intervalo 2016-2020, Tabela 29. Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019 Tabela 29 o cenário geral observado anteriormente mantém-se, sendo aparente a remuneração base média mensal superior nos trabalhadores do sexo masculino.

A disparidade é superior nos quadros superiores (diferencial médio de 21,6%), nos profissionais semiqualeificados (diferencial médio de 13,0%) e nos profissionais não qualificados (diferencial médio de 6,2%).

A disparidade entre as qualificações dos encarregados contramestres e chefes de equipa e profissionais qualificados detêm valores muito próximos, sendo respetivamente, 11,4% e 11,2%.

Nos praticantes e aprendizes, a remuneração base mensal feminina é maior quando comparada com a masculina, mas a diferença é pouco significativa (diferencial médio de 1,5%).

Relativamente à variação entre os anos de 2015 e 2019 sentida nos vários níveis de qualificação em Coruche, salienta-se uma evolução positiva, tanto nos trabalhadores do sexo feminino como nos trabalhadores do sexo masculino. Contudo, a variação nos quadros femininos e masculinos é a mesma (2,1%).

A oscilação da remuneração média observada entre determinados anos, como por exemplo no nível de qualificação de encarregados, contramestres e chefes de equipa do sexo feminino, bem como a ausência de dados que traduzam a antiguidade ao serviço, o nível de escolaridade, ou que contenham informação relativa à especificidade das várias profissões, indiciam a necessidade de obtenção de dados adicionais capazes de clarificar efetivamente a aparente disparidade salarial de género.

Com efeito, uma análise multivariada poderá demonstrar, de forma mais clara, o grau de relevância que o preconceito assente na diferença de género assume na disparidade salarial.

**Tabela 29. Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019**

Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem (€)								
Qualificação		Ano de referência					Valor médio	Variação (%)
		2019	2018	2017	2016	2015		
Feminino	Quadros superiores	1 408,6	1 481,5	1 562,7	1 600,2	1 597,8	1 530	-11,8%
	Quadros médios	1 131,9	1 191,8	1 168,3	1 192,0	1 242,1	1 185	-8,9%
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	977,2	1 001,5	1 143,9	1 114,6	1 191,0	1 086	-18,0%
	Profissionais altamente qualificados	926,1	974,5	947,7	954,6	917,9	944	0,9%
	Profissionais qualificados	726,9	717,0	692,3	705,9	690,9	707	5,2%
	Profissionais semiquualificados	657,6	626,3	608,3	584,0	568,8	609	15,6%
	Profissionais não qualificados	652,0	645,6	629,1	607,3	589,2	625	10,7%
	Praticantes e aprendizes	665,9	627,4	621,0	578,4	540,8	607	23,1%
Valor médio		780,0	777,9	768,1	762,4	751,0	767,9	2,1%
Masculino	Quadros superiores	1 798,5	1 895,6	1 896,0	1 977,2	2 042,8	1 922	-12,0%
	Quadros médios	1 311,1	1 272,2	1 248,6	1 200,1	1 303,9	1 267	0,6%
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1 103,7	1 112,2	1 114,6	1 178,6	1 049,0	1 112	5,2%
	Profissionais altamente qualificados	889,6	947,4	885,3	888,4	993,7	921	-10,5%
	Profissionais qualificados	819,4	792,3	773,6	762,8	770,7	784	6,3%
	Profissionais semiquualificados	756,1	721,8	717,1	689,4	678,4	713	11,5%
	Profissionais não qualificados	693,8	739,3	699,0	675,5	676,0	697	2,6%
	Praticantes e aprendizes	655,8	609,0	626,7	575,5	578,4	609	13,4%
Valor médio		903,0	882,1	867,1	856,1	870,4	875,7	2,1%

Fonte: INE, 2021

Após analisar a remuneração base média mensal, importa também analisar o ganho médio mensal, no qual se incluem, para além da remuneração de base, outras remunerações pagas pelo empregador como horas extra, subsídio de férias ou prémios.

A pormenorização do ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem por setor de atividade económica entre os anos de 2015 e 2019 (Tabela 30) demonstra, que independentemente do setor, é a mão-de-obra masculina quem aufer os maiores ganhos, sendo a disparidade mais acentuada nos setores dos serviços e das indústrias transformadoras.

É junto dos quadros femininos que no intervalo analisado se registaram os maiores aumentos nos ganhos, com uma variação global de cerca de 7,5%. No setor da construção o aumento dos ganhos das trabalhadoras por conta de outrem ascendeu aos 21,6%.

**Tabela 30. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019**

Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (€)								
Setor de atividade económica		Ano de referência					Valor médio	Variação (%)
		2019	2018	2017	2016	2015		
Feminino	Agricultura, produção animal, caça, sylvicultura e pesca	876,0	853,9	850,2	825,4	798,0	841	9,8%
	Indústria, construção, energia e água	1 039,5	1 082,3	1 054,8	1 007,8	1 018,6	1 041	2,1%
	Indústrias transformadoras	1 042,8	1 087,9	1 063,7	1 016,2	1 030,5	1 048	1,2%
	Construção	832,2	828,5	709,7	744,4	684,4	760	21,6%
	Serviços	865,4	861,3	847,4	852,5	842,9	854	2,7%
Valor médio		903,7	904,9	891,8	880,2	879,2	892,0	7,5%
Masculino	Agricultura, produção animal, caça, sylvicultura e pesca	997,7	977,2	949,7	888,6	887,7	940	12,4%
	Indústria, construção, energia e água	1 198,2	1 167,9	1 169,1	1 063,2	1 141,3	1 148	5,0%
	Indústrias transformadoras	1 273,1	1 242,4	1 255,0	1 129,3	1 204,3	1 221	5,7%
	Construção	786,4	803,2	785,6	774,5	810,1	792	-2,9%
	Serviços	1 077,0	1 054,4	1 023,9	1 060,8	1 070,8	1 057	0,6%
Valor médio		1 100,4	1 076,9	1 056,9	1 019,4	1 059,0	1 062,5	4,1%

Fonte: INE, 2021

À semelhança da análise à remuneração base média mensal detalhada por atividade económica e nível de qualificação, também o ganho médio mensal dos trabalhadores, referente às mesmas variáveis, traduz uma aparente disparidade salarial de género. Contudo, alerta-se para a simplicidade de análise que estas variáveis traduzem, já que o grau de pormenorização resulta de uma generalização manifestamente inconclusiva.

No caso do ganho, (Tabela 31), para uma análise verdadeiramente objetiva dever-se-á ter em consideração o número de horas de trabalho realizado, assim como a produtividade, variáveis diretamente relacionadas com a remuneração adicional paga pelo empregador.

**Tabela 31. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019**

Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem (€)								
Qualificação		Ano de referência					Valor médio	Variação (%)
		2019	2018	2017	2016	2015		
Feminino	Quadros superiores	1 502,1	1 566,2	1 660,0	1 712,4	1 711,8	1 631	-12,3%
	Quadros médios	1 282,0	1 352,9	1 321,7	1 362,6	1 430,2	1 350	-10,4%
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1 125,0	1 141,6	1 323,0	1 286,5	1 363,4	1 248	-17,5%
	Profissionais altamente qualificados	1 091,1	1 108,2	1 105,5	1 105,9	1 052,5	1 093	3,7%
	Profissionais qualificados	859,3	847,2	820,4	847,2	847,9	844	1,3%
	Profissionais semiquualificados	782,9	757,4	733,5	684,4	688,2	729	13,8%
	Profissionais não qualificados	742,5	754,9	709,0	679,5	660,3	709	12,4%
	Praticantes e aprendizes	725,4	713,9	701,2	622,8	608,2	674	19,3%
Valor médio		903,7	904,9	891,8	880,2	879,2	892,0	1,3%
Masculino	Quadros superiores	2 048,6	2 047,9	2 097,6	2 202,9	2 177,4	2 115	-5,9%
	Quadros médios	1 499,7	1 456,3	1 407,5	1 557,2	1 518,2	1 488	-1,2%
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1 458,3	1 491,4	1 450,3	1 420,1	1 233,5	1 411	18,2%
	Profissionais altamente qualificados	1 164,6	1 062,2	1 086,1	1 195,9	1 166,1	1 135	-0,1%
	Profissionais qualificados	973,7	954,0	934,5	961,3	898,5	944	8,4%
	Profissionais semiquualificados	919,6	906,4	836,7	849,9	850,0	873	8,2%
	Profissionais não qualificados	892,1	836,6	778,1	770,0	778,9	811	14,5%
	Praticantes e aprendizes	716,5	691,0	643,9	644,7	663,0	672	8,1%
Valor médio		1 076,9	1 056,9	1 019,4	1 059,0	1 023,4	1 047,1	6,3%

Fonte: INE, 2021

## Proteção Social

### 4.4.1.5. RSI - Rendimento social de inserção

A discriminação dos beneficiários do RSI por população masculina e feminina (Tabela 32) demonstra que ao longo dos anos 2016-2020 verificou-se uma diminuição no número de beneficiários. No sexo feminino em 2016 registravam-se 206 enquanto em 2020 o número aumentou para 253 e no sexo masculino em 2016 registravam-se 204 enquanto em 2020 aumentou para 256.

Tabela 32. Beneficiárias/os do rendimento social de inserção da segurança social, por sexo, 2016-2020

Beneficiários do rendimento social de inserção da segurança social (N.º)						
Sexo	Ano de referência					Variação (%)
	2020	2019	2018	2017	2016	
Feminino	253	270	254	230	206	22,8%
Masculino	256	281	255	221	204	25,5%
Total	509	551	509	451	410	24,1%

Fonte: INE, 2021

### 4.4.1.6. Oferta Municipal

Na Tabela 33 apresentam-se as taxas de cobertura da cooperação standardizadas (TCCS) no ano de 2020, no Concelho de Coruche em comparação com as TCCS do distrito.

Assim seguidamente apresentam-se os dados referentes aos centros de dia, ao apoio domiciliário e aos lares.

Ao nível da resposta social Centro de Dia o concelho de Coruche apresenta uma taxa de cobertura da cooperação standardizada de 6,7%, inferior à taxa distrital, 8,7%.

Ao nível da resposta social ERPI - Estrutura Residencial Para Pessoas Idosas (ERPI) o concelho de Coruche apresenta uma taxa de cobertura da cooperação standardizada de 7,8%, menos do que a taxa distrital 10,3%.

Ao nível da resposta social SAD – Serviço de Apoio Domiciliário o concelho de Coruche apresenta uma taxa de cobertura da cooperação standardizada de 3,4%, enquanto a nível distrital a taxa apresenta 5,3%.

Tabela 33. Taxas de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) 2020 no Concelho de Coruche

Taxas de Cobertura - Coruche (IPSS e Estabelecimentos Oficiais)			
Resposta Social	Cobertura do Distrito (TCSD)	Grau de cobertura do distrito (TCx100:T)	Cobertura do Concelho (TC)
Centro Dia	77	8,7	6,7
SAD	64,2	5,3	3,4
ERPI	76	10,3	7,8
Creche	99,1	48,3	47,8

Fonte: ISS, IP\Gabinete de Planeamento e Estratégia, 2021

No que diz respeito ao trabalho realizado no concelho no âmbito de intervenção social, importa relevar a atribuição do 3º lugar ao nível de Intervenção Social Sénior do ano de 2022, inserido na categoria e municípios com número de habitantes entre os 10.001 e os 50.000.

## Criminalidade e Segurança Pública

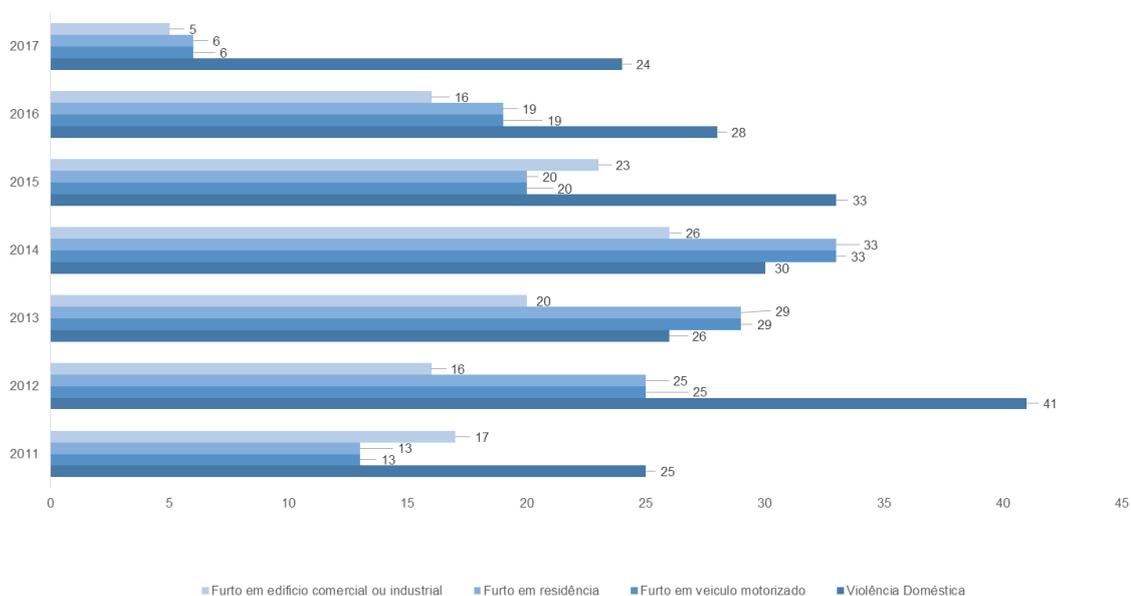
### 4.4.1.7. Violência Doméstica

No Diagnóstico Social do Município de Coruche de 2020 a problemática da violência doméstica foi assumida como uma área prioritária da sua intervenção, sendo atualmente, através do PMIND, uma área a reforçar, com planeamento, intervenção e adoção de medidas adequadas de prevenção e/ou combate ao fenómeno.

Seguidamente apresentam-se as estruturas que, no Concelho de Coruche, têm como objetivo proporcionar respostas de acolhimento, aconselhamento e acompanhamento, prevenindo a revitimação, melhorando a sua qualidade de vida e minimizando a situação de vulnerabilidade em que estas se encontram.

A Guarda Nacional Republicana é a principal força de segurança no concelho. Entre 2011-2017 foram registados 207 crimes por violência doméstica, a realidade poderá ser ainda maior, uma vez que a maioria dos casos de violências doméstica não chegam a ser denunciados.

**Gráfico 46. Categorias de Crimes Registrados pela Polícia no Concelho de Coruche - 2011-2017**



Fonte: Diagnóstico social do concelho de Coruche – 2020

Estas tipologias de crime exigem intervenções completamente diferenciadas e transversais. Por um lado, a intervenção precoce nas crianças e jovens para sensibilizar para conjugalidade saudável e respeitadora e por outro criar mecanismos de apoio às vítimas para que se sintam seguras na denúncia e no caminho alternativo proposto.

#### **4.4.1.8. Formação e Sensibilização de combate à violência**

De seguida, apresentar-se-á as estruturas pertencentes ao concelho da Coruche que têm como objetivo primordial proporcionar respostas de acolhimento, aconselhamento e acompanhamento, prevenindo a revitimização, melhorando a sua qualidade de vida e minimizando a situação de vulnerabilidade em que estas se encontram, assim como ações de formação e sensibilização para a problemática.

Neste âmbito foram dinamizadas ações de sensibilização sobre a violência no namoro, durante 2 anos letivos, junto dos jovens da comunidade educativa, quer através da APAV, quer através de um projeto da Betweien intitulado “Amar-te e Respeitar-te” em parceria com o músico Jimmy P. Importa ainda salientar que o Município de Coruche tem a funcionar junto do Serviço de Ação Social e Saúde a APAV – Equipa Móvel de Apoio à Vítima da Lezíria do Tejo (Pólo de Coruche). Esta colaboração decorre devido a protocolo assinado entre a Câmara Municipal de Coruche e a APAV, que prevê o atendimento e a prestação de serviços de apoio emocional, jurídico, psicológico

e social a vítimas de crime, bem como a implementação de ações de informação e sensibilização á população do Concelho.

Em 2018, a Associação Plano i dinamizou três sessões do mesmo workshop “Eu daria o meu mundo por ti” dedicado à sensibilização e prevenção da violência no namoro no auditório do pavilhão desportivo municipal de Coruche, envolvendo 180 alunos da Escola Profissional de Coruche e da Escola Secundária do Agrupamento de Escolas de Coruche.

No ano de 2019 os alunos de Coruche recebem ação de sensibilização sobre violência no namoro. Estas ações integraram o Dia Municipal Para a Igualdade e foram realizadas duas sessões de teatro intituladas “Marcas violentas – porque namorar não é magoar”.

Esta iniciativa, que integra o programa Pontes para a Igualdade, é um projeto de intervenção das escolas no domínio artístico, com a Companhia de Teatro Contrapalco, dirigido a alunos do secundário. A ação contou com a garantia de divulgação da APAV sobre a violência no namoro e bullying.

Já no âmbito do Dia Internacional da Não Violência e da Paz nas Escolas, o município de Coruche associou-se à GNR no lançamento da campanha nacional de sensibilização #NãoSouUmAlvo, com o slogan “Diga Não à Violência Nas Escolas”, visando contribuir para a prevenção e para o combate à violência em ambiente escolar.

Esta campanha tem como objetivo alertar e sensibilizar a população em geral e, em particular, as crianças e jovens, para a existência de violência exercida nas escolas, muitas vezes caracterizada como bullying, baseado em atos contínuos de violência física, psicológica e/ou emocional, intencionais e repetidos, com a finalidade de infligir dor e angústia.

Ainda no âmbito do protocolo assinado entre a Câmara Municipal de Coruche e a APAV desenvolveram-se com apoio da Fundação Caloust Gulbenkian, ações de informação e sensibilização à população do Concelho em matéria de Violência Doméstica “As marcas de violência na infância nunca passam”

No que diz respeito a o Município de Coruche e ainda sobre esta problemática, importa referir que no dia 14 de outubro de 2020, foi assinado o Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de género, visando o mesmo dar cumprimento local aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030. Tendo em vista o Dia Internacional pela eliminação da Violência Contra as Mulheres, importa sublinhar que o município aderiu á Campanha nacional #EUSOBREVIVI de apoio e vigilância para com as vítimas de violência doméstica, lançada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade e a CIG.

## Desporto e Cultura

### 4.4.1.9. Desporto

Ao nível dos praticantes inscritos no desporto escolar, por sexo e modalidades, não tendo sido obtidos dados enviados pela Camara Municipal de Coruche, a título representativo.

As praticantes inscritas estão em maioria (102) por oposição aos praticantes do sexo masculino (65). Na natação e desportos gímnicos a presença do sexo feminino destaca-se da presença masculina.

Tabela 34. Praticantes inscritos em desporto, por sexo e modalidade

Sexo Modalidade	M	F
Futsal Misto	8	12
Andebol Misto	13	3
Desportos Gímnicos	5	20
Ténis de Mesa	7	13
Natação	18	20
Andebol Feminino	0	18
Badminton	9	11
Boccia	5	5
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>102</b>

Fonte: CM Coruche 2021

De referir, relativamente ao Desporto no concelho de Coruche, nomeadamente ás infraestruturas, a atribuição do prémio, no âmbito de Complexos Desportivos a nível Nacional, de Complexo Desportivo recomendado, referente ao ano de 2022, na categoria de municípios com um número de habitantes entre os 10.001 e os 50.000.

### 4.4.1.10. Cultura

Não tendo sido possível recolher dados sobre os utilizadores, por sexo, dos diferentes equipamentos culturais do concelho fica enumerados alguns destes equipamentos.

- Biblioteca Municipal

A Biblioteca Municipal de Coruche foi uma das 200 Bibliotecas da Rede de Serviço de Bibliotecas e Apoio à Leitura da Fundação Calouste Gulbenkian. O trabalho desenvolvido com as Bibliotecas Escolares foi reforçado nos últimos anos como resultado das boas práticas que se têm vindo a fazer com os professores do Agrupamento de Escolas de Coruche. Neste âmbito, a dinâmica do Projeto de Leitura para o 1.º Ciclo.

- Museu Municipal

O Museu Municipal de Coruche (MMC) cumpre a missão de contribuir ativamente em prol do desenvolvimento local. Integra, desde 2002, a Rede Portuguesa de Museus (RPM) e pauta a sua existência por um percurso de reconhecido mérito junto de entidades como a Associação Portuguesa de Museologia (APOM) e a Direção Geral do Património Cultural (DGPC). Contempla três núcleos museológicos temáticos: a Escola-Museu Salgueiro Coruche (2009), o Núcleo Tauromáquico de Coruche (2010) e o Núcleo Rural de Coruche – Centro de artes, ofícios e saberes tradicionais (2018).

- Cinema Municipal

A Câmara Municipal de Coruche promove sessões de cinema gratuitas no Auditório do Pavilhão Desportivo Municipal. A iniciativa, que parte do executivo da Câmara Municipal, visa diversificar e enriquecer a oferta cultural promovida pelo Município, bem como aplicar em benefício da população o investimento realizado na modernização do equipamento de cinema do Auditório do Pavilhão Municipal.

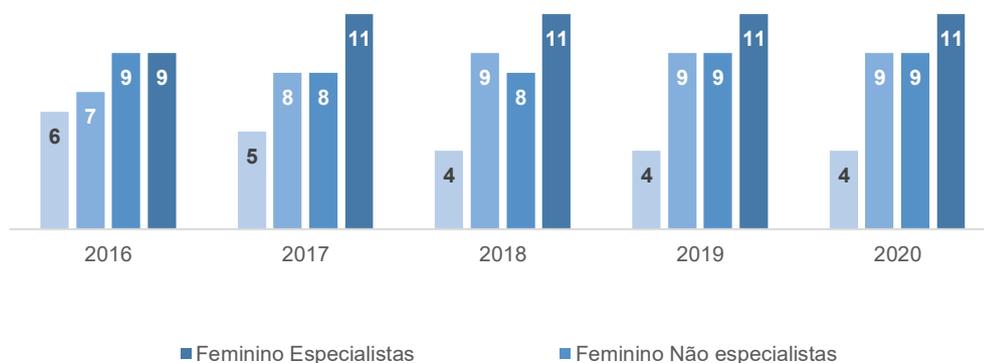
## Saúde

### 4.4.1.11. Profissionais de Saúde

No Gráfico 47 apresenta-se o número de médicos/as que trabalham em unidades de saúde do concelho de Coruche, por sexo e competência. Há um maior número de profissionais do sexo feminino, tanto os especialistas como os não especialistas.

No intervalo 2016-2020 verificou-se um aumento no número de especialistas e não-especialistas do sexo masculino e do sexo feminino.

No mesmo intervalo, o número total de médicos/as também aumentou de 31 médicos/as em 2016 para 33 médicos/as em 2020.



**Gráfico 47. Médicas/os, por sexo e competência, 2016-2020**

Fonte: INE, 2021

Na Tabela 35 apresenta-se a contabilização relativa às especialidades, subespecialidades ou competências no intervalo compreendido entre 2016 e 2020. São mais os profissionais do sexo masculino do que os profissionais do sexo feminino, 65 e 55 respetivamente.

Tanto os profissionais do sexo masculino como os do sexo feminino que exercem funções em unidades de saúde do concelho de Coruche, concentram-se, maioritariamente, na especialidade de medicina geral e familiar. As outras especialidades ou subespecialidades apresentam um menor número de médicos/as.

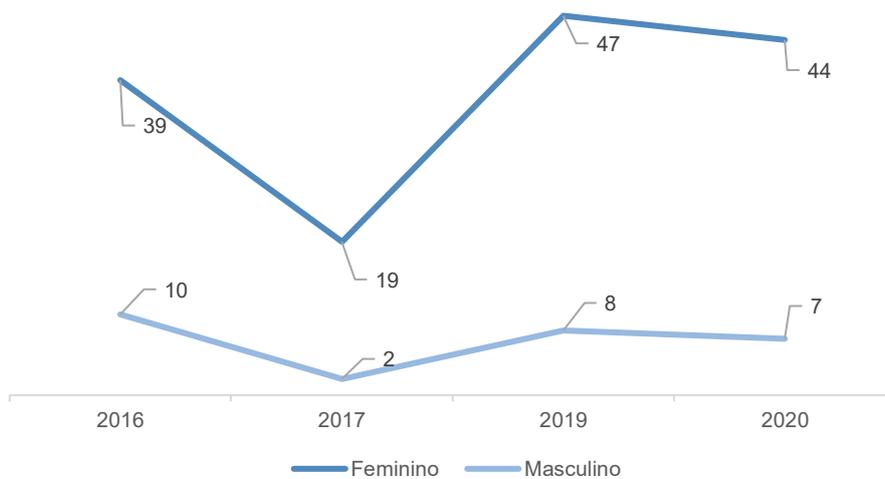
**Tabela 35. Médicas/os, por sexo e especialidade, subespecialidade ou competência em Coruche, 2016-2020**

Médicas/os especialistas (N.º)							
Especialidade, subespecialidade ou competência		Ano de referência					Somatório
		2020	2019	2018	2017	2016	
Feminino	Anestesiologia	1	1	1	0	0	3
	Medicina geral e familiar	6	6	6	5	5	28
	Ginecologia-obstetrícia	1	1	1	1	1	5
	Ortopedia	1	1	1	1	1	5
	Radiodiagnóstico	1	1	1	1	1	5
	Saúde pública	1	1	1	1	1	5
	Codificação clínica	1	1	1	1	0	4
<b>Somatório</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>55</b>
Masculino	Medicina geral e familiar	4	4	4	4	4	20
	Estomatologia	1	1	1	1	1	5
	Medicina física e de reabilitação	1	1	1	1	1	5
	Medicina do trabalho	2	2	2	2	2	10
	Nefrologia	1	1	1	0	0	3
	Neurorradiologia	1	1	0	0	0	2
	Gestão dos serviços de saúde	1	1	1	1	1	5
	Peritagem médica da segurança social	1	1	1	1	1	5
	Avaliação do dano corporal	2	2	2	2	2	10
<b>Somatório</b>		<b>14</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>65</b>
Total	Anestesiologia	1	1	1	0	0	3
	Medicina geral e familiar	10	10	10	9	9	48
	Estomatologia	1	1	1	1	1	5
	Ginecologia-obstetrícia	1	1	1	1	1	5
	Medicina física e de reabilitação	1	1	1	1	1	5
	Medicina do trabalho	2	2	2	2	2	10
	Nefrologia	1	1	1	0	0	3
	Neurorradiologia	1	1	0	0	0	2
	Ortopedia	1	1	1	1	1	5
	Radiodiagnóstico	1	1	1	1	1	5
	Saúde pública	1	1	1	1	1	5
	Gestão dos serviços de saúde	1	1	1	1	1	5
	Peritagem médica da segurança social	1	1	1	1	1	5
	Avaliação do dano corporal	2	2	2	2	2	10
	Codificação clínica	1	1	1	1	0	4
<b>Total</b>		<b>26</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>120</b>

Fonte: INE, 2021

O Gráfico 48 demonstra o número de enfermeiros no concelho de Coruche no intervalo 2016-2020. O número de enfermeiros do sexo masculino, no intervalo considerado, evidenciou um decréscimo de 10 para 7 em 2020.

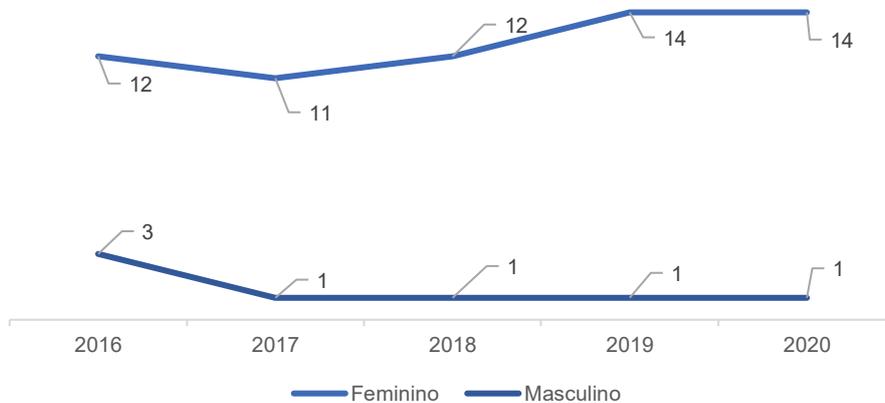
Verifica-se uma maior expressividade no desempenho de funções femininas, tendência que, aliás, se acentuou, pois o número de enfermeiras aumentou de 39 em 2016 para 44 em 2020.



**Gráfico 48. Enfermeiras/os, por sexo em Coruche, 2016-2020**

Fonte: INE, 2021

No Gráfico 49 verifica-se a mesma tendência em relação aos farmacêuticos, observando-se um aumento do efetivo feminino de 12 em 2016 para 14 em 2020. No entanto no efetivo masculino verifica-se uma diminuição de 3 em 2016 para apenas 1 em 2020.



**Gráfico 49. Farmacêuticas/os, por sexo em Coruche, 2016-2020**

Fonte: INE, 2021

## Mobilidade

### 4.4.1.12. Repartição Modal

A análise da repartição modal por sexo da população empregada e estudante no concelho de Coruche no ano de 2011 encontra-se representada na Tabela 36.

Relativamente aos modos de deslocação utilizados pela população por motivo de trabalho, é possível observar semelhanças assinaláveis entre os residentes do sexo feminino e masculino, principalmente na quota automóvel, de transporte coletivo rodoviário e de transporte coletivo ferroviário, com, respetivamente, 73,4%/77,9%, 7,8%/8,1% e 0,3%/0,2%, o equivalente a, respetivamente, 2.311/2.862, 245/296 e 8/7 residentes.

Em proporção, a maior disparidade modal regista-se ao nível do modo pedonal, sendo opção de 17,4% (548 mulheres) da população móvel feminina e de 9,6% (354 homens) da população móvel masculina.

Apesar de o transporte automóvel concentrar a grande maioria das opções de mobilidade, tanto da população feminina, como da masculina, existe, ainda assim, uma diferença considerável no número de utilizadores. Esta diferença poderá representar o maior poder de compra da população masculina, mas por outro lado, poder-se-á relacionar com a extensão das deslocações, elemento analisado no ponto seguinte. Em oposição, o maior número de deslocações pedonais da população feminina, poder-se-á relacionar com a tipologia de trabalho e/ou com a proximidade das deslocações.

A disparidade entre sexos da quota modal da população estudante é menos significativa, verificando-se uma homogeneidade considerável nas opções de deslocação entre a população feminina e masculina.

Neste caso, é maior a proporção de estudantes utilizadores do automóvel, naturalmente, maioritariamente passageiros, representando a opção de cerca de 47,0% do total de estudantes femininas (645 meninas) e cerca de 43,6% do total de estudantes masculinos (586 meninos).

De modo análogo ao que se verifica nas deslocações por motivo de trabalho, também na população estudante a quota modal ciclável é ligeiramente superior na população masculina.

Os valores para os restantes modos de deslocação, são, como anteriormente referido, bastante próximos entre sexos.

**Tabela 36. Principal modo de transporte da população residente, em N.º, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011**

Principal modo de transporte da população residente que vive no alojamento a maior parte do ano					
Modo de transporte		2011			
		Motivo de trabalho	Motivo de trabalho (%)	Motivo de estudo	Motivo de estudo (%)
Feminino	A pé	548	17,4%	197	14,4%
	Automóvel	2 311	73,4%	645	47,0%
	Transporte coletivo rodoviário	245	7,8%	520	37,9%
	Transporte coletivo ferroviário	8	0,3%	4	0,3%
	Motociclo	19	0,6%	1	0,1%
	Bicicleta	14	0,4%	4	0,3%
	Outro	5	0,2%	1	0,1%
Somatório		3 150	100%	1 372	100%
Masculino	A pé	354	9,6%	214	15,9%
	Automóvel	2 862	77,9%	586	43,6%
	Transporte coletivo rodoviário	296	8,1%	521	38,8%
	Transporte coletivo ferroviário	7	0,2%	4	0,3%
	Motociclo	83	2,3%	6	0,4%
	Bicicleta	35	1,0%	11	0,8%
	Outro	38	1,0%	1	0,1%
Somatório		3 675	100%	1 343	100%

Fonte: INE, 2021

#### 4.4.1.13. Âmbito das Deslocações

O detalhar da análise das deslocações por local de trabalho permite perceber a extensão das deslocações efetuadas pelos residentes, sejam por motivo de trabalho ou por motivo de estudo

Em 2011 as deslocações da população feminina empregada apresentavam, teoricamente, uma menor extensão, com 78,5% das mesmas a ocorrer no município de residência e 57,5% a circunscrever-se à freguesia de residência. Apenas 21,5% da população feminina, isto é, 676 residentes se deslocaram por motivo de trabalho para o exterior do município.

As deslocações da população masculina por motivo de trabalho continuam a ter maior expressividade no concelho e freguesia de residência, mas as viagens concelhias para outra freguesia que não a de residência e para o exterior do concelho são proporcionalmente superiores à da população feminina, representando 23,3% (856 residentes) e 24,8% (912 residentes) do total da população empregada masculina.

Tal como na repartição modal da população estudante, também a distribuição das viagens realizadas por local de trabalho apresenta uma homogeneidade considerável entre sexos.

As diferenças mais substanciais ocorrem junto dos residentes masculinos a estudar no município de residência, encontrando-se estes em maior número face à população feminina (91,1% dos

estudantes masculinos face a 88,8% dos estudantes femininos) e na maior proporção de população feminina a estudar noutra freguesia (11,2%) quando comparada com a população masculina que se desloca de igual forma (8,9%).

Estes valores poderão ter explicação no facto de a população feminina completar, tendencialmente, níveis de ensino mais elevados, levando à maior necessidade de se deslocarem para o exterior do concelho.

**Tabela 37. Local de trabalho da população residente que vive no alojamento a maior parte do ano, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011.**

Local de trabalho da população residente que vive no alojamento a maior parte do ano				
Local de trabalho		2011		
		Motivo de trabalho	Motivo de trabalho (%)	Motivo de estudo (%)
Feminino	Reside e trabalha ou estuda no município de residência	2 472	44,0%	1 219
	Na freguesia onde reside	1 812	32,2%	886
	Noutra freguesia do município onde reside	662	11,8%	333
	Noutro município	676	12,0%	153
Somatório		5 622	100%	2 591
Masculino	Reside e trabalha ou estuda no município de residência	2 763	42,9%	1 224
	Na freguesia onde reside	1 907	29,6%	895
	Noutra freguesia do município onde reside	856	13,3%	329
	Noutro município	912	14,2%	119
Somatório		6 438	100%	2 567

Fonte: INE, 2021.

#### 4.4.1.14. Mobilidade Urbana Sustentável

O Plano de Mobilidade Sustentável do Concelho de Coruche, ainda em elaboração, no âmbito do Plano Intermunicipal de Mobilidade Urbana Sustentável da Lezíria do Tejo, pretende vir auxiliar a encontrar soluções sustentadas de mobilidade para a resolução dos problemas relacionados com a circulação automóvel, estacionamento e segurança rodoviária, priorizando, contudo, as questões relacionadas com a promoção dos modos suaves, nomeadamente, a circulação pedonal e ciclável, por forma a viabilizar a adoção de políticas de gestão da mobilidade mais saudáveis.

Neste momento já é possível encontrar disponíveis, no concelho o Sistema de partilha de Bicicletas de Coruche.

#### 4.4.1.15. Mobilidade ativa Pedonal

O Programa do XXII Governo Constitucional prevê o fomento da mobilidade suave e dos modos ativos de transporte, incluindo a garantia de acessibilidade pedonal universal, realçando que é necessário adotar uma política de cidades desenhada à escala do peão, que fomente a mobilidade pedonal em articulação com o transporte coletivo e com os restantes modos ativos de transporte, tendo estes que ser indutores de inclusão e equidade.

Neste sentido foi criado um grupo de trabalho para desenvolver a ENMAP (2020 – 2030), coordenado pelo IMT. A ENMAP deve prever o fomento da mobilidade suave e dos modos ativos de transporte, incluindo a garantia de acessibilidade pedonal universal, realçando que é necessário adotar uma política de cidades desenhadas à escala do peão, que fomente a mobilidade pedonal em articulação com o transporte coletivo e com os restantes modos ativos de transporte, tendo as cidades que se adaptar a sistemas multimodais que contemplem todos os utilizadores sem qualquer tipo de discriminação, mesmo espacial e territorial.

A composição em mosaico, que constitui a mobilidade nas cidades e nos territórios impõe uma articulação intersectorial das políticas públicas associadas e dos restantes modos de mobilidade.

Assim, há alguns fatores críticos de sucesso, a ter em conta, por forma a garantir o sucesso da estratégia definida:

- Da Política: de qualificação das cidades, dos territórios e da organização da sociedade;
- Da Cultura: instalada e da urgência na alteração de comportamentos;
- Do Planeamento: porque o devir é um percurso absolutamente decisivo para ser olhado sem uma organização que o previne e conforme, em torno dos valores sociais contemporâneos;
- Da Segurança: no ambiente utilizado, tais como a segurança viária impedindo a sensação de fragilidade no espaço público; falta de manutenção das vias dedicadas, potenciadores de queda; receio de crime e furto, em particular em ruas pouco iluminadas.
- Do Financiamento: como garantia de boa execução e investimento.

A ENMAP pretende reforçar o compromisso, não somente com a matéria específica da promoção do andar a pé por motivos das deslocações casa-trabalho, casa-escola, lazer e promoção da atividade física, mas também incorporar preocupações com a premente mudança de paradigma e cultura de mobilidade em Portugal. Além disso permite uma maior interação com o território e com as pessoas, permite uma maior atenção e valorização da multiculturalidade.

Após aprovação da Estratégia Nacional de Mobilidade Ativa Pedonal 2021-2030, os Planos Municipais de Ordenamento do Território, PDM, PU, PP com carácter formal de Instrumentos de Gestão Territorial, IGT, ou outros já desenvolvidos, em desenvolvimento ou em perspetiva de elaboração, deverão integrar os conceitos e as ações mencionadas nesta Estratégia, que garantidamente preconiza igualdades e não discriminações em função das vivências dos territórios.

#### **4.4.1.16. Mobilidade: tempo e espaço**

A mobilidade em termos de tempo e espaço, dá prioridade aos percursos a pé e transporte público. As atividades quotidianas, se têm pessoas a cargo, como distribuimos o nosso tempo os nossos níveis de ingressos condicionam as nossas deslocações e são questões que atravessam a variável género.

Segundo Miralles-Guasch possibilitar o acesso ao uso da cidade pelo máximo número de pessoas significa adaptar tudo o que facilita o movimento nas diferentes situações pessoais e nas diversas esferas da cidade. Importa adaptar as políticas que organizam a mobilidade às características individuais mais diversas como: níveis de salário, idade, género etc. ... e também aos desiguais ritmos temporais e espaciais da cidade: centro-periferia, dia-noite, laboral-festivo.

Merece uma observação atenta aos locais de trabalhos tipicamente masculinos e tipicamente femininos

Análises a vários países e regiões por sexo, demonstram que a mobilidade quotidiana das mulheres é mais complexa, sustentável e diversa. Devido à dupla e tripla jornada, as mulheres produzem mais viagens por maior número de motivos de viagem.

Aspetos que condicionam a mobilidade das mulheres:

- A feminilização da pobreza – continuam a ser a maioria das pessoas pobres no mundo, o que se relaciona com o acesso ao automóvel (verificar se a mulher tem menos cartas de condução e compram menos automóveis) e assim ficam condicionadas a oportunidades culturais, económicas, educativas, sociais e desportivas.
- As deficientes condições de intermodalidade entre meios de transporte como o andar a pé dificultam a mobilidade. Esta também condicionada pela falta de tempo e na necessidade de conciliar as diferentes tarefas quotidianas.

- A violência machista na percepção de atravessar certos lugares a distintas horas do dia
- A mobilidade das mulheres é mais sustentável nas horas diurnas, mas nas noturnas modifica-se, substancialmente condicionada e paralisada pelo medo de agressão.

## Urbanismo e acessibilidade universal

As (i)mobilidades que desenham os territórios são uma problemática do desenvolvimento sustentado das economias, tornando-se urgente e obrigatório que seja um fator a ter em conta no planeamento, no desenvolvimento e gestão corrente da mobilidade nas diferentes escalas nacional, regional e local.

Todos, independente das suas diferentes capacidades de mobilidade, apresentam os mesmos direitos universais. Entre esses direitos, como bem refere Lefebvre, figura o direito à cidade/vila, à vida urbana, à centralidade renovada, aos locais de encontro e de trocas, aos ritmos da vida e empregos que permitem o uso pleno desses locais e que devem ser passíveis de serem utilizados por todas as pessoas.

O atual momento de pandemia derivado da COVID-19, com impactos tremendos na saúde pública das populações, vem demonstrar que a melhoria da acessibilidade universal, com a construção de espaços públicos amplos, confortáveis e seguros, permitirá este direito à cidade/vila, com maior segurança nas deslocações do ponto de vista da saúde individual, possibilitando, ao cidadão, simultaneamente, usufruir do espaço exterior e garantir o necessário distanciamento físico que possibilite minimizar os riscos de contágio.

De resto, em contexto de pandemia, é reforçada a urgência de aplicar a legislação em vigor em matéria de acessibilidade na medida em que, se as cidades e vilas fossem desenhadas para as pessoas com mobilidade reduzida, estariam mais adaptadas aos novos desafios que hoje lhes são colocados. A existência de territórios mais confortáveis, seguros e inclusivos, permitiriam, desde logo, a existência de maior espaçamento para a circulação de peões pelo território.

Decorrente do impacto que a COVID-19 provocou na sociedade e na economia portuguesa, o XXII Governo Constitucional lançou um pacote de medidas excecionais de apoio com o intuito de promover um regresso paulatino a uma normalidade possível, denominado de Programa de Estabilização Económica e Social (PEES).

## Ambiente

O Concelho de Coruche apresenta uma grande preocupação com a sustentabilidade ambiental do concelho. Verifica-se a implementação de políticas estratégicas que têm como objetivo primordial o desenvolvimento municipal, assente nos pressupostos relacionados com a promoção e valorização do território, fortalecimento e reforço da coesão social, regeneração urbana, preservação e divulgação do património cultural, conservação da sua diversidade paisagística e qualificação ambiental. A implementação destas medidas induz o desenvolvimento da região a vários níveis: económicos, sociais, culturais e turísticos, garantindo sempre o sentido de identidade local.

As projeções climáticas para o município de Coruche apontam, entre outras alterações, para uma potencial diminuição da precipitação total anual e para um potencial aumento das temperaturas, em particular das máximas no outono. É projetado ainda um aumento da frequência de ondas de calor e de eventos de precipitação muito intensa concentrada em períodos de tempo curtos. Estas alterações poderão implicar um conjunto de impactos sobre o território municipal bem como sobre os sistemas naturais e humanos que o compõem. Assim, neste âmbito, o Município de Coruche integra o projeto ClimAdapta e o projeto Beacon, que visam a comunicação e sensibilização para este tema.

A Estratégia Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas de Coruche (EMAAC de Coruche), desenvolvida no âmbito do projeto ClimAdaPT.Local e aprovada pelo Município através de deliberação, tomada na reunião de Câmara de 14 de junho de 2017, pretende promover, em todo o território municipal, uma resposta coerente às múltiplas problemáticas relacionadas com as alterações climáticas, num esforço conjunto entre o município, cidadãos, empresas e instituições. O Projeto BEACON (inclui 34 municípios da Alemanha, Polónia, Portugal, Grécia, República Checa e Roménia) permite a partilha de experiências dos países envolvidos para planear e implementar medidas de mitigação às alterações climáticas no território de cada município

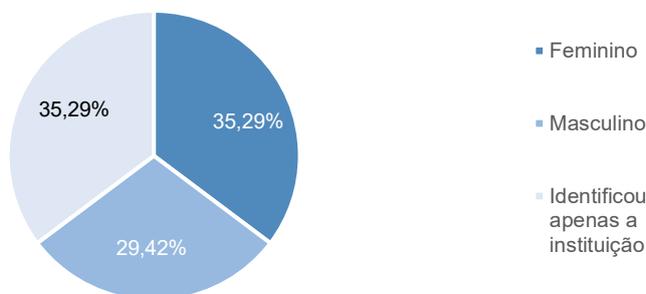
Atentos ao desenvolvimento do setor da construção civil e obras públicas, que vem aumentando de uma forma preocupante o problema dos resíduos da construção e demolição (RC&D), criando depósitos de entulho clandestinos espalhados um pouco por todo o lado, cuja responsabilidade dificilmente se apura, com graves danos para o ambiente, o município redigiu o documento “CÓDIGO DE BOAS PRÁTICAS PARA A CORRETA GESTÃO DE RESÍDUOS DA CONSTRUÇÃO E DEMOLIÇÃO (RC&D)”. Aqui estão determinadas metodologias e práticas a observar nas diversas fases de projeto e de execução de obras, com vista à aplicação dos princípios da prevenção e redução de resíduos.

## Concelho - Igualdade e Não Discriminação

Também este inquérito disponibilizado *online*, um dirigido aos Parceiros Locais, destinou-se à recolha externa de opiniões acerca das questões da Igualdade e da Não Discriminação. Os resultados obtidos estão apresentados em forma gráfica e estatística descritiva.

### 4.4.1.17. Inquérito aos Parceiros Locais

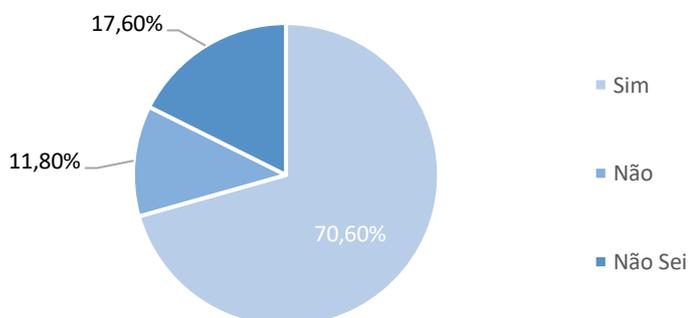
Dos parceiros locais responderam um total de 17. Deste total, 6 (35,29%) pertencem ao sexo feminino, 5 (29,42%) pertencem ao sexo masculino e os restantes 6 (35,29%) apenas identificaram a instituição á qual pertencem e não o género.



**Gráfico 50. Parceiros Locais inquiridos por sexo**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

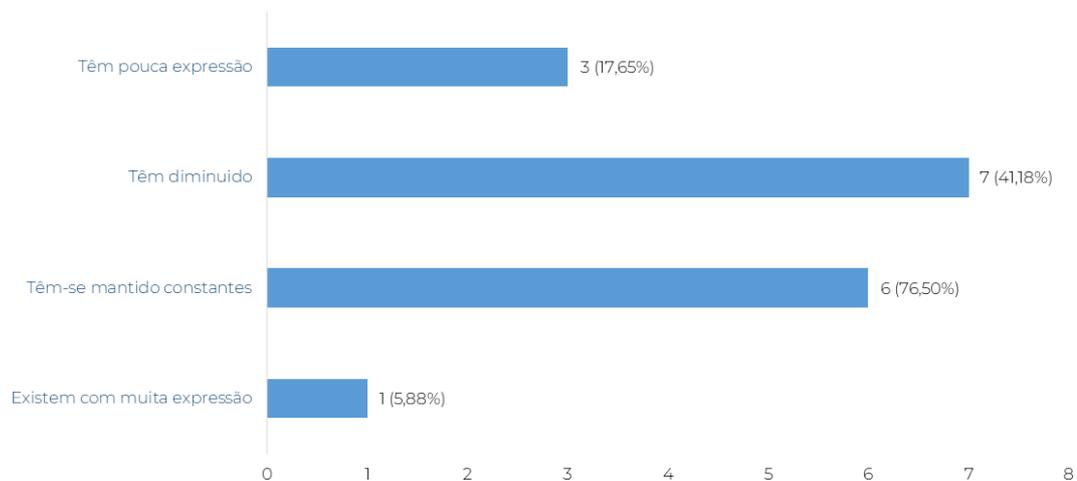
Sobre a perceção da realidade do concelho em termos de Igualdade de Género, 12 (70,60%) dos inquiridos consideram que existem desigualdades de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres, 2 (11,80%) consideram que não e 3 (17,60%) dizem não saber.



**Gráfico 51. Existem situações de desigualdade de género no concelho**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

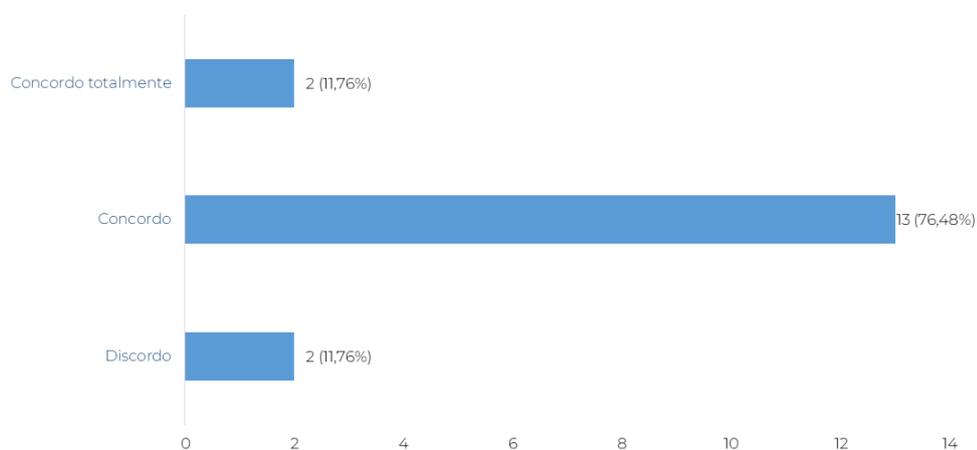
Estas situações de desigualdade para 7 (41,18%) dos inquiridos têm diminuído, 3 (17,65%) consideram que têm pouca expressão, 6 (35,29%) consideram que as situações de desigualdade se têm mantido constantes e 1 (5,88%) indica que existem com muita expressão.



**Gráfico 52. Perceção das situações de desigualdade.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

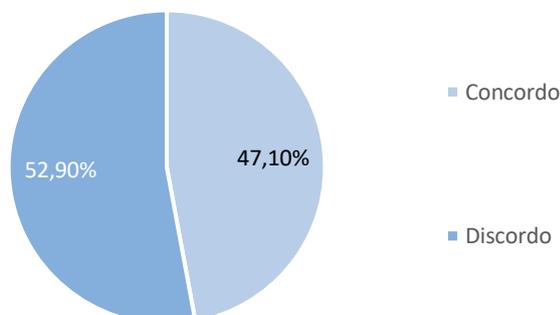
Dos inquiridos 13 (76,48%) concordam que as desigualdades de género têm diminuído, 2 (11,76%) discordam que as desigualdades tenham diminuído e 2 (11,76%) concordam totalmente que as desigualdades têm diminuído.



**Gráfico 53. As desigualdades de género têm diminuído no Concelho?**

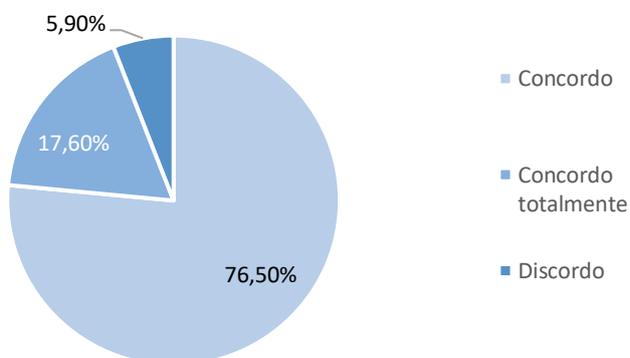
Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Sobre se a representação do género feminino e do género masculino nas profissões encontra-se equilibrada, 47,10% concordam, contudo 52,90% discordam e consideram que não se encontra equilibrada.



**Gráfico 54. A representação do género feminino e do género masculino nas profissões encontra-se equilibrada**

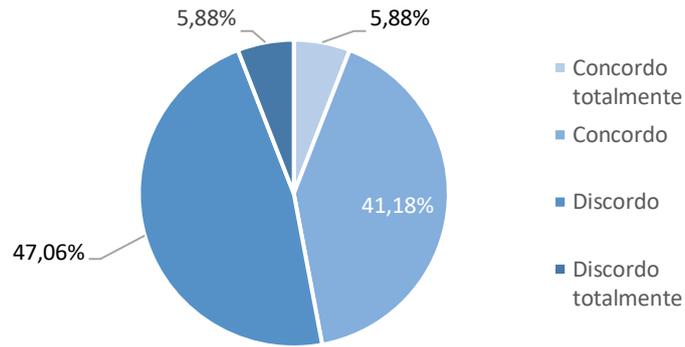
Quando questionados se consideram natural existirem profissões nas quais existe maior predominância de um dos sexos 76,50% concordam; 17,60% concordam totalmente e 5,9% discordam.



**Gráfico 55. É natural existirem profissões nas quais existe maior predominância de um dos sexos.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

No âmbito dos equipamentos de apoio à família existentes no concelho 8 (47,06%) discordam que sejam suficientes, 1 (5,88%) discorda totalmente, 7 (41,18%) concordam que sejam suficientes e apenas 1 (5,88%) concorda totalmente.

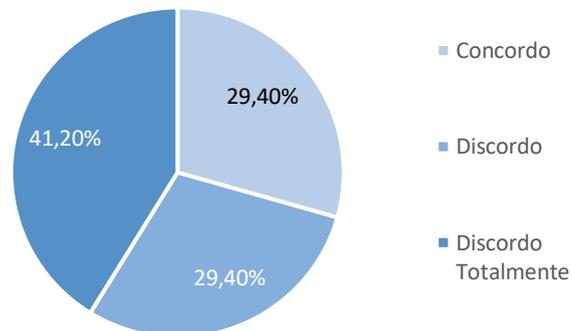


**Gráfico 56. Os equipamentos de apoio à família existentes no concelho são suficientes.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Quando inquiridos se as situações de violência de género no concelho diminuiriam 10 (58,80%) concordam, 7 (41,2%) discordam que tenham diminuído.

Dos inquiridos 5 (29,40%) concordam que as acessibilidades e redes de transporte do concelho facilitam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional; 5 (29,40%) discordam e 7 (41,20%) discordam totalmente.



**Gráfico 57. As acessibilidades e redes de transporte do concelho facilitam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Foi pedido que mencionassem as principais características do concelho que condicionam de forma positiva ou negativa, uma efetiva Igualdade de Género. Nesse sentido os inquiridos apresentaram como pontos fortes:

- A diversidade;
- A riqueza territorial e humana
- A existência nas fábricas de um equilíbrio nos trabalhadores do sexo masculino e feminino;

- Consciência de oportunidades por parte de algumas cidadãs;
- Preocupação institucional em melhorar as condições de igualdade de género;
- Consciência da existência de desigualdades de género, estruturas formais de apoio á violência doméstica;
- As políticas adotadas;
- Boa Rede de Pré-escolas e atividades desportivas variadas;
- Ações de formação e sensibilização sobre o tema;
- Contratação homogénea em termos de género

Houve também uma grande ausência de respostas pelos inquiridos, que referiram não conhecer características do concelho que condicionam uma efetiva Igualdade de Género.

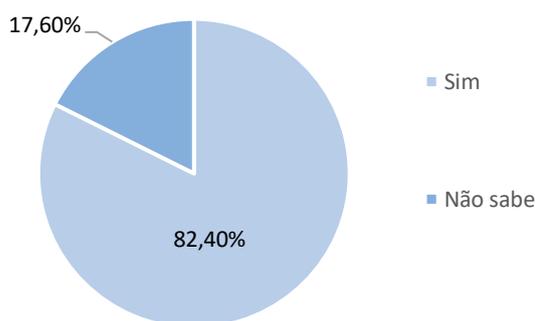
Já em relação aos aspetos que condicionam de forma negativa a Igualdade de Género no concelho os inquiridos referiram:

- A falta de emprego que conduz as mulheres aqueles trabalhos mais mal remunerados;
- No concelho ainda há trabalhos específicos que apenas são efetuados por homens, como por exemplo trabalhos rurais;
- Desigualdade salarial no sector agrícola entre géneros;
- Baixo desenvolvimento sociocultural de uma franja da população do concelho;
- Situação decorrentes de violência doméstica;
- Fraca existência de equipamentos de apoio às famílias de estratos socioeconómicos baixos e extremamente deficitária rede de transportes públicos que condicionam totalmente a conciliação entre a vida familiar e profissional destes mesmos estratos;
- Escola com poucos assistentes operacionais masculinos

Foram registadas, no presente inquérito, mais do que uma resposta em que o *assunto ainda não foi tido em conta em algumas empresas*. Mais uma vez, denota-se a importância de se conscientizar, as empresas e a sociedade civil em geral, para as questões de igualdade de género, promovendo o debate e divulgação de informação, sempre que possível, para instigar a reflexão e conseqüente mudança de comportamentos.

Sobressai ainda, nestas repostas a falta de uma cultura para a igualdade de género, no município em geral, nas empresas e nas próprias escolas, que deverá ser colmatado, sendo o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, um instrumento que ajudará a colmatar essa lacuna.

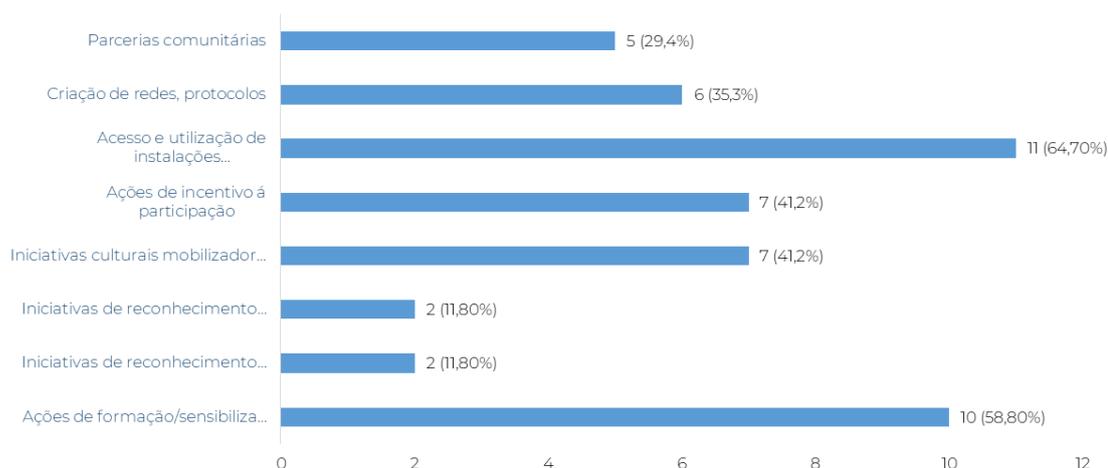
À pergunta se a Câmara Municipal desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género 3 (17,60%) dizem não saber, 14 (82,4%) dizem que sim.



**Gráfico 58. A Câmara Municipal desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

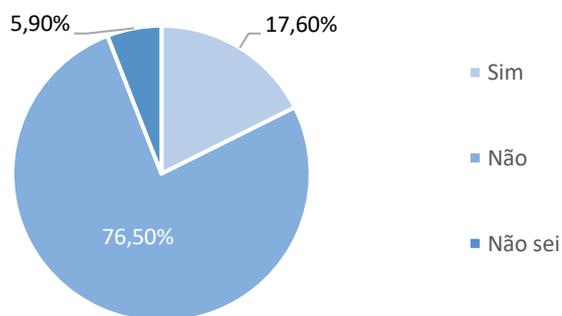
Das ações de sensibilização e atividades, desenvolvidas pela câmara, 35,30% referem a Criação de Redes, Protocolos de Cooperação, Projetos de Educação e Prevenção; 64,70% referem o acesso e utilização de instalações de desporto e lazer promovendo atividades; 29,40% referem as parcerias comunitárias; 41,20% indicam ações de incentivo à participação na vida associativa e política local de mulheres e homens; 41,20% mencionam iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da Igualdade de Género; 11,80% mencionam iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da Igualdade de Género e da conciliação da atividade profissional/familiar e pessoal; 58,80% indicam serem necessárias ações de formação/sensibilização, como seminários, tertúlias e outras iniciativas de informação, campanhas de marketing social, entre outras; por fim 11,80% dizem ser necessário existirem iniciativas de reconhecimento de boas práticas no domínio da igualdade de Género e da conciliação da atividade profissional/familiar e pessoal. Na resposta a esta questão é importante relevar a opção de incluir várias opções.



**Gráfico 59. Quais as atividades ou iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Questionados se no último ano a organização a que pertencem teve contacto com situações de Desigualdade de Género, tais como desigualdade de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres, 13 (76,50%) responderam que não, 1 (5,90%) respondeu não saber e 3 (17,60%) responderam que sim.



**Gráfico 60. No último ano a organização teve contacto com situações de Desigualdade de Género? Tais como desigualdade de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres.**

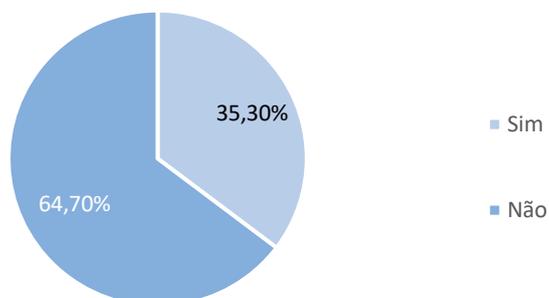
Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Nos casos em que responderam que sim, e questionados de que forma ocorreram as situações de Desigualdade de Género, referiram:

- No decurso de entrevistas a famílias ou mulheres isoladas;
- Discriminação na candidatura de uma pessoa a um lugar de chefia numa fábrica do concelho;

- Instituição está fechada á mais de 1 ano.

Quanto à pergunta se no último ano, na organização onde trabalham se tiveram contacto especificamente com situações de violência de género, 64,70% responderam que não e 35,30% responderam que sim.



**Gráfico 61. No último ano a organização teve contacto especificamente com situações de violência de género.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Daqueles que responderam afirmativamente e questionados sobre de que forma é que se deu esse contato, indicaram as seguintes:

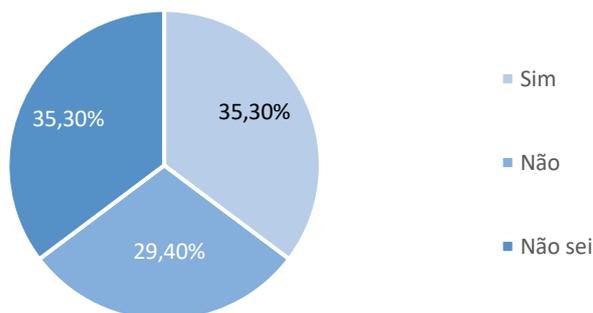
- No decurso de entrevistas a famílias ou mulheres isoladas;
- Pessoas detentoras de RSI alvo de violência psicológica e física;
- Reconhecimento de trabalhadores/colaboradores em situações pessoais de violência doméstica e de género, tendo sido dado apoio institucional aos mesmos e feito o encaminhamento para as estruturas adequadas;
- Instituição fechada á mais de 1 ano;
- Na intervenção direta com famílias em acompanhamento;
- Através de casos de violência doméstica;

Por forma a perceber a situação da igualdade de género na organização dos inquiridos foi-lhes questionado se no planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos da organização é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover, tendo 9 (52,90%) respondido que sim, 7 (41,20%) respondido que não e 1 (5,90%) indicou não saber.

Questionados se, nos procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação, em função do género as respostas foram

praticamente unânimes, 13 (76,48%) responderam que sim, 2 (11,76%) afirmam não saber e 2 (11,76%) referem que não têm presente este princípio.

Sobre se a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada 35,30% dizem que sim, 35,30% dizem não saber e 29,40% afirmam que não.



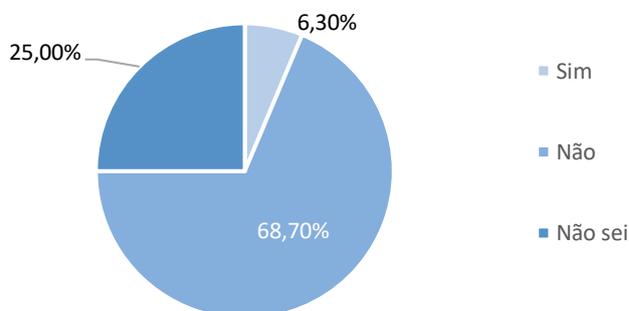
**Gráfico 62. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Questionados, sobre de que forma é que existe este encorajamento, dos 6 inquiridos que responderam positivamente, foi possível obter 2 respostas:

- Receção e acolhimento de todas as propostas da mesma forma sem discriminações;
- Através de esclarecimentos e apoio ao associativismo não-discriminatório;

Inquiridos sobre se os anúncios de oferta de emprego contêm requisitos como “disponibilidade total”, ou outros que sejam claramente indicadores de preferência por um dos sexos, 68,70% respondeu que não, 25,00% afirmam não saber e apenas 6,30% dizem que sim.



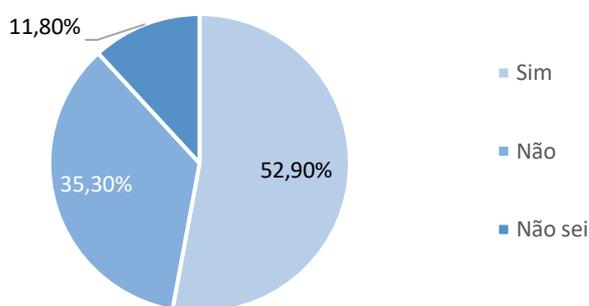
**Gráfico 63. Os anúncios de oferta de emprego contêm requisitos como “disponibilidade total”, ou outros que sejam claramente indicadores de preferência por um dos sexos.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Sobre se a organização onde trabalham, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do género 12 (70,60%) dizem que sim, e 5 (29,40%) dizem que não.

Relativamente à existência de formação certificada com módulos relacionados com a temática da igualdade de género 3 (17,60%) dizem existir, 2 (11,80%) dizem não saber e 12 (70,60%) referem que não existe.

Na mesma linha de perguntas, quando questionados se a organização onde trabalham incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género 35,30% afirma que não, 11,80% diz não saber e 52,90 % refere que sim.



**Gráfico 64. A organização incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género.**

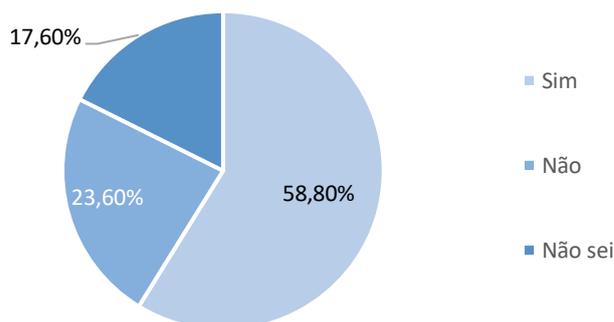
Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

As formas de incentivo à frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género, apontadas foram:

- A existência de uma formação interna e externa sobre a problemática;
- Formação em serviço disponibilizada para todos;
- Esclarecimentos e disponibilização de tempo para a frequência destas ações de formação

Questionados se as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via formal e informal) são reconhecidas pela vossa organização, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira, 13 (76,50%) dizem que sim, 1 (5,9%) diz que não e 3 (17,60%) referem não saber.

À pergunta se existe incentivos, na organização onde trabalham, para a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade, 10 (58,80%) afirmam que sim, 4 (23,50%) afirmam que não e 3 (17,60%) dizem não saber.



**Gráfico 65. As pessoas que trabalham na organização são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade.**

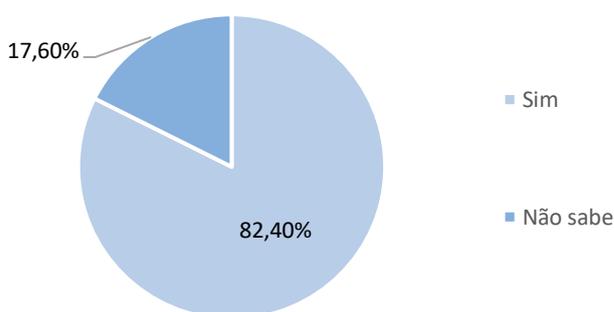
Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Sobre a forma que assume estes incentivos os inquiridos dão algumas respostas:

- Através de reuniões de serviço;
- Nas reuniões mensais entre o executivo e os trabalhadores

Quando questionados se existem, na organização onde trabalham queixas formais de casos de situação de discriminação em função do sexo 15 (88,20%) dizem que não e 2 (11,80%) referem não saber.

Questionados sobre se existem horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, 82,40% afirmaram que sim e 17,60% dizem não saber.



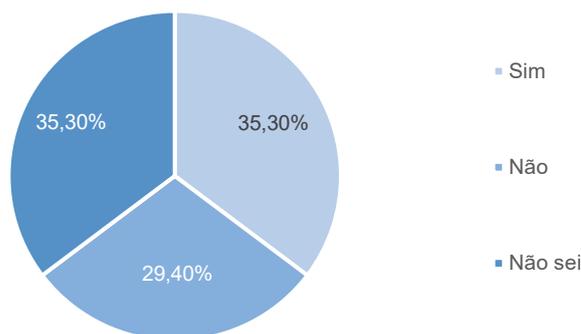
**Gráfico 66. É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Inquiridos sobre se a organização onde trabalham possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a

vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, 12 (70,60%) dizem que sim, 1 (5,90%) afirma que não e 4 (23,50%) dizem não saber.

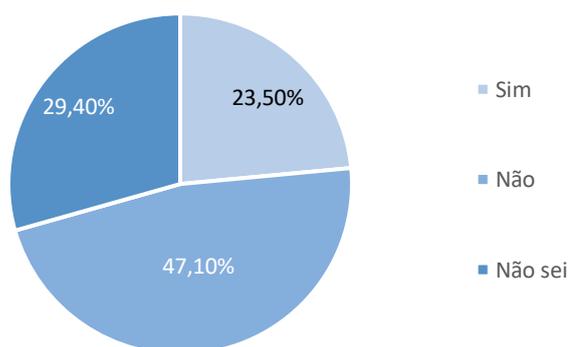
Quando questionados se na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros (se aplicável), são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras 6 (35,30%) dizem que sim, 5 (29,4%) respondem que não e 6 (35,30%) afirmam não saber.



**Gráfico 67. A organização possibilita marcação de horários rotativos aos trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional e pessoal.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Inquiridos sobre se a organização onde trabalham atribui benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais, 47,10% dizem que não, 23,50% afirmam que sim e 29,40% afirmam não saber.

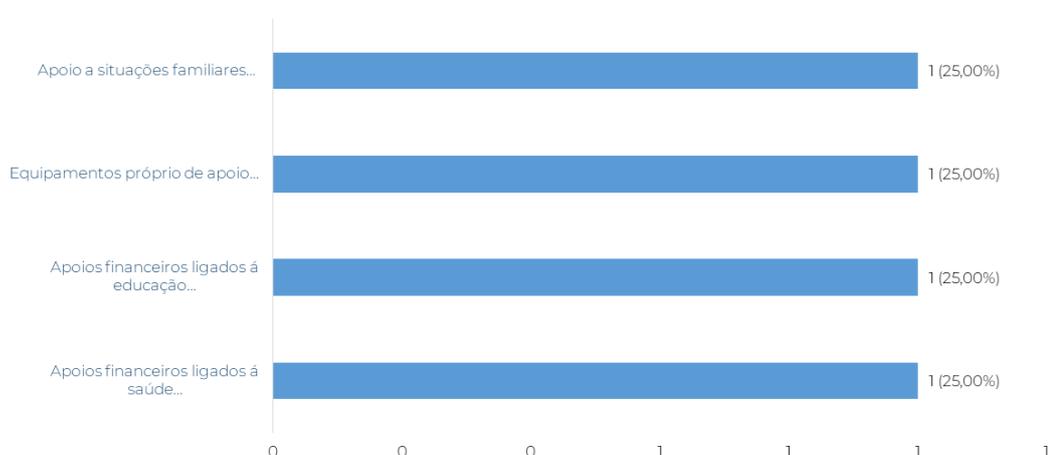


**Gráfico 68. A organização atribui benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Nos benefícios atribuídos aos trabalhadores e famílias verificam-se:

- Apoio a situações familiares especiais (famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes);
- Equipamentos próprios de apoio para filhos/as de trabalhadores/as (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros);
- Apoios financeiros ligados á educação de filhos/as (subsídios, bolsas, pagamentos de livros, pagamento de colónia de férias);
- Apoios financeiros ligados á saúde extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário);

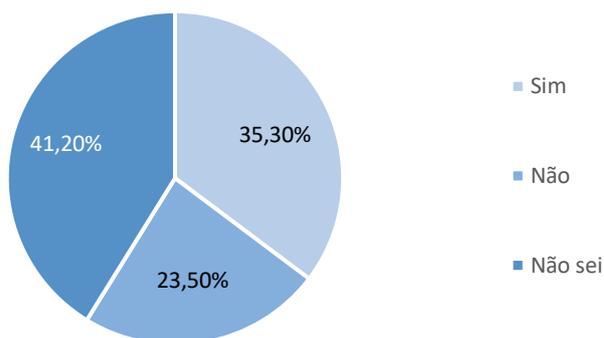


**Gráfico 69. Tipo de benefícios atribuídos aos trabalhadores e famílias**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Questionados sobre se, a organização onde trabalham encara de modo igual o exercício dos direitos da parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores 70,60% consideram que sim, 23,50% afirmam não saber e 5,90% referem que não.

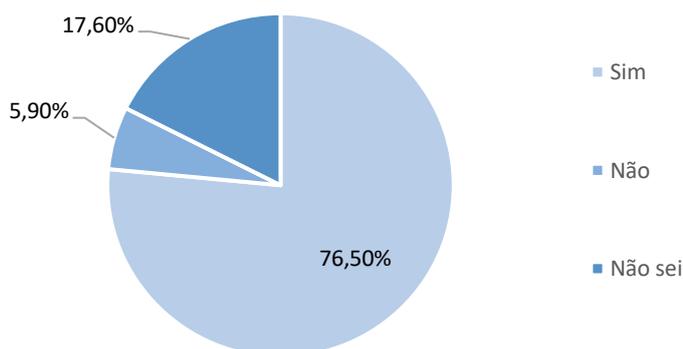
Sobre se, a organização onde trabalham incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na Lei 35,30% afirma que sim, 41,20% refere não saber e 23,50% afirma que não existem incentivos ao usufruto da licença de paternidade.



**Gráfico 70. A organização incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na Lei.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Questionados se, na organização onde trabalham é encarado de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores 76,50% afirmam que sim, 17,60% referem não saber e 5,90% indicam que não.



**Gráfico 71. A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.**

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

No final do questionário foi permitido aos/às inquiridos/as expressarem comentários e sugestões. Não existindo nenhum relevante para a problemática da Igualdade de género e a não discriminação.

Tal como, no inquérito realizado aos colaboradores do município, também o inquérito aos parceiros locais demonstra, um certo desconhecimento quanto à existência ou não de infraestruturas que permitam a inclusão de grupos minoritários, à existência ou não de oportunidades para grupos de raça, etnia, nacionalidade ou orientação sexual diferente. É por isso, de suma importância refletir e trabalhar as nossas perceções sobre igualdade, género e discriminação.

#### 4.4.1.18. Medidas e ações (vertente externa)

O presente diagnóstico tem como fim último fundamentar as opções estratégicas e as medidas a constar do primeiro PMIND de Coruche.

Tal como na vertente interna a concretização do PMIND deve ter por base as especificidades e problemáticas identificadas em cada realidade organizacional e os desafios, ações e práticas a planear devem ser ajustadas às necessidades de melhoria identificadas.

No que respeita à vertente externa, é necessário acautelar a integração da perspetiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho, a fim de prosseguir a concretização dos objetivos da ENIND.

Nesta vertente será importante apostar uma forte implementação de projetos e de ações de informação, formação e sensibilização da população para as questões de igualdade e não discriminação. Essas ações devem ser abrangentes e considerar todas as dimensões do desenvolvimento local como o emprego, a conciliação, a educação, a cultura, o desporto, a saúde e ação social, a violência e a segurança.

As ações a planear e desenvolver em plano irão estar centradas nas debilidades das ações em desenvolvimento, conferindo-lhes potenciais de melhoria e ajustamento a fim de atingir melhores resultados e maior índice de concretização dos objetivos já assumidos em matéria de promoção da igualdade e não discriminação.

O município através das suas políticas sociais dará continuidade à sua estratégia de promoção dos direitos humanos, nesta etapa e através deste plano, na luta contra a discriminação em razão do género e combate a todas as formas de violência, sempre alinhamento com as orientações da ENIND.

A promoção da igualdade entre mulheres e homens em contextos de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar são outras das prioridades na definição de estratégias de atuação.

Para promover a igualdade no concelho, na sua vertente externa, há que:

- Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho.
- Incentivar as entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e não discriminação.

- Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas.
- Contribuir para a transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas áreas da educação e ação social.
- Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género.

## Conclusões integradoras, medidas e ações

Para os seguintes desafios estabelecer práticas a implementar nas diferentes áreas de atuação:

### - Emprego, Formação e Conciliação

Medidas: Promoção de mais mulheres em cargos de liderança, maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, Maior participação masculina na prestação de cuidados e tarefas domésticas.

Ações: Ações de sensibilização e formação nas entidades empregadoras; marketing e divulgação de boas práticas (ex: promover e incentivar a certificação GEEIS "Gender Equality European International Standard" ou outras de organismos nacionais em parceria com a CIG); aumento dos apoios a pessoas adultas dependentes; mais informação e divulgação sobre direitos na parentalidade.

Medidas: Combater estereótipos de género e a segregação sexual no mercado de trabalho

Ações: Campanhas de sensibilização (ex: Profissão não têm sexo!); ações de formação e sensibilização interna e externa sobre igualdade de oportunidades no trabalho.

### - Educação, Desporto e Cultura

Medidas: Promover a igualdade e a não discriminação na educação de crianças e jovens

Ações: Facultar atividades de apoio à família e enriquecimento curricular; atribuição de prémios para projetos desenvolvidos nas AEC em matéria de igualdade e não discriminação.

Medidas: Educar para a igualdade e a não discriminação em/nos contextos escolares; combater a reprodução de estereótipos de género

Ações: Estabelecer novas parcerias/protocolos com projetos locais, regionais ou até nacionais na área da promoção da igualdade; envolver os principais *stakeholders* locais, promover a participação das famílias nas iniciativas de educação para a igualdade e não discriminação

Medidas: Promover uma maior participação feminina na prática, treino e dirigismo desportivo.

Ações: Envolver o desporto escolar e os clubes na educação para a igualdade e não discriminação; dar maior visibilidade à prática desportiva feminina nos meios de comunicação social local e regional. Desenvolver ações de sensibilização sobre liderança e empreendedorismo feminino.

Medidas: Incentivar à participação de pessoas idosas e com mobilidade reduzida em atividades desportivas, culturais e de lazer

Ações: Envolver as universidades seniores e as entidades (IPSS) de apoio à deficiência, através do desporto (Olimpíadas seniores e adaptadas) como promoção da igualdade e não discriminação

Medidas: Sensibilizar a população em geral para o debate e reflexão sobre igualdade e não-discriminação

Ações: Organizar e desenvolver iniciativas artísticas e desportivas intergeracionais e interculturais que promovam a igualdade e não-discriminação

### **- Saúde e Ação Social**

Medidas: Combater a reprodução de estereótipos de género associados à masculinidade e maior envolvimento dos homens nas consultas de saúde sexual e reprodutiva, paternidade e relações de cuidado

Ações: Promover novos protocolos de intervenção das instituições de saúde e sociais, sensibilizando os profissionais para o envolvimento de ambos os elementos do casal na preparação para a parentalidade.

Medidas: Combater estigmas associados à doença e à deficiência

Ações: Fomentar formação aos profissionais e ações de sensibilização em literacia sobre saúde, nas suas mais variadas vertentes, dirigidas à população

### **- Violência, Justiça e Segurança**

Medidas: Desconstruir preconceitos sobre violência doméstica e vitimização (representações erradas das vítimas); sensibilizar para a diversidade de expressões de violência de género; prevenir a violência na juventude.

Ações: Promover campanhas de informação e sensibilização envolvendo as famílias com apoio das novas tecnologias e plataformas de comunicação e divulgação; desenvolver projetos comunitários específicos orientados para a educação em igualdade e não discriminação;

Medidas: Melhorar a qualidade das intervenções no apoio às vítimas de violência doméstica

Ações: Manter as estruturas existentes capacitando-as de meios de melhor acolhimento e respostas emergentes; garantir respostas de atendimento de maior proximidade e continuidade; promover a integração da vítima e reabilitação dos agressores; aderir a redes tipo Municípios Solidários, através da CIG e ANMP.

Seguindo o lema da Agenda 2030, "*Ninguém fica para trás*", é importante compreender que a inclusão não deve ser uma estratégia para ajudar as pessoas a encaixarem-se no sistema, e nas estruturas que existem nas nossas sociedades, mas transformar esses sistemas e estruturas, para torná-los melhores para todos (*Daniel Richler, antigo presidente da Inclusion International*)

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

# 5

## 5. Considerações Finais

---

O PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coruche será um documento com várias práticas que impactam essencialmente o campo do imaterial: mudança de comportamentos, mudança de atitudes, mudança de mentalidades e paradigmas. Deste modo, não há receitas fáceis a seguir, que permitam as transformações necessárias, no imediato. Portanto a avaliação do impacto destas práticas poderá ser mais morosa, mas, não impossível e extremamente necessária.

O cumprimento do nosso objetivo essencial só poderá ser medido a médio, longo prazo. Porém, tentamos sempre definir, como indicador de sucesso das iniciativas, elementos facilmente observáveis, objetivos e transparentes, muitos dos quais se obtiveram através dos dados fornecidos pelos diferentes departamentos da Câmara Municipal, bem como pelos obtidos através dos 3 inquéritos setorizados. Assim, será possível ter, numa primeira fase, uma noção clara da adesão ao Plano e à importância que lhe é atribuída pelos diferentes públicos-alvo das práticas previstas.

No processo de avaliação são envolvidos/as todos/as os/as intervenientes, nomeadamente:

- O Conselheiros Locais para a Igualdade do Município e o próprio Executivo;
- Os/as colaboradores/as do Município;
- As Entidades locais parceiras do Município.

Em particular, os resultados dos inquéritos trouxeram já algumas pistas sobre a perceção da igualdade de género e da equidade de oportunidades, nos diferentes grupos, pelo executivo, pelos colaboradores ou parceiros locais do município. Aquilo que se verifica é uma certa falta de conhecimento e/ou reflexão sobre a realidade do concelho nestas matérias.

O mesmo se aplica à perceção sobre o acesso pleno às infraestruturas e oportunidades existentes no município, por pessoas com deficiências físicas e mentais e grupos oriundos de diferentes raças, etnias, nacionalidades e religiões. Ainda que, alguns dos inquiridos apenas trabalhem no município, não tendo aí a sua residência é importante estarem atentos e alertas às múltiplas vivências e fenómenos do espaço urbano onde marcam presença.

Hoje, a igualdade entre mulheres e homens é considerada, em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem

mais modernas e mais equitativas. É, por isso, um requisito para o desenvolvimento e a paz e, nos países democráticos, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania. Os Governos e os organismos do Estado assim como quem neles trabalha, prestando o serviço público em geral, têm obrigação de trabalhar de forma ativa para a igualdade entre mulheres e homens. Esta dimensão deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão política e pública. (CIG)

Vivemos sob a capa de uma igualdade legal mas na realidade, ainda vivemos sob um patriarcado implícito (comportamentos, interações, mentalidades).

O combate à discriminação não é só para interesse das mulheres, quando temos homens e mulheres representados nos cargos, mais hipóteses haverá de estarem representados os interesses de toda a população.

A discriminação da mulher no espaço público e privado é ainda hoje muito elevada daí a importância dos planos para a igualdade, nas empresas e municípios, por forma a começar a educar as sociedades, escolas, órgãos locais, para políticas de urbanização e gestão igualitárias.

Na prática, que caminho percorrer para alcançar a verdadeira igualdade em todos os grupos identitários?

Começando por diagnosticar as falhas e registar as oportunidades de melhoria, querendo mobilizar uma rede de parcerias (internas e externas), para uma aposta planeada e eficaz na sensibilização para as questões de género.

Esta rede deve integrar todos os elementos que podem ter uma ação interventiva: órgãos municipais; associações e parceiros locais, escolas, empresas, sociedade em geral e os indivíduos em particular, como agentes de mudança de mentalidades e de padrões comportamentais.

Vamos partir para o PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coruche partindo deste diagnóstico que tem como fim último fundamentar as opções estratégicas e as medidas objetiváveis e quantificáveis em matéria de igualdade e não discriminação no Concelho de Coruche.

# Acrónimos

---

<b>ACT</b>	Autoridade para as Condições do Trabalho
<b>AE</b>	Agrupamentos de Escolas
<b>AEC</b>	Atividades de Enriquecimento Escolar
<b>ANMP</b>	Associação Nacional de Municípios Portugueses
<b>ANSR</b>	Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária
<b>AP</b>	Administração Pública
<b>APEFP</b>	Associação Portuguesa de Ética e Filosofia Prática
<b>AR</b>	Assembleia da República
<b>ARS</b>	Administrações Regionais de Saúde
<b>CEDAW</b>	Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
<b>CIG</b>	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
<b>CLAS</b>	Conselho Local de Ação Social
<b>CNQ</b>	Catálogo Nacional de Qualificações
<b>CPCJ</b>	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
<b>CPLP</b>	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
<b>CVP</b>	Cruz Vermelha Portuguesa
<b>DGS</b>	Direção-Geral da Saúde
<b>DGSS</b>	Direção-Geral da Segurança Social
<b>DGSP</b>	Direção Geral de Serviços Prisionais
<b>DECC</b>	Departamento de Educação, Ciência e Cultura
<b>DDSDJ</b>	Departamento de Desenvolvimento Social, Desporto e Juventude
<b>EIVL</b>	Equipa para a Igualdade na Vida Local
<b>ENEC</b>	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania
<b>ENIPD</b>	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
<b>ENIND</b>	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030
<b>ENMAP</b>	Estratégia Nacional para a Mobilidade Ativa Pedonal
<b>ERPI</b>	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas
<b>EU</b>	União Europeia
<b>FCT</b>	Fundação para a Ciência e a Tecnologia
<b>GAIL</b>	Gabinete de Apoio Integrado Local
<b>GNR</b>	Guarda Nacional Republicana
<b>IEFP</b>	Instituto do Emprego e da Formação Profissional
<b>IES</b>	Instituições de Ensino Superior
<b>IGT</b>	Instrumento e Gestão Territorial
<b>IHRU</b>	Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana
<b>IMH</b>	Igualdade entre Mulheres e Homens
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estatística
<b>INR</b>	Instituto Nacional para a Reabilitação
<b>IPDJ</b>	Instituto Português do Desporto e Juventude
<b>IPQ</b>	Instituto Português da Qualidade
<b>IPSS</b>	Instituições Particulares de Solidariedade Social
<b>ISS</b>	Instituto de Segurança Social, IP
<b>LGBTQIA+</b>	Lésbicas Gays Bissexuais Trans Queer Intersexo Assexual +
<b>ODS</b>	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>ONG</b>	Organização Não Governamental
<b>OPC</b>	Órgão da Polícia Criminal
<b>PAIMH</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
<b>PAOIEC</b>	Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
<b>PAPCTSH</b>	Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos

<b>PAVMVD</b>	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica
<b>PDM</b>	Plano Diretor Municipal
<b>PEES</b>	Programa de Estabilização Económica e Social
<b>PMIND</b>	Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
<b>PP</b>	Plano de Pormenor
<b>PRR</b>	Plano de Recuperação e Resiliência
<b>PU</b>	Plano de Urbanização
<b>PSP</b>	Polícia de Segurança Pública
<b>PWN</b>	Professional Woman Network
<b>RNAVVD</b>	Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
<b>RSI</b>	Rendimento Social De Inserção
<b>SAD</b>	Serviço de Apoio Domiciliário
<b>SEF</b>	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
<b>SIADAP</b>	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
<b>SNS</b>	Serviço Nacional de Saúde
<b>TIC</b>	Tecnologias da Informação e Comunicação
<b>VD</b>	Violência Doméstica
<b>VMVD</b>	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

# Índice de Figuras

---

Figura 1. Logomarca do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Coruche ....37

# Índice de Tabelas

---

Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação.....	25
Tabela 2. Procedimento de recolha de dados nas vertentes interna e externa.....	27
Tabela 3. Tabela de recolha de dados – vertente Interna e Externa .....	27
Tabela 4. Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local. ....	36
Tabela 5. Composição do Órgão Câmara Municipal de Coruche por sexo .....	38
Tabela 6. Número de trabalhadores/as por modalidade de vinculação, por cargo/carreira e género.....	39
Tabela 7. Ganho médio mensal dos/as Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Coruche por sexo e carreira/categoria .....	39
Tabela 8. Número de trabalhadores/as por nível de escolaridade por cargo/carreira e género ...	40
Tabela 9. Composição do Órgão Assembleia Municipal de Coruche por sexo.....	41
Tabela 10. Presidentes das Assembleias de Freguesia do Concelho de Coruche por sexo.....	41
Tabela 11. Número de habitantes por sexo no Concelho de Coruche .....	69
Tabela 12. População residente por grupo etário no Concelho de Coruche.....	70
Tabela 13. População residente por sexo e estado civil no Concelho de Coruche .....	71
Tabela 14. Número de habitantes por freguesia no Concelho de Coruche .....	71
Tabela 15. População estrangeira que solicitou estatuto de residente (N.º), por sexo e país de origem, 2016-2020 .....	73
Tabela 16. Lista de organizações do terceiro setor de Concelho de Coruche – órgãos sociais por sexo – .....	74
Tabela 17. Modalidades desportivas no Concelho de Coruche em 2020/2021 .....	75
Tabela 18. Estabelecimentos de Educação e Ensino no Município de Coruche.....	76
Tabela 19. População em N.º por sexo e nível de escolaridade completo mais elevado - 2011-2021 .....	77
Tabela 20. Alunos matriculados nos ensinamentos pré-escolares, básico e secundário: total e por nível de ensino.....	78
Tabela 21. Número Total de alunos a frequentar o Ensino Secundário e sua distribuição.....	78
Tabela 22. Número Total de alunos a frequentar os cursos científico-humanísticos Agrupamento de Escolas de Coruche.....	79
<b>Tabela 23. Taxa de abandono escolar (%) por Local de residência (1991-2011) .....</b>	<b>79</b>
Tabela 24. População ativa, por sexo, 2001 e 2011 .....	81
Tabela 25. População empregada segundo os Censos, por sexo e situação na profissão principal, 2011 .....	82
Tabela 26. População empregada por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019 .....	83
Tabela 27. Nº de Empregadoras/es no Concelho de Coruche em 2009 e 2019 por género .....	84
Tabela 28. Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019 .....	85
Tabela 29. Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019.....	87
Tabela 30. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019 .....	88
Tabela 31. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019 .....	88
Tabela 32. Beneficiárias/os do rendimento social de inserção da segurança social, por sexo, 2016-2020 .....	89

Tabela 33. Taxas de cobertura da cooperação standardizada (TCCS) 2020 no Concelho de Coruche.....	90
Tabela 34. Praticantes inscritos em desporto, por sexo e modalidade .....	93
Tabela 35. Médicas/os, por sexo e especialidade, subespecialidade ou competência em Coruche, 2016-2020 .....	96
Tabela 36. Principal modo de transporte da população residente, em N.º, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011.....	99
Tabela 37. Local de trabalho da população residente que vive no alojamento a maior parte do ano, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011. ....	100
Tabela 38. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação.....	149
Tabela 39. Objetivos Estratégicos do PMIND –Vertente Interna.....	151
Tabela 40. Objetivos Estratégicos do PMIND –Vertente Externa.....	151
Tabela 41. Sistema de monitorização e avaliação do Plano PMIND DE CORUCHE.....	169
Tabela 42. Ficha Modelo de avaliação e controlo da implementação das ações.....	175

# Índice de Gráficos

---

Gráfico 1. Órgão Câmara Municipal de Coruche por sexo.....	38
Gráfico 2. Menção expressa da “Igualdade de Género” nos relatórios, planos e outros regulamentos da Câmara .....	43
Gráfico 3. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada.....	43
Gráfico 4. São integrados módulos nos cursos e/ou incentivada formação em “Igualdade de Género”.....	44
Gráfico 5. Necessidade da introdução de módulos “Igualdade de Género” na formação certificada .....	44
Gráfico 6. Adaptação do tempo de trabalho em função da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.....	45
Gráfico 7. Trabalho a tempo parcial em função da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.....	46
Gráfico 8. Atribuição benefícios aos seus trabalhadores/as e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais.....	47
Gráfico 9. Incentiva aos homens a gozar o período de licença da parentalidade previsto na lei ..	48
Gráfico 10. Modo igual no exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras/es .....	48
Gráfico 11. Divulgação/informação dos direitos e deveres dos trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade .....	49
Gráfico 12. Percentagem de respostas ao “Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município” por sexo .....	49
Gráfico 13. Nível de escolaridade dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito .....	50
Gráfico 14. Grupo etário dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito .....	50
Gráfico 15. Tipologia do agregado familiar dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito .....	51
Gráfico 16. Estado civil dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito .....	51
Gráfico 17. Categoria profissional dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito .....	52
Gráfico 18. Tipo de contrato tem com a Câmara Municipal .....	52
Gráfico 19. Tipo de horário dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito .....	53
Gráfico 20. Dependentes a cargo dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito .....	53
Gráfico 21. Conhecimento de ocorrências de casos de violência assédio sexual ou moral, ou outro tipo de situação discriminatória, no seu local de trabalho .....	54
Gráfico 22. O plano formativo da Câmara Municipal contempla formação em “Igualdade de Género”.....	55
Gráfico 23. Considera necessária a formação em “Igualdade de Género” .....	55
Gráfico 24. Está expressa e considera necessário a integração da “Igualdade de Género” nos planos de atividades e regulamentos da Câmara .....	56
Gráfico 25. A Câmara Municipal implementa e/ou considera necessária a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género.....	56
Gráfico 26. Existe uma equipa/colaborador/a e/ou conselheiras/os municipais para a Igualdade de Género .....	57
Gráfico 27. Há igualdade de oportunidade entre homens e mulheres na nomeação para cargos na Câmara Municipal.....	57
Gráfico 28. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade: foram colocadas questões pelos colaboradores/as e a Câmara promove reuniões nesta matéria.....	58

Gráfico 29. Avaliação que contemple a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho .....	58
Gráfico 30. Há regras escritas ou consideram necessária a sua divulgação, para garantir o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho .....	59
Gráfico 31. Queixas formais de casos de discriminação em função do género .....	59
Gráfico 32. Horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua .....	60
Gráfico 33. Parcerias com clínicas/ginásios para beneficiar as/os trabalhadoras/es em termos de saúde ou lazer .....	61
Gráfico 34. Trabalhadores/as são encarados de igual modo no exercício aos direitos parentais.	61
Gráfico 35. Necessidade de introdução de linguagem neutra e inclusiva nos documentos da Câmara Municipal.....	62
Gráfico 36. Nos documentos apresentados internamente dados apresentados são desagregados por sexo .....	62
Gráfico 37. Divulgação de informação sobre os direitos e deveres das/os trabalhadores/as tendo em conta a Igualdade de Género.....	63
Gráfico 38. Satisfação com a divisão das tarefas na esfera pessoal/familiar.....	65
Gráfico 39. A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar .....	65
Gráfico 40. As mulheres que têm um emprego continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.....	66
Gráfico 41. No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres .....	66
Gráfico 42. A igualdade de oportunidades e a não discriminação em função do género, etnia, orientação sexual ou identidade de género estão presentes no acesso às várias carreiras profissionais na instituição onde trabalho .....	67
Gráfico 43. A Câmara Municipal apoia iniciativas de promoção da Saúde dirigidas a mulheres e homens .....	67
Gráfico 44. Beneficiários do subsídio de desemprego da segurança social de Coruche, por sexo, 2016-2020 .....	83
Gráfico 45. Nº de Empregadoras/es no Concelho de Coruche em 2009 e 2019 .....	84
Gráfico 46. Categorias de Crimes Registados pela Polícia no Concelho de Coruche - 2011-2017 .....	91
Gráfico 47. Médicas/os, por sexo e competência, 2016-2020 .....	95
Gráfico 48. Enfermeiras/os, por sexo em Coruche, 2016-2020.....	97
Gráfico 49. Farmacêuticas/os, por sexo em Coruche, 2016-2020.....	97
Gráfico 50. Parceiros Locais inquiridos por sexo.....	105
Gráfico 51. Existem situações de desigualdade de género no concelho .....	105
Gráfico 52. Perceção das situações de desigualdade. ....	106
Gráfico 53. As desigualdades de género têm diminuído no Concelho? .....	106
Gráfico 54. A representação do género feminino e do género masculino nas profissões encontra-se equilibrada .....	107
Gráfico 55. É natural existirem profissões nas quais existe maior predominância de um dos sexos.....	107
Gráfico 56. Os equipamentos de apoio à família existentes no concelho são suficientes.....	108
Gráfico 57. As acessibilidades e redes de transporte do concelho facilitam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.....	108
Gráfico 58. A Câmara Municipal desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género. ....	110
Gráfico 59. Quais as atividades ou iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género. ....	111
Gráfico 60. No último ano a organização teve contacto com situações de Desigualdade de Género? Tais como desigualdade de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres..	111
Gráfico 61. No último ano a organização teve contacto especificamente com situações de violência de género.....	112

Gráfico 62. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada.....	113
Gráfico 63. Os anúncios de oferta de emprego contêm requisitos como “disponibilidade total”, ou outros que sejam claramente indicadores de preferência por um dos sexos.....	113
Gráfico 64. A organização incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género.....	114
Gráfico 65. As pessoas que trabalham na organização são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade. ....	115
Gráfico 66. É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras.....	115
Gráfico 67. A organização possibilita marcação de horários rotativos aos trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional e pessoal. ....	116
Gráfico 68. A organização atribui benefícios aos seus trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais.....	116
Gráfico 69. Tipo de benefícios atribuídos aos trabalhadores e famílias.....	117
Gráfico 70. A organização incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na Lei.....	118
Gráfico 71. A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores. ....	118

# Documentação de Suporte

---

## PLANOS | ESTRATÉGIAS | ESTUDOS:

Diagnóstico Social, CM Coruche, 2020;

EIGE - Estudo Europeu.Pandemia.Igualdade.Violência - The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2021.

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030;

Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. Bruxelas. 2020

Liñares, Ester, A mulher em Portugal Alguns aspetos do evoluir da situação feminina na legislação nacional e comunitária - Volume I e II - DGSS - NUDD - Núcleo de Documentação e Divulgação. Lisboa. 2014.

IV Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos;

PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021;

PAOIEC - Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (2018-2021);

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local;

Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, entre Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Câmara Municipal de Coruche (2021);

## ARTIGOS | LIVROS

Abranches, G. (2009). Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. CIG/Presidência do Conselho de Ministros.

Amâncio, L & Correia, L (2019) Em Busca da Igualdade, perceção de justiça e divisão do trabalho doméstico – mudanças e continuidades.

Canço, D., & Bernardo, C. (2017). Igualdade de género em Portugal: Boletim Estatístico 2017. CIG.

Committee of Ministers of the Council of Europe. (2018). Council Of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023. Council of Europe.

Jordão, C. (2017). As desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a sua medição: Contributos de um novo indicador composto para os países da UE-28. Tese de Doutoramento. Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra.

Lefebvre, Henri. (1968) Le droit à la ville

Lopes, J., & Aibéo, B. (2007). Biblioteca e Leitores em Santa Maria da Feira, In J. Lopes, & J. Teixeira, (Orgs.), Práticas de Dinamização da Leitura. SetePés.

Miralles - Guasch, C. (2002). Ciudad y transporte. El binômio imperfecto. Barcelona, Ariel.

Oliveira, A. et al. (2014). Contributos para comunicar com igualdade. ACEP.

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal. CESIS/CITE.

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2016). Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW): O Estado da Arte em Portugal. Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (Projecto Capacita).

República Portuguesa. (1976). Decreto de Aprovação da Constituição, de 10 de abril (Constituição da República Portuguesa). Diário da República n.º 86/1976, Série I.

Secretariado-Geral do Conselho Europeu. (2018). Comunicação Inclusiva no Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia. Serviço das Publicações da União Europeia.

Singly, F., & Glaude, M. (1986). L'organisation domestique: pouvoir et négociation, Economie et Statistique, 187, 3-30.

Torres, A. (Coord.). (2018). Igualdade de género ao longo da vida. FFMS.

United Nations Human Settlements. (2008). Gender in Local Government: A Sourcebook for Trainers, Programme 2008. UN-HABITAT.

Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., Rosa, R. (2016). Livro Branco: Homens e Igualdade de Género em Portugal. Instituto de Ciências Sociais / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Zarca, B. (1990). La division du travail domestique: Poids du passé et tensions au sein du couple, Économie et Statistique, 228, 29-40.

## PÁGINAS WEB:

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género  
[Glossário - CIG - https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/](https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/)

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência  
<https://www.dgeec.mec.pt/np4/248/>

EIGE – Gender equality glossary and thesaurus  
<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

Gender Equality Glossary, UN Women Training Center  
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação  
[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_educacao\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social  
[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_saude\\_acao\\_social.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes  
[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_mobilidade\\_e\\_transportes\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público  
[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_seguranca\\_prevencao\\_violencia\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer  
[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_cultura.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente  
[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_urbanismo\\_habitacao\\_ambiente.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego  
[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_gestao\\_pessoas.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf)

Instituto Nacional de Estatística  
<http://www.ine.pt>

Infraestruturas em Portugal  
[Estratégia Nacional para a Mobilidade Ativa Pedonal | Infraestruturas de Portugal](#)

Igualdade de Género  
[Pontes para a Igualdade - Câmara Municipal de Coruche \(cm-coruche.pt\)](#)

Kit de ferramentas para diagnósticos participativos  
<https://eeagrants.cig.gov.pt/resultados/local-gender-equality-mainstreaming-de-genero-nas-comunidades-locais/>

Sítio da Câmara Municipal de Coruche  
<https://www.cm-coruche.pt/>

Violência no trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género  
[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_violencia\\_trabalho.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf)

Sexismo: Repare nele. Fale dele. Acabe com ele.  
<https://www.coe.int/pt/web/human-rights-channel/stop-sexism>

## **ENTIDADES NACIONAIS E INTERNACIONAIS:**

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género  
[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

CICDR - Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial  
[www.cicdr.pt](http://www.cicdr.pt)

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

DGPJ - Direção-Geral da Política de Justiça  
[www.dgpj.justica.gov.pt](http://www.dgpj.justica.gov.pt)

INE - Instituto Nacional de Estatística  
[www.ine.pt](http://www.ine.pt)

Segurança Social  
[www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt)

Ministério da Justiça  
[www.justica.gov.pt](http://www.justica.gov.pt)

Observatório das Desigualdades (CIES - IUL)  
[www.observatorio-das-desigualdades.com](http://www.observatorio-das-desigualdades.com)

OTSH - Observatório do Tráfico de Seres Humanos  
[www.otsh.mai.gov.pt](http://www.otsh.mai.gov.pt)

Portal da Violência Doméstica  
[www.cig.gov.pt/portal-violencia-domestica](http://www.cig.gov.pt/portal-violencia-domestica)

UMAR - Observatório das Mulheres Assassinadas  
[www.umarfeminismos.org](http://www.umarfeminismos.org)

Comissão Europeia  
<http://ec.europa.eu>

Comissão Europeia – Direção-Geral para o Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Conselho da Europa  
[www.coe.int](http://www.coe.int)

EUROFOUND - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho  
[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Eurostat  
[www.ec.europa.eu/eurostat](http://www.ec.europa.eu/eurostat)  
Instituto Europeu para a Igualdade de Género  
[https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige\\_pt](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_pt)

OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico  
[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

OIT - Organização Internacional do Trabalho  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

ONU - Organização das Nações Unidas  
[www.un.org](http://www.un.org)

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – Género e Desenvolvimento Humano  
[www.hdr.undp.org](http://www.hdr.undp.org)

UN WOMEN  
[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

# Legislação

---

AVISO Nº POISE –22-2020-03 - Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, entre Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Câmara Municipal de Coruche (2021)

Deliberações da Reunião Ordinária da Câmara Municipal de Coruche, de 12 de outubro de 2022

Resolução da Assembleia da República n.º 216/2021 [2021-07-28]

Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021 [2021-07-28]

Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018 [2018-06-19]

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 [2018-05-21]

Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013 [2013-12-31]

Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013 [2013-12-31]

Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010 [2010-05-25]

Constituição da República Portuguesa de 1976 - artigo 13.º - [1976-04-10]

Lei n.º 62/2017 [2017-08-01]

Lei n.º 75/2013 [2013-09-12]

Lei n.º 3/2011 [2011-02-15]

# Glossário

---

Apresentação de algumas definições e conceitos, que facilitarão a interpretação das temáticas da Igualdade e Não Discriminação abordadas ao longo do documento.

**AÇÕES POSITIVAS:** Medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres (art.º 4.º CEDAW)

**ASSÉDIO:** Todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

*Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>*

**ASSÉDIO SEXUAL:** Todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

*Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>*

**CIDADANIA:** Conceito que envolve questões relativas a direitos e a deveres, bem como as ideias de igualdade, diversidade e justiça social. Não se reportando apenas ao ato de votar, o conceito de cidadania inclui todo um conjunto de ações praticadas por cada pessoa, com impacto na vida da comunidade (local, nacional, regional e internacional), indissociáveis do espaço público em cujo contexto as pessoas podem agir em conjunto.

*Fonte: Education for Democratic Citizenship 2001-2004. Developing a Shared Understanding. A glossary of terms for education for democratic citizenship, Karen O'shea, Conselho da Europa, DGIV/EDU/CIT (2003) 29, Strarsbourg.*

**CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL:** Adoção de sistemas de licença parental e de assistência à família e de estruturas de cuidados a crianças e pessoas idosas, paralelamente ao desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da atividade profissional, família e vida privada para homens e mulheres.

*Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>*

**DIFERENÇA SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS (GENDER PAY GAP):** Diferença entre as remunerações médias das mulheres e as dos homens.

*Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

**DISCRIMINAÇÃO SEXUAL:** Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio. (Convenção das Nações Unidas (1979) sobre a erradicação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (art.º 1).

*Fonte: Conselho da Europa. Disponível em: Gender Equality Glossary*

**ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO:** Recolha e separação de dados e informações estatísticas por sexo, de forma a permitir distinguir os dados relativos a homens e a mulheres e analisá-los comparativamente.

*Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em [https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source\\_BK\\_9-May.pdf](https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf)*

**ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO:** Estereótipo de género são modelos sociais preconcebidos sobre uma série concreta e limitada de atributos, características e papéis que são ou deveriam ser possuídos ou desempenhados por mulheres e homens, em função do seu sexo. Os estereótipos de género são prejudiciais pois constituem um obstáculo à igualdade e sustentam a discriminação em função do sexo. Limitam a possibilidade de mulheres e homens de desenvolver as suas capacidades naturais, as suas preferências e as suas experiências, educativas e profissionais, de fazer escolhas e de usufruir das oportunidades que a vida lhe ofereça.

*A gender stereotype is a generalised view or preconception about attributes or characteristics, or the roles that are or ought to be possessed by, or performed by women and men. A gender stereotype is harmful when it limits women's and men's capacity to develop their personal abilities, pursue their professional careers and make choices about their lives.*

ONU – <https://www.ohchr.org/en/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>

*Los estereotipos de género son modelos o ideas sociales y culturales preconcebidos que atribuyen a las mujeres y a los hombres una serie concreta y limitada de características en función de su sexo. Dichos estereotipos suponen un serio obstáculo para conseguir una igualdad de género real y alimentan esta forma de discriminación. También pueden limitar el desarrollo del talento y de las habilidades naturales de las niñas y los niños, de mujeres y hombres, sus preferencias y experiencias educativas y profesionales, así como las oportunidades que les ofrezca la vida en general.*

*Fonte: CoE – Estratégia para a Igualdade de Género 2018-2023 (par. 38)*

**EMPODERAMENTO DAS MULHERES:** Processo pelo qual as mulheres ganham poder e controle sobre as suas próprias vidas e adquirem a capacidade de fazer escolhas estratégicas.

*Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em:*

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

**FEMINISMO(S):** Movimento(s) que visa(m) a igualdade social, política, económica e cultural, entre mulheres e homens, pugnando pelos direitos das mulheres. Pode ser entendido como um fenómeno global que integra diversos fatores de acordo com a especificidade da situação das mulheres no mundo, das particularidades da cada cultura e de cada sociedade. Todavia, apesar dos feminismos se poderem configurar de forma específica, em diferentes sociedades e culturas, todos os seus movimentos são orientados pelo mesmo fundamento filosófico e objectivo político da conquista da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida.

*Fonte: Glossary of Gender – related Terms, compilado por Josie Christodoulou (2005) e revisto por Anna Zodnina (2009), Mediterranean Institute of Gender Studies, em linha, disponível em [http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated\\_final.pdf](http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf),*

**GÉNERO:** Género refere-se aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (feminidade e masculinidade). Os papéis e expectativas de género são adquiridas. Eles podem mudar ao longo dos tempos e variam dentro e entre culturas. Os sistemas de diferenciação social, tais como o estatuto político, classe, etnia, deficiência física ou mental, idade e outros, modificam os papéis de género. O conceito de género é vital porque, quando aplicado à análise social, revela como a subordinação das mulheres (ou a dominação dos homens) é socialmente construída. Assim, esta subordinação pode ser alterada ou terminada porque não é biologicamente determinada nem fixada para sempre.

*Fonte: UNESCO – “Gender Mainstreaming Implementation Framework”*

**IDENTIDADE DE GÉNERO:** Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos.

*Fonte: Gender Equality and Thesaurus from EIGE, em linha, disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>; ONU, 2016, Living Free and Equal, p. 17*

**IGUALDADE DE GÉNERO:** Ver Igualdade entre Mulheres e Homens

**IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS:** Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

*Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

**IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS:** Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade. (É neste sentido que é utilizada a expressão Igualdade de Género).

*Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

**INQUÉRITO AOS USOS DO TEMPO:** Inquérito que tem por objetivo medir o modo como as pessoas utilizam o tempo, no seu quotidiano, em especial com o trabalho remunerado e com o trabalho não remunerado, com as atividades da vida pessoal e do lazer.

*Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

**INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA (DIMENSÃO) DE GÉNERO:** É a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos políticos, de modo que uma perspetiva de igualdade de género seja incorporada em todas as políticas em todos os níveis e todas as etapas, pelos atores normalmente envolvidos na formulação de políticas.

A integração de uma perspetiva de género é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens em qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e em todos os níveis. É uma forma de fazer das preocupações e experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integral do design, da implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais para que as mulheres e os homens beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada. O objetivo final é alcançar a igualdade de género.

A integração da perspetiva do género é uma estratégia complementar e não substitui políticas e programas específicos centrados nas mulheres, legislação de igualdade de género, mecanismos institucionais para a igualdade de género e intervenções específicas que visam fechar a diferença de género.

*Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>*

**INTERSECCIONALIDADE:** Reporta-se às discriminações múltiplas e ao reconhecimento de que as experiências de discriminação e de violação dos direitos humanos vividas pelas pessoas resultam não apenas do seu sexo, mas também de outras relações desiguais de poder como as

que derivam da sua raça, etnia, classe, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião e de uma multiplicidade de fatores incluindo a sua situação de migrantes.

*Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em [https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source\\_BK\\_9-May.pdf](https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf)*

**MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA:** a) excisão, infibulação ou qualquer outra mutilação total ou parcial da labia majora, da labia minora ou do clitóris de uma mulher;  
b) O ato de constringer ou criar as condições para que uma mulher se submeta a qualquer um dos atos enumerados na alínea a);  
c) O ato de incitar, constringer ou criar as condições para que uma rapariga se submeta a qualquer um dos atos enumerados na alínea a).

*Fonte: Conselho da Europa*

*Disponível em: Gender Equality Glossary Baseado no artigo 38.º da Convenção de Istambul*

**SALÁRIO IGUAL POR TRABALHO DE IGUAL VALOR:** Igualdade de remuneração pelo trabalho a que é atribuído o mesmo valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, abrangendo todos os aspetos do salário e condições de remuneração.

*Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus.*

*Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>*

**NEUTRO EM TERMOS DE GÉNERO:** Que não tem qualquer impacto diferencial, negativo ou positivo, nas relações de género ou na igualdade entre homens e mulheres.

*Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

**PAPÉIS SOCIAIS DE GÉNERO:** Conjunto de normas de ação e comportamento, tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e classificadas, respetivamente, por masculinas e por femininas. Os papéis de género aprendem-se através de processos de socialização e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos.

*Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

**PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS:** Partilha de responsabilidades e de prerrogativas entre mulheres e homens em todos os domínios, constituindo uma condição da igualdade entre mulheres e homens.

*Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

**PATRIARCADO:** Sistema social no qual os homens, ou o que é considerado masculino, têm mais importância do que as mulheres ou o que é considerado feminino. As sociedades têm sido organizadas de forma a que a propriedade, a residência, a descendência e as decisões sobre a maioria dos aspetos da vida costumam pertencer aos homens. As justificações para este tipo de organização social costumam ser de natureza biológica (porque dão à luz, as mulheres estão naturalmente mais preparadas para serem cuidadoras, por exemplo) e tendem a dar o mote para diversas formas de discriminação sexual das mulheres.

*Fonte: Gender Equality Glossary, UN Women Training Center, em linha, disponível em*

*<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>*

**PERSPETIVA DE GÉNERO:** Forma de pensar sobre os problemas que tem em conta a situação concreta de mulheres e de homens, e das relações entre si, e de que as soluções devem ser concebidas prevendo as suas implicações sobre os homens e sobre as mulheres (Ver análise de género).

*Fonte: OSCE – Organization for Security and Co-operation in Europe. Glossary on Gender-related Terms (Maio 2006) em linha, disponível em [http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936\\_en.pdf](http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936_en.pdf).*

**RELAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO:** Relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam, e são construídas por diversas instituições como a família, o sistema legislativo ou o mercado de trabalho. As relações de género assentam na noção de hierarquia e traduzem-se em relações de poder desiguais entre mulheres e homens, em desfavor das primeiras. Essas hierarquias de poder são geralmente aceites como “naturais” ainda que sejam socialmente construídas, culturalmente determinadas e, como tal, sujeitas a alterações no tempo.

*Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

*Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em [https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source\\_BK\\_9-May.pdf](https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf)*

**SEGREGAÇÃO PROFISSIONAL DO MERCADO DE TRABALHO:** Concentração das mulheres e dos homens em diferentes tipos de trabalho/profissões e em diferentes níveis de atividades. Nesta concentração as mulheres veem-se confinadas a um leque restrito de ocupações/profissões (segregação horizontal) e aos níveis inferiores de responsabilidade e de decisão (segregação vertical).

*Fonte: Comissão Europeia (1998). 100 palavras para a igualdade: um glossário de termos sobre a igualdade entre mulheres e homens.*

**SEXO:** Refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens. “Macho” e “fêmea” são categorias sexuais.

*Fonte: Organização mundial de saúde*

**SEXISMO:** Refere-se a qualquer atitude, gesto, representação visual, linguagem oral ou escrita, prática ou comportamento baseado no pressuposto de que uma pessoa ou grupo de pessoas é inferior em razão do sexo, que ocorra na esfera pública ou privada, por via eletrónica ou não, com o objetivo de, ou que tenha como consequência: ofender a dignidade intrínseca ou os direitos de uma pessoa ou um grupo de pessoas; provocar danos ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou socioeconómico a uma pessoa ou um grupo de pessoas; criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo;. entravar a autonomia e o pleno gozo dos direitos humanos de uma pessoa ou um grupo de pessoas ou perpetuar e reforçar estereótipos de género.

*Fonte: CoE – Recomendação CM/Rec(2019)1*

**TETOS DE VIDRO (BARREIRA INVISÍVEIS):** Atitudes fundadas em preconceitos, normas e valores tradicionais que impedem a responsabilização e a participação plena das mulheres na sociedade.

*Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais*

**VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES:** Todos os atos de violência de género que resultem ou possam resultar em dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou económico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja em público ou na vida privada.

*Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em:*

*<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>*

**VIOLÊNCIA DOMÉSTICA:** Todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem dentro da família ou da unidade doméstica, independentemente de laços familiares biológicos ou legais, ou entre cônjuges ou parceiros/as anteriores ou atuais, independentemente de partilharem, ou não, a mesma residência com a vítima.

*Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>*

**VIOLÊNCIA DE GÉNERO:** Violência dirigida contra uma pessoa por causa do género, da identidade de género ou expressão de género dessa pessoa, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo.

*Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>*

[extrato integral disponível em CIG - <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/>]

## II. PMIND PLANO DE AÇÕES

---



# PMIND CORUCHE PLANO DE AÇÕES

# 6

## 6. PMIND CORUCHE - Plano de Ações

---

Este documento apresenta de forma sistematizada e planificada os propósitos/objetivos emergentes do Diagnóstico, consubstanciados em forma de Plano de Ações no âmbito do PMIND DE CORUCHE - Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação de Coruche.

Este pensamento estratégico e planificado permitirá ao Município de Coruche posicionar-se nas dimensões da Igualdade e da Não Discriminação, atuando com ações concretas quer interna [Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal da Câmara Municipal de Coruche] quer externamente [Promoção da igualdade e não discriminação no concelho de Coruche].

### 6.1. Enquadramento do Plano

O PMIND DE CORUCHE é um instrumento de promoção da igualdade e não discriminação e compromete quer o executivo e toda a sua estrutura, quer as entidades concelhias numa substancial e distintiva melhoria da qualidade de vida de todas as pessoas.

O mesmo torna-se num mecanismo de política social que estabelece a estratégia de transformação das relações entre as diferentes pessoas. Através da definição de ações específicas, fixa objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como, metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, definindo ainda os recursos materiais e humanos afetos à sua prossecução.

Este PMIND DE CORUCHE cumpre as orientações nacionais e internacionais, designadamente:

- Artigo 9º e 13.º da Constituição da República Portuguesa (1976): princípio da promoção da igualdade entre homens e mulheres e garantia dos direitos e das liberdades fundamentais [Dignidade social e igualdade perante a lei. Não privilegiar, beneficiar, prejudicar ou privar de qualquer direito ou dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual].
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030, Portugal + Igual [ENIND], nos seus 3 planos de ação: PAIMH, PAVMVD e PAOIEC

- O IV Plano de Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021 [IV PAPCTSH 2018 -2021]  
A consulta pública ao V Plano de Ação Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2022-2025, decorreu entre 19 e 26 de outubro [CIG]
- O Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou incapacidade 2006-2009 [PAIPDI, 2006]
- A Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021 -2025 [ENIPD]
- Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025
- O Plano Estratégico para as Migrações 2015-2020 [PEM, 2015]
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos
- A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher [CEDAW]
- A Carta Europeia para a Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local
- A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica
- A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

O PMIND DE CORUCHE, tendo por base todos os fatores identificados no diagnóstico e realidade social concelhia, centra a sua intervenção estratégica em vários domínios, sempre numa vertente de transversalização e interseccionalidade, focadas no território, adaptando as suas políticas públicas nesta matéria e apoiando-se em todas as entidades locais – *Stakeholders*, para uma partilha de práticas, corresponsabilização e otimização de meios em rede, para uma melhor implementação e garantia de resultados.

Dados os constrangimentos das conjunturas mundiais, as consequências do COVID 19 PÓS-COVID 19 e as atuais consequências da Guerra da Ucrânia, as respostas às necessidades identificadas no diagnóstico podem obrigar à definição de ações de carácter transitório e temporário, embora a maioria assuma uma transversalidade e intemporalidade.

Enquanto instrumento de planeamento e de política pública, será um importante suporte ao trabalho já desenvolvido e a desenvolver, com maior rigor e insistência, em matéria de promoção da igualdade e não discriminação. Este Plano, porque territorializado e desenhado para as pessoas e instituições locais, procurará incentivar ao envolvimento e à participação ativa e comprometida da autarquia, entidades/instituições locais e todos/as os/as munícipes.

O PMIND DE CORUCHE, acatando as orientações estratégicas para este tipo de Planos, assentará em 4 pilares fundamentais: Internalização, Interseccionalidade, Participação e Replicação, ao nível das ações definidas para desenvolver/implementar

## 6.2. O Plano PMIND DE CORUCHE

O Plano PMIND DE CORUCHE, com todas as ações identificadas e planeadas, dará resposta, aos desafios e debilidades detetadas nas diferentes realidades organizacionais, na sua vertente interna [organização autárquica] e externa [realidade concelhia de Coruche], definindo objetivos e propondo medidas de melhorias em matéria de igualdade e não discriminação

Este plano estabelece a estratégia de transformação das relações sociais, em todas as suas vertentes, fixando os objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, com definição dos recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução.

Com este documento síntese apresentam-se todas as ações a desenvolver em cumprimento dos objetivos estratégicos da ENIND 2018-2030.

Assim, o Plano adequa-se aos objetivos da política pública, especificamente os Objetivos Estratégicos das Políticas integrados nos seus diferentes Planos Nacionais de Ação, que infra se reproduzem.

**Tabela 38. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação**

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
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
	2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
	3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
	4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico
	5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres
	6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH
	7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

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
	2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção
	3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização
	4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção
	5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas
	6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados
PAOIEC	1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC
	2. Garantir a transversalização das questões da OIEC
	3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada
IV PAPCTSH  2018-2021	1. Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos
	2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção
	3. Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico
ENIPD	1. Garantir a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais
	2. Promover a inclusão, igualdade e a prevenção da violência nas organizações e na comunidade
PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens PAVMVD – Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica PAOIEC – Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais PAPCTSH – Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos ENIPD – Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência	

Partindo das prioridades de intervenção identificadas no diagnóstico, definem-se os objetivos estratégicos do plano e traçaram-se objetivos específicos que garantem a sua operacionalização.

Tabela 39. Objetivos Estratégicos do PMIND –Vertente Interna

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS – VERTENTE INTERNA	
VERTENTE INTERNA	1. Salvar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional
	2. Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade
	3. Uniformizar a perspectiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades
	4. Garantir condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia
	<i>Na vertente interna, é necessário tornar transversal a perspectiva de género na missão e planeamento estratégico da câmara municipal: sensibilização e formação dos recursos humanos para uma linguagem mais inclusiva (verbal e não verbal). Garantir, ainda, que todos os documentos estratégicos, formulários, comunicação físicas e online, integrem conceitos e linguagem não discriminatória.</i>

Tabela 40. Objetivos Estratégicos do PMIND –Vertente Externa

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS – VERTENTE EXTERNA	
VERTENTE EXTERNA	1. Integrar a perspectiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho
	2. Incentivar as entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e não discriminação
	3. Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas
	4. Tornar transversal a perspectiva de género e não discriminação nas áreas da educação e intervenção social
	5. Promover a igualdade e a não discriminação na educação de crianças e jovens
	6. Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género
	7. Melhorar a qualidade das intervenções no apoio às vítimas de violência doméstica
	<i>Na vertente externa é necessário acautelar a integração da perspectiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho, a fim de prosseguir a concretização dos objetivos da ENIND.</i>

### 6.3. Recolha e definição das ações do Plano

A construção do Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação PMIND DE CORUCHE assentou em várias vertentes de análise e recolha de informação.

Metodologicamente, numa primeira abordagem, a sistematização das ações do plano teve por base os resultados do Relatório de Diagnóstico bem como das ideias e considerações ao longo das reuniões técnicas. Do mesmo modo, contou com a colaboração das estruturas internas e externas como a EIVL e Conselheiros/as Locais. Estas ações foram sempre coordenadas pela Divisão de Intervenção Social da Câmara Municipal de Coruche, através da sua estrutura de direção e estrutura técnica de acompanhamento.

Numa segunda fase foram sistematizadas as principais ações em versão preliminar do Plano de Ações que serviu de base para os contributos finais dos membros da EIVL.

De todas as interações sobressaíram ações que facilmente se enquadram em projetos existentes e em desenvolvimento, melhorando os processos já em curso.

O sucesso do PMIND DE CORUCHE assenta no conjunto das participações e no compromisso de todas as pessoas e entidades neste processo de intervenção social.

O Plano de Ações integra todos os contributos recolhidos por vertente [interna e externa] e por dimensão [áreas temáticas de intervenção]

## 6.4. Vertentes e dimensões de intervenção do Plano

O Plano de Ações foi concebido no âmbito da candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), inserindo na sua Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, dotando a Câmara Municipal de Coruche de um instrumento de apoio à concretização dos objetivos da ENIND 2018-2030 assumidos no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação assinado com a CIG a 9 de dezembro de 2020.

O Plano resulta de diferentes inputs, integrando vários contributos. As ações estão apresentadas por vertente e dimensão de intervenção, com diferentes graus de complexidade e tipologias de atuação.

São elencados, para cada vertente e dimensão de intervenção, os objetivos estratégicos e específicos, o conjunto de medidas a implementar, o público-alvo a que se destina, os resultados e indicadores, a calendarização, as entidades responsáveis e os custos envolvidos.

Não pretendendo ser um instrumento exaustivo, assume-se com ambição e exigência sempre renovadas, quer na sua vertente interna quer na sua vertente externa, incluindo ações que se complementam e que, por isso, podem produzir efeitos sinérgicos entre si.

Sempre a pensar na melhoria contínua, o PMIND DE CORUCHE é suscetível de ser atualizado/revisto, consoante o atingimento ou não das metas e objetivos, vendo-se obrigado, sempre que reformulado, às respetivas aprovações nas mesmas instâncias a que foi submetido inicialmente.

Sempre que se vislumbre a necessidade de alinhamentos ou atualizações contará sempre com a participação ativa da Divisão de Intervenção Social, dos Conselheiros/as Locais internos/as e externos/as e da EIVL, entre outros

### PLANO DE AÇÕES A NÍVEL INTERNO E EXTERNO

#### LEGENDA

VERTENTE	DIMENSÕES	AÇÕES
I Vertente Interna	Dimensões 1 a 4	Ações 1-17
E Vertente Externa	Dimensões 1 a 5	Ações 1-18

## **VERTENTE INTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal da CM de Coruche**

Na dimensão interna serão definidas medidas, metas e resultados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal como um todo.

Assim, a nível interno, as ações do Plano PMIND DE CORUCHE têm como finalidade a promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal [CM de Coruche], a fim de:

- Salvar compromissos com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional;
- Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade;
- Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades locais;
- Garantir condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia.

Este Plano pauta-se, ainda, pelo envolvimento de todas as pessoas da autarquia, pelo cumprimento substancial dos objetivos e pela obtenção dos melhores resultados nestas matérias.

## PLANO DE AÇÕES A NÍVEL INTERNO

<b>VERTENTE INTERNA [I]</b>	
<b>DIMENSÃO - MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO [I1]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Salvaguardar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Integrar e disseminar o compromisso com a igualdade e não discriminação nas políticas e práticas autárquicas	
<b>AÇÃO [I1.1]</b>	Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género e não discriminação na missão e valores da organização e nos principais documentos estratégicos
<b>Público-Alvo</b>	Toda a estrutura autárquica
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até ao final do Plano, 70% dos documentos estratégicos expressam o compromisso do Município com a igualdade de género e não discriminação   N° de documentos
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	Executivo, Dirigentes, EIVL, responsáveis pela elaboração dos documentos
<b>Custos</b>	Internos

<b>VERTENTE INTERNA [I]</b>	
<b>DIMENSÃO - MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO [I1]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Salvaguardar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Integrar e disseminar o compromisso com a igualdade e não discriminação nas políticas e práticas autárquicas	
<b>AÇÃO [I1.2]</b>	Ações de informação/sensibilização para apropriação da estratégia do município para a igualdade e não discriminação
<b>Público-Alvo</b>	Trabalhadores/as e dirigentes
<b>Resultados e Indicadores</b>	Abrangendo pelo menos 30% dos/as trabalhadores/as e 20% de dirigentes Durante 2023, 2 ações   Em 2024, 2 ações
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	Executivo, Dirigentes, EIVL, Entidades formadoras locais - APEE
<b>Custos</b>	Internos   Financiamento   Valor Hora

<b>VERTENTE INTERNA [I]</b>	
<b>DIMENSÃO - MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO [I1]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Salvaguardar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Integrar e disseminar o compromisso com a igualdade e não discriminação nas políticas e práticas autárquicas	
<b>AÇÃO [I1.3]</b>	Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal para a implementação das medidas do PMIND DE CORUCHE
<b>Público-Alvo</b>	Estrutura Financeira da Autarquia
<b>Resultados e Indicadores</b>	Em cada orçamento anual verifica-se a existência de verbas destinadas ao PMIND % do orçamento municipal (adefinir)
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	Executivo, EIVL, FDE
<b>Custos</b>	Internos

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL [12]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	
<b>AÇÃO [12.4]</b>	Elaboração e/ou adaptação e respetiva divulgação de Guia de orientações para comunicação institucional inclusiva [e-mail, plataforma intranet, folha vencimento]
<b>Público-Alvo</b>	Trabalhadores/as Dirigentes
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até meados de 2023 Guia elaborado   Até final de 2025 divulgado e implementado
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, DIS, Gabinete de Comunicação
<b>Custos</b>	Internos

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL [12]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	
<b>AÇÃO [12.5]</b>	Adoção de linguagem neutra e inclusiva (verbal e não verbal), não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação (formulários, brochuras, website, redes sociais, cartazes, convites)
<b>Público-Alvo</b>	Trabalhadores/as Dirigentes
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até ao final do plano, 60% dos documentos redigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória.
<b>Calendarização/ Metas</b>	2022-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   Divisões Municipais   Gabinete de Comunicação   Gabinete de Qualidade
<b>Custos</b>	Internos

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL [12]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Formar e sensibilizar para a garantia de uma comunicação neutra e inclusiva	
<b>AÇÃO [12.6]</b>	Ações de informação/sensibilização sobre comunicação inclusiva e não discriminatória
<b>Público-Alvo</b>	Trabalhadores/as Dirigentes
<b>Resultados e Indicadores</b>	Executivo, Dirigente, Profissionais de comunicação e Relações-Públicas Desenvolver pelo menos uma ação por ano
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   Gabinete de Comunicação   Entidades formadoras (APEE)
<b>Custos</b>	Internos   Financiamento   Valor Hora

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL [12]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
<b>AÇÃO [12.7]</b>	Incorporação regular de informação relevante em matéria de parentalidade, conciliação, igualdade e não discriminação nos circuitos de comunicação interna.
<b>Público-Alvo</b>	Trabalhadores/as Dirigentes
<b>Resultados e Indicadores</b>	Durante a vigência do plano, é divulgada 1 informação de 2 em 2 meses: Infos, Newsletter, E-mail, Folhas de vencimento, ...
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   Gabinete de Comunicação   Recursos Humanos
<b>Custos</b>	Internos   Produção e Divulgação e Conteúdos

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - RECURSOS HUMANOS [13]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos administrativos ou relacionados com a gestão de recursos humanos	
<b>AÇÃO [13.8]</b>	Reciclagem formativa em igualdade de género e não discriminação
<b>Público-Alvo</b>	Trabalhadores/as Dirigentes
<b>Resultados e Indicadores</b>	Dotar 60% do departamento de recursos humanos com formação Igualdade de Género [pode ser certificada – CIG]
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   Recursos Humanos   Entidade Formadora - APEE
<b>Custos</b>	Internos   Valor Hora

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - RECURSOS HUMANOS [13]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos administrativos ou relacionados com a gestão de recursos humanos	
<b>AÇÃO [13.9]</b>	Inclusão de ações/módulos sobre igualdade de género e não discriminação nos planos de formação da autarquia [ex: estereótipos de género, linguagem inclusiva, conciliação vida profissional, pessoal e familiar, assédio moral e sexual no local de trabalho, LGBTQIA+, multiculturalidade, etc.]
<b>Público-Alvo</b>	Trabalhadores/as do Município
<b>Resultados e Indicadores</b>	Em cada plano anual de formação, é incluída, pelo menos, 1 ação de formação na temática de igualdade de género e não discriminação
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   Recursos Humanos   Entidade Formadora - APEE
<b>Custos</b>	Internos   Valor Hora

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - RECURSOS HUMANOS [13]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	
<b>AÇÃO [13.10]</b>	Implementar mecanismos que possibilitem e facilitem a denúncia e/ou apresentação de queixa em situações de discriminação, assédio, violação do respeito pela dignidade e integridade física e/ou psicológica de mulheres e homens no trabalho.
<b>Público-Alvo</b>	Trabalhadores/as do Município
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até ao final de 2023, documento produzido para o efeito ou Integração destes conteúdos no Regulamento Interno da área dos Recursos Humanos
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   Jurídico   Recursos Humanos   Qualidade
<b>Custos</b>	Internos

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - RECURSOS HUMANOS [13]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as trabalhadores/as	
<b>AÇÃO [13.11]</b>	Definição de procedimentos para adoção de práticas de organização do trabalho facilitadoras da conciliação com a vida pessoal e familiar (Horários Flexíveis, amamentação, aleitação, acompanhamento à família, jornadas contínuas, ...)
<b>Público-Alvo</b>	Trabalhadores/as e dirigentes
<b>Resultados e Indicadores</b>	Durante a vigência do plano, adotar uma prática facilitadora da conciliação
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   Recursos Humanos   Departamentos   Divisões
<b>Custos</b>	Internos

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - RECURSOS HUMANOS [13]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as trabalhadores/as	
<b>AÇÃO [13.12]</b>	Divulgação de medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc. de apoio à conciliação
<b>Público-Alvo</b>	Trabalhadores/as e dirigentes
<b>Resultados e Indicadores</b>	Durante a vigência do plano é divulgada 1 iniciativa por semestre
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   Recursos Humanos   Departamentos   Divisões
<b>Custos</b>	Internos

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - RELAÇÕES COM O EXTERIOR [13]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
<b>AÇÃO [I4.13]</b>	Participação e/ou organização de ações de <i>networking</i> com outras entidades, designadamente autarquias, que apresentem boas práticas no domínio da igualdade
<b>Público-Alvo</b>	Autarquias, Empresas, Associação, IPSS e outras entidades
<b>Resultados e Indicadores</b>	Anualmente, o Município e seus parceiros participam ou promovem, pelo menos, uma iniciativa (Seminário, Workshop, Feira, Tertúlias Temáticas...)
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   Autarquias   Associação Empresarial   <i>Stakeholders</i>
<b>Custos</b>	Internos   Palestrantes   <i>Catering</i>   Deslocações/Alojamento

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - RELAÇÕES COM O EXTERIOR [14]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
<b>AÇÃO [I4.14]</b>	Incentivo à introdução de critérios relacionados com boas práticas de respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação em IPSS, associações e outras entidades de combate à pobreza e exclusão social, apoio à vítima, violência, ...
<b>Público-Alvo</b>	Entidades que solicitam e beneficiam de apoios da autarquia
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até final de 2023, aprovar lista de critérios a divulgar junto das entidades Garantir a integração de pelo menos 1 entidade por ano
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	Executivo, EIVL, Entidades parceiras, IPSS
<b>Custos</b>	Internos

<b>VERTENTE INTERNA [1]</b>	
<b>DIMENSÃO - RELAÇÕES COM O EXTERIOR [14]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
<b>AÇÃO [I4.15]</b>	Elaborar spot mp4 (vídeo) e/ou cartaz e/ou flyers sensibilizacionais a disseminar e divulgar por todas as entidades do Concelho em matéria de igualdade.
<b>Público-Alvo</b>	Empresas, Associação Empresarial e outras Entidades empregadoras
<b>Resultados e Indicadores</b>	Durante o ano de 2023 e 2024, difundir a campanha a pelo menos 60% das entidades do Concelho
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, Associação Empresarial, Stakeholders, entre outras
<b>Custos</b>	Despesas com design e produção

<b>VERTENTE INTERNA [I]</b>	
<b>DIMENSÃO - RELAÇÕES COM O EXTERIOR [I4]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
<b>AÇÃO [I4.16]</b>	Dinamizar a Semana Municipal para a Igualdade.
<b>Público-Alvo</b>	Comunidade Municipal em geral
<b>Resultados e Indicadores</b>	1 semana outubro de cada ano
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, Autarquia - DIS, Rede Social, Stakeholders
<b>Custos</b>	Internos

<b>VERTENTE INTERNA [I]</b>	
<b>DIMENSÃO - RELAÇÕES COM O EXTERIOR [I4]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
<b>AÇÃO [I4.17]</b>	Promover e assinalar o “Dia da família”
<b>Público-Alvo</b>	Comunidade Municipal em geral
<b>Resultados e Indicadores</b>	1 dia em maio de cada ano
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, Autarquia - DIS, Rede Social
<b>Custos</b>	Internos

## VERTENTE EXTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação no concelho de Coruche

O PMIND DE CORUCHE, na sua dimensão externa define, de igual modo, medidas, metas e resultados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação a implementar. Assim, este Plano acautela a integração da perspectiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho.

Nesta vertente, de entre as muitas ações, privilegiam-se as ações de informação, formação e sensibilização da população para as questões da igualdade e não discriminação, dada a falta de conhecimento nestas áreas/matérias. A maioria das ações são abrangentes e consideram todas as dimensões do desenvolvimento local como o emprego, a conciliação, a educação, a cultura, o desporto, a saúde e ação social, a violência, a justiça e a segurança, sendo que apresenta também ações com um carácter de transversalidade entre elas.

A promoção da igualdade entre mulheres e homens em contextos de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar são outras das prioridades na definição das ações deste Plano.

A este nível externo, as ações do Plano têm como finalidade a promoção da igualdade e não discriminação nas organizações locais, de forma a:

- Integrar a perspectiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das entidades do concelho (entidades empregadoras, formadoras e outras);
- Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas;
- Tornar transversal a perspectiva de género e não discriminação nas áreas da educação e ação social;
- Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género.

Garante-se uma aposta no envolvimento das organizações e dos principais *stakeholders*, para um cumprimento cabal dos objetivos e obtenção dos melhores resultados em matéria de Igualdade e Não Discriminação.

A este nível contar-se-á com o empenho e envolvimento de todas as instituições, quer no apoio direto, quer no compromisso ao nível da implementação das ações.

## PLANO DE AÇÕES A NÍVEL EXTERNO

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO – TRANSVERSAL [1]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	
<b>AÇÃO E1.1</b>	Cursos de Formação em igualdade de género e não discriminação e/ou desenvolvimento ações de informação/sensibilização [com possível certificação CIG]
<b>Público-Alvo</b>	Dirigentes e técnicos/as de associações desportivas, culturais e recreativas; IPSS; serviços públicos, etc.
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até ao final do plano, realizar pelo menos 2 ações de formação abrangendo o maior número possível de intervenientes internos e externos (pelo menos 30 participantes)
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2024
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   CIG   Organizações Locais APEE  IPSS   <i>Stakeholders</i>
<b>Custos</b>	Internos   Valor Hora   Meios pedagógicos

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO E – TRANSVERSAL [1]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	
<b>AÇÃO E1.2</b>	Apoio à promoção de iniciativas locais, regionais e nacionais de outras organizações em matéria de igualdade e não discriminação (ex: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, eventos, etc.)
<b>Público-Alvo</b>	Comunidade Local
<b>Resultados e Indicadores</b>	Apoiar uma ação por semestre de vigência do plano, apoiar pelo menos 2 iniciativas
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2024
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   Comunicação e Imagem   Relações exteriores   Organizações locais
<b>Custos</b>	Internos   Operacionais

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO – TRANSVERSAL [1]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Obter dados desagregados por género nas diversas áreas/dimensões de intervenção autárquica.	
<b>AÇÃO E1.3</b>	Incrementar Bases de Dados com indicadores de género no âmbito de projetos e ações desenvolvidas pelo Município e entidades locais, atividades culturais, desportivas, associativas, etc. [ex: Utentes da Biblioteca, Participantes em eventos]
<b>Público-Alvo</b>	Serviços Municipais Organizações Locais
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até ao final de 2024 deve estar criado e testado o sistema de sistematização de indicadores
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2024
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL   Estruturas internas da autarquia   Entidades locais
<b>Custos</b>	Internos

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO [2]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Incentivar as entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e não discriminação	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações	
<b>AÇÃO E2.4</b>	Ações de informação/sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade; conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar; parentalidade, igualdade no trabalho: funções iguais, salários iguais; entre outras.
<b>Público-Alvo</b>	Entidades Empregadoras e Trabalhadores/as
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até ao final do plano, realizar 3 ações, envolvendo o máximo de entidades e pelo menos 15 participantes cada uma
<b>Calendarização/ Metas</b>	2022-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	Autarquia   Associação Empresarial   Organizações Locais
<b>Custos</b>	Internos   Valor hora Despesas com conferencistas, <i>catering</i> , deslocações e alojamento, etc.

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO F - EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO [2]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Incentivar as entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e não discriminação	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Contribuir para a eliminação de estereótipos que condicionam as escolhas vocacionais e profissionais	
<b>AÇÃO E2.5</b>	Implementar o dia/Semana das Profissões com divulgação de diferentes percursos formativos, integrando a perspetiva de género e eliminando os estereótipos
<b>Público-Alvo</b>	Agrupamentos Escolares, Instituições de Ensino   Professores/as e Estudantes
<b>Resultados e Indicadores</b>	Promover anualmente 1 iniciativa de combate aos estereótipos de género nas profissões
<b>Calendarização/ Metas</b>	2022-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	Autarquia   EIVL, Agrupamento de Escolas, Divisão de Educação e IEFP
<b>Custos</b>	Internos   Logística   Stands

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO [3]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	
<b>AÇÃO E3.6</b>	Angariação e distribuição de recursos didáticos para abordar temáticas da igualdade e não discriminação junto do público infantil nas escolas
<b>Público-Alvo</b>	Agrupamentos Escolares: crianças pré-escolar e 1.º ciclo
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até meados de 2023 criação de catálogo de recursos a distribuir Até final de 2024 distribuído no pré-escolar e 1.º ciclo
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, Agrupamento de Escolas, Divisão de Educação, Pré-escolar e 1.º ciclo, CPCJ
<b>Custos</b>	Design   Produção   Logística de Distribuição

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO [3]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade e história local.	
<b>AÇÃO E3.7</b>	Realização de evento(s) cultural(ais) que enalteça(m) a mulher do concelho e/ou figuras de destaque na sociedade e história do concelho nas áreas do Desporto e Cultura (ex: rua ou equipamento com nome de pessoa do sexo feminino influente)
<b>Público-Alvo</b>	Comunidade
<b>Resultados e Indicadores</b>	Realizado 1 evento por ano
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, Toponímia, DIS
<b>Custos</b>	Logística, divulgação/promoção dos eventos

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO [3]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Promover a prática de exercício físico na população idosa (em articulação com os Planos do Município)	
<b>AÇÃO E3.8</b>	Promover a prática de exercício através de Programas de Envelhecimento + MAIS ATIVO e de inclusão de pessoas com deficiência Seniores MAIS += IGUAIS
<b>Público-Alvo</b>	Pessoas idosas
<b>Resultados e Indicadores</b>	É realizada 1 edição anualmente, envolvendo todas as IPSS do Concelho
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, DIS, Desporto, IPSS, Associações, Juntas de Freguesia
<b>Custos</b>	Internos   Logística

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO [3]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e a modalidades adaptadas	
<b>AÇÃO E3.9</b>	Elaborar e promover notícias e peças jornalísticas (internas [site], nos jornais e rádios que divulguem a prática desportiva de atletas femininas e de modalidades adaptadas. Comemoração do Dia Internacional da pessoa com Deficiência”
<b>Público-Alvo</b>	Comunidade em Geral
<b>Resultados e Indicadores</b>	Ao longo da vigência do plano, é realizada, 1 peça semestralmente.
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, DIS, CTC, Desporto, IPSS, Associações, Juntas de Freguesia, OCS
<b>Custos</b>	Internos   Logística

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - SAÚDE E AÇÃO SOCIAL [4]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Contribuir para a transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas áreas da saúde e ação social	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e intervenção social	
<b>AÇÃO E4.10</b>	Ações de formação certificada (CIG) de Especialização em Igualdade de Género e/ou temáticas específicas (LGBTQIA+, violência doméstica, violência no namoro, ...)
<b>Público-Alvo</b>	Profissionais de saúde e de ação social
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até final do plano realizar 2 ações que envolvam pelo menos 20 participantes.
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, CIG, DIS, Serviços de Saúde, Segurança Social, CPCJ
<b>Custos</b>	Internos   Valor Hora

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - SAÚDE E AÇÃO SOCIAL [4]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Contribuir para a transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas áreas da saúde e ação social	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.	
<b>AÇÃO E4.11</b>	Campanha de sensibilização (vídeo e/ou outros formatos) a disseminar em meios corporativos ou OCS
<b>Público-Alvo</b>	Comunidade
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até meados de 2023, está criada a campanha. Até final de 2024 implementar a campanha.
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, Autarquia - DIS, Serviços de Saúde, Segurança Social, IPSS,
<b>Custos</b>	Comunicação   OCS

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA [5]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género na área da justiça.	
<b>AÇÃO E5.12</b>	Ações de formação em igualdade de género, violência e/ou outras temáticas específicas
<b>Público-Alvo</b>	Profissionais das áreas da justiça e segurança
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até final do plano realizar uma ação certificada, envolvendo pelos menos 20 participantes.
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, Autarquia - DIS, Ministério Público, CIG, GNR, CPCJ
<b>Custos</b>	Internos   Formação Valor Hora

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA [5]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões do combate à Violência, maus-tratos e bullying	
<b>AÇÃO E5.13</b>	Replicar ações de sensibilização participativas, de combate a qualquer tipo de violência
<b>Público-Alvo</b>	Crianças, Famílias e a Comunidade em geral
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até ao final do plano, realizar 3 ações abrangendo pelo menos 200 participantes
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, DIS, Associações Locais, Agrupamentos de Escolas, Associações Juvenis, Associação Plano i, CPCJ, CTC, entre outros
<b>Custos</b>	Palestrantes   <i>Catering</i>   <i>Divulgação</i>

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA [5]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões do combate à Violência, maus-tratos e bullying	
<b>AÇÃO E5.14</b>	Desenvolver programas e projetos pedagógicos, Workshops, Seminários e Ações de sensibilização para a adolescência: Educação LGBTQIA+, Prevenção da violência doméstica, violência no namoro Replicar: Projeto "Amar-te e Respeitar-te", "Eu daria o meu mundo por ti" e "As marcas de violência na infância nunca passam"
<b>Público-Alvo</b>	Jovens, Famílias e a Comunidade em geral
<b>Resultados e Indicadores</b>	Até ao final do plano, realizar 3 ações abrangendo pelo menos 200 participantes no total
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, DIS, CTC, FCG, Agrupamentos de Escolas, CPCJ, APAV, Associação Plano i
<b>Custos</b>	Palestrantes   <i>Catering</i>   <i>Divulgação</i>

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA [5]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Melhorar a qualidade da intervenção no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	
<b>AÇÃO E5.16</b>	Adesão à Rede de Municípios Solidários Protocolo com APAV
<b>Público-Alvo</b>	Vítimas de Violência Doméstica
<b>Resultados e Indicadores</b>	Protocolo de Adesão à Rede Municípios Solidários assinado até final 2023
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, DIS, ANMP, CIG, GNR, APAV
<b>Custos</b>	Internos

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA [5]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Melhorar a qualidade da intervenção no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	
<b>AÇÃO E5.17</b>	Promover ações de esclarecimento, policiamento de proximidade e contacto com as vítimas de discriminação. Adesão à Campanha nacional #EUSOBREVIVI Promover linhas telefónicas de apoio às vítimas: cartazes, roll up, etc.
<b>Público-Alvo</b>	Vítimas de Violência
<b>Resultados e Indicadores</b>	Pelo menos uma ação/ano, N° de ações desenvolvidas, N° de participantes nas ações
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2024
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, DIS, GNR
<b>Custos</b>	Internos   Design   Produção   Logística

<b>VERTENTE EXTERNA [E]</b>	
<b>DIMENSÃO - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA [5]</b>	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Sensibilizar para o desenho universal e acessibilidade para todos/as	
<b>AÇÃO E5.18</b>	Sensibilizar toda a comunidade para a inclusão de todos/as e não discriminação em função da deficiência [motora, mental, ...]
<b>Público-Alvo</b>	Comunidade em Geral
<b>Resultados e Indicadores</b>	Semana da Mobilidade, Dia da Pessoa com Deficiência Uma ação de sensibilização por ano em espaço público: crianças, jovens e adultos
<b>Calendarização/ Metas</b>	2023-2025
<b>Entidades Responsáveis</b>	EIVL, DIS, GNR, Associações de apoio à deficiência, Agrupamentos Escolares, Plano de Mobilidade, Plano de Acessibilidades
<b>Custos</b>	Internos   Valor Hora

# PMIND CORUCHE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO



## 7. Monitorização e avaliação do Plano

Quer o processo de avaliação, quer o de monitorização assumem-se como os pilares de todo o planeamento, tornando-se num procedimento destinado, essencialmente a efetuar uma análise crítica dos resultados da intervenção e implementação de ações concretas e a fornecer informação sobre a sua gestão, expectativas, resultados, impactos e até custos.

A avaliação é um instrumento de medição dos resultados das ações, verificação das condições de sucesso e um corretor dos aspetos críticos das Intervenções. Será um crucial apoio na tomada de decisão e o seu resultado será o ajustamento do Plano e a otimização de recursos.

A monitorização e avaliação do PMIND DE CORUCHE, incidirão sobre cada uma das ações infra apresentadas e a implementar, sobre os seus indicadores e sobre os seus resultados esperados e atingidos, de forma a permitir um acompanhamento de toda a sua execução.

Tabela 41. Sistema de monitorização e avaliação do Plano PMIND DE CORUCHE

SISTEMA DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PMIND DE CORUCHE		
Dimensões	<b>O Plano será avaliado e monitorizado:</b> CM de Coruche, EIVL, <i>Stakeholders</i> , Sociedade, Públicos-alvo	
Tipologias	<b>Quantitativos</b> Medir os resultados. Medir o impacto face aos objetivos iniciais	<b>Qualitativos</b> Inputs para interpretação Garantir argumento para dados quantitativos.
Crítérios	<b>Relevância:</b> grau de adequação à realidade (município) e ao contexto (promoção da igualdade e não discriminação). <b>Eficácia:</b> verificação do cumprimento dos objetivos definidos. <b>Eficiência:</b> relação entre os recursos utilizados e os resultados obtidos <b>Impacto:</b> produção de alterações no grupo específico ou sociedade face à situação inicial <b>Sustentabilidade/Replicação:</b> capacidade de manter o impacto nos anos seguintes	
Efeitos	Nível: cumprimento dos objetivos e realização das ações; Medidas preventivas e corretivas (necessidade de alinhamento do Plano com alteração/correção dos objetivos e ações iniciais)	
Âmbito	<b>Monitorização</b> Acompanhamento integral da execução e garantia de decisões atempadamente	<b>Avaliação</b> Aferir o cumprimento de objetivos, medir o impacto e validar as estratégias de ação.

## 7.1. Monitorização do Plano PMIND DE CORUCHE

O Município através deste plano PMIND DE CORUCHE define políticas de igualdade e não discriminação desenvolvendo um exercício governativo, com implicações internas e externas, através do envolvimento de toda a sua estrutura de recursos humanos e da sociedade em geral, responsabilizando e envolvendo o maior número de entidades.

A igualdade e a não discriminação, nas suas variadíssimas vertentes e formas de atuação em sociedade apresentam-se como um objetivo ético e social de cidadania, de uma sociedade mais avançada, justa e igualitária na defesa e respeito pela dignidade humana.

Portugal sendo um país que ainda verifica um nível elevado de desigualdades, nas mais variadas áreas de atuação tem, através destes planos estratégicos, que inverter esta tendência com uma forte aposta na promoção da justiça social e da igualdade de oportunidades.

Assim, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação PMIND DE CORUCHE, pretende ser um documento de trabalho que integra as principais orientações de intervenção nestas matérias. E, através de uma adequada monitorização e avaliação das dinâmicas, formas de atuação e resultados, torna-se um instrumento em construção podendo e devendo sofrer os devidos e necessários reajustes para um cabal cumprimento dos objetivos a que se propõe.

Todo este processo de monitorização e avaliação contará com todas as pessoas e entidades, intervenientes, internas e externas, vinculadas desde o seu processo de construção e implementação: a Câmara Municipal, a EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local, as/os Conselheiras/os Internas/os e Externas/os e todos os stakeholders.

Dado o conhecimento de causa, garantido pelas ações já desenvolvidas pelo município, nesta matéria, a monitorização deverá ser assumida pela EIVL que, a par da Ação Social ficará responsável pelo acompanhamento da execução das ações inscritas no presente documento. Esta estrutura, articular-se-á com outros intervenientes no processo, para uma cabal avaliação da prossecução dos trabalhos, possíveis ajustes e/ou correções e reestruturações do Plano em qualquer fase do seu desenvolvimento, reforçando dinâmicas de melhoria contínua.

A implementação do Plano implicará o envolvimento interno de todas as pessoas da autarquia, das suas famílias, entidades educativas, movimentos associativos, migrantes e minorias, e tecido empresarial, para a desejada crescente promoção de um território mais igualitário, indutor de igualdade e não discriminação.

A EIVL monitorizará a gestão e execução dos objetivos propostos no PMIND DE CORUCHE, através da elaboração de planos de ação concretizáveis, mensuráveis e que permitam uma

posterior avaliação de impacto [Modelo de sistematização e concretização das ações]. A análise de indicadores recolhidos no âmbito da execução das ações ficará a cargo de entidade externa independente, responsável pela avaliação do Plano, que serão de cabal importância para um constante aprofundamento e maior conhecimento da realidade inerente a estas temáticas da igualdade e não discriminação. Com base nestes indicadores a EIVL estará atenta a novas formas de planeamento de ações a fim de redirecionar o Plano, caso seja necessário, uma vez que se trata de um Plano Estratégico plurianual [a 4 anos].

## Modelo de sistematização e concretização das ações

Desenvolvido o Plano de Ações PMIND DE CORUCHE, é necessário ter por base, tratando-se de um Plano Estratégico plurianual [a 4 anos], um instrumento sistematizador das principais linhas orientadoras das suas ações, a fim de validar a concretização dos objetivos da ENIND 2018-2030, assumidos no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação assinado com a CIG. Este instrumento não só sistematiza a informação inerente a cada uma das ações como garante uma relação direta com as evidências da sua implementação.

Assim, para cada VERTENTE e DIMENSÃO DE INTERVENÇÃO, é necessário decompor e sistematizar as AÇÕES de uma forma mais concreta, objetiva e operacional, definindo para cada uma:

- OBJETIVO ESTRATÉGICO;
- OBJETIVO ESPECÍFICO;
- AÇÃO
- ESPECIFICAÇÕES DA AÇÃO
- RESULTADOS E INDICADORES;
- PÚBLICO-ALVO;
- ENTIDADES ENVOLVIDAS;
- CRONOGRAMA
- CUSTOS.

Este conjunto de itens de sistematização contribuirão para um melhor planeamento, execução e fiabilidade na avaliação e impacto das ações.

De seguida apresenta-se, a título exemplificativo, um modelo de sistematização aplicado a duas atividades (uma interna, outra externa), que deverá ser adotado como procedimento a seguir em cada medida/ação.

### 7.1.1.1. Sistematização de ações na vertente interna

**VERTENTE:**

Interna

**DIMENSÃO:**

Relação com o exterior

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:**

Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho

**OBJETIVO ESPECÍFICO**

Promover e divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade e não discriminação

**MEDIDA**

Dinamizar a Semana Municipal para a Igualdade

**ESPECIFICAÇÃO DA MEDIDA**

- Tertúlias,
- Seminários,
- Workshops: trabalhadores, escolas, população em geral
- Projetos pedagógicos
- Ações de Capacitação
- Arte Urbana
- Implementar e explorar as dinâmicas aconselhadas pela CIG para esta semana tipo “Degruas para a Igualdade 2022”

**RESULTADOS E INDICADORES**

Dinamização em todos os dias da Semana Municipal para a Igualdade (outubro):

Nº de ações propostas/Nº de ações realizadas

Nº de participantes previsto/Nº de participantes efetivo

**PÚBLICO-ALVO**

Trabalhadores da CM Coruche

Municípios/Público em geral

Público estratégico determinante na mudança de mentalidades no domínio da igualdade e não discriminação

**ENTIDADES ENVOLVIDAS**

Executivo e EIVL

Entidades parceiras: CIG, Entidades formadoras, entre outras

Rede Social

*Stakeholders*

**CRONOGRAMA**

2023-2025 [outubro]

**CUSTOS**

Despesas com design, produção e dinamização das ações

Deslocações, alojamento e alimentação de convidados

### 7.1.1.2. Sistematização de ações na vertente externa

**VERTENTE:**

Externa

**DIMENSÃO:**

Transversal

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:**

Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho

**OBJETIVO ESPECÍFICO**

Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana

**MEDIDAS**

Ações de informação/sensibilização em igualdade de género e não discriminação; Ações que visem garantir a igualdade de oportunidades independente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertençam, valorizando as suas aptidões profissionais (ex: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, etc.)

**ESPECIFICAÇÃO DA MEDIDA**

- Desenvolvimento de Ações de Sensibilização  
O Direito à Igualdade e à Não-Discriminação
- Desenvolvimento de Ações de Formação  
Formação de públicos estratégicos para a obtenção da especialização em Igualdade de Género. (APEE+CIG)
- Desenvolvimento de Ações de Formação  
Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: mitos, estereótipos e crenças
- Desenvolvimento de Projetos de Educação  
Educação LGBTIQ+  
Replicar projeto “Amar-te e Respeitar-te”, campanha #NãoSouUmAlvo, “Diga Não à Violência”  
Campanha “Pela diferença, construir um puzzle social”

**RESULTADOS E INDICADORES**

Realizar 2 ações de sensibilização e/ou formação por ano  
Nº de Ações Programadas/Nº de Ações realizadas  
Nº de Formandos Previstos por Ação/Nº de Formandos Inscritos por Ação

**PÚBLICO-ALVO**

Dirigentes e técnicos/as de associações e entidades locais  
Agrupamentos Escolares  
Comunidade em geral

**ENTIDADES ENVOLVIDAS**

EIVL  
Ação Social  
Organizações Locais: associação empresarial, IPSS, DIS, APAV, CPCJ.

**CRONOGRAMA**

Primeiro Trimestre de 2023

**CUSTOS**

Custo/hora Formação  
Custo com alugueres  
Custo com suportes pedagógicos

## 7.2. Modelo de avaliação e controlo das ações

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Coruche - PMIND DE CORUCHE sistematiza-se num documento com diversas ações materiais e imateriais que visam a promoção de uma mudança de comportamentos e mentalidades, pretendendo-se uma efetiva mudança de paradigma neste concelho, nas vertentes da igualdade e não discriminação.

O objetivo primordial da avaliação do impacto das ações planeadas e propostas neste Plano prende-se com a análise dos resultados e o seu constante alinhamento com os objetivos inicialmente traçados. Pretende-se o mais objetiva possível, embora pela sua complexidade, poderá, por vezes, o impacto não ser passível de medição no momento da implementação da ação, mas passado apenas algum tempo da sua realização

Em certos casos o cumprimento dos objetivos estratégicos e específicos só poderão ser avaliados a médio ou até a longo prazo. Porém, para facilitar a avaliação do impacto das ações, foram desenhados indicadores de sucesso facilmente observáveis e mais objetivos.

Desta forma haverá a possibilidade de ter, desde início, uma noção clara da adesão dos diferentes públicos-alvo ao Plano e à importância que lhe é atribuída.

A avaliação do PMIND DE CORUCHE revela-se uma etapa fundamental na aferição do sucesso do mesmo, na sua monitorização e implementação, bem como no seu constante alinhamento, redefinição e até planeamento de novas ações.

O acompanhamento de cada ação do Plano na sua globalidade, quer pela equipa técnica do município quer pela entidade externa independente, permitirão responder às principais questões do Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Local, de entre as quais:

- Os objetivos foram alcançados?
- Quais os resultados do trabalho realizado?
- Em que medida corresponde ao esperado?
- Que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos e menos positivos?
- Como se refletem nos custos/ganhos operacionais?
- Como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados?
- O que é possível aprender com a mudança verificada?
- Quais os passos seguintes do PMIND DE CORUCHE?
- Há ações de fácil replicação e de maior impacto?

A EIVL será responsável pela análise, validação e/ou aprovação do Plano e Metodologias de implementação e avaliação e, sempre que verificar a necessidade de ajustamentos ou realinhamentos ao Plano de Ações, por força de circunstâncias internas e/ou externas deverá promover, em parceria com a equipa técnica interna, a sua revisão a fim de um cabal cumprimento

dos objetivos e melhoria dos resultados desejados. Sempre que tal se verificar será elaborada uma adenda ao Plano a ser submetida a validação e aprovação nas instâncias previstas e exigidas

Para cada uma das ações apresentadas e a implementar no âmbito do PMIND DE CORUCHE, será elaborada uma ficha de avaliação e controlo, que responda a todos os itens apresentados e que se configure como base das evidências a garantir na sua execução/implementação.

**Tabela 42. Ficha Modelo de avaliação e controlo da implementação das ações**

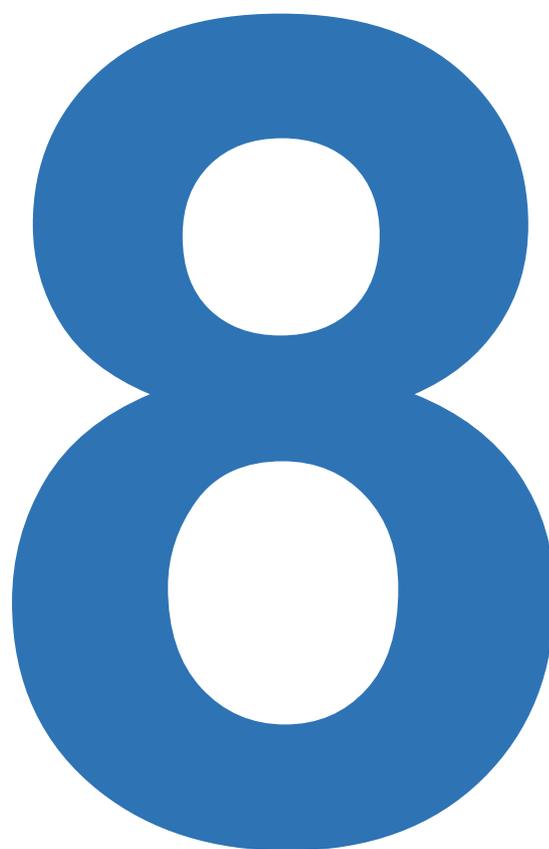
<b>AVALIAÇÃO E CONTROLO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES</b>		
<b>ENQUADRAMENTO DA AÇÃO</b>		
Vertente		
Objetivo Estratégico		
Objetivo Específico		
Ação		
Público-Alvo		
<b>DIVULGAÇÃO</b>		
Estratégias, meios de divulgação [partilha experiências]		
<b>IMPLEMENTAÇÃO DA MEDIDA</b>		
[ ] NÃO	Motivo:	
[ ] SIM	Data Início:	Data Fim:
Desvios ao Programado?	Justificação:	
Constrangimentos? Como ultrapassado?	Quais? Como?	
<b>IMPACTO DA MEDIDA</b>		
Indicadores Iniciais		
Resultados		
<b>ENTIDADES ENVOLVIDAS</b>		
Entidades previstas envolvidas? Quais?		
Outras entidades?		
<b>GRAU DE SATISFAÇÃO COM AÇÃO IMPLEMENTADA</b>		
Instrumento utilizado [avaliação participantes]		
Instrumento utilizado [avaliação entidades]		
Grau final de satisfação dos destinatários/as		
<b>CUSTOS</b>		
Tipo de custos		
Houve desvios?		
<b>ANÁLISE/SÍNTESE</b>		
Síntese dos resultados esperados e impacto da ação		

Para a avaliação do presente Plano a equipa de trabalho deverá ter por base o modelo de sistematização das ações apresentado e a *check-list* constante do Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis [Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade - <https://shre.ink/1OBK>]. Esta metodologia servirá de base à avaliação dos primeiros 12 meses de implementação, a ser realizada por uma entidade externa e validada pela EIVL de forma a replicar-se a toda a vigência plurianual do Plano. Juntamente com esta ficha devem constar todas as evidências das ações [tipo: fotos/vídeos, registo de presenças, atas, cartazes, rol up, informações internas, atualização sítio da internet, etc.].

O Relatório de Execução e Avaliação Final a ser apresentado e aprovado em reunião de Câmara e submetido à Assembleia Municipal, após validação da EIVL, dará continuidade ao processo iniciado de implementação das ações planeadas, dado que o plano não encerra com a execução dos primeiros 12 meses, mas estes apenas serviram de base para a construção de uma estratégia municipal para a igualdade e não discriminação.

Tratar-se-á, assim, de Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que é um processo de melhoria contínua nestas matérias assumidas pela autarquia.

# PMIND CORUCHE CONSIDERAÇÕES FINAIS



## 8. Considerações finais

---

Coruche assume uma atitude proativa, definindo este Plano de Ações para a promoção da igualdade e não discriminação, de forma a cumprir os objetivos estabelecidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”.

O PMIND DE CORUCHE foi estruturado tendo em conta os resultados do diagnóstico, com base em diferentes métodos de recolha de informação, análise de dados estatísticos, implementação de inquéritos internos [Executivo/Dirigentes e aos/às trabalhadores/as do Município] e externos [Parceiros e Organizações Locais] e as reuniões internas com a área de Intervenção Social da Câmara, promovidas sempre pela sua vice-presidente. O plano integra várias medidas, por vertente e dimensão de atuação, a fim de colmatar as necessidades de intervenção em matéria de igualdade e não discriminação, privilegiando projetos e ações já em curso na realidade municipal.

O grau de adesão do executivo e dirigentes da Câmara Municipal de Coruche, e o envolvimento dos trabalhadores/as e das diferentes entidades locais: administração local, entidades não governamentais, empresas, instituições de ensino, saúde, cultura, desporto, entre outras, e finalmente do envolvimento da população em geral, ditarão o sucesso deste Plano de Ação.

Trata-se de um plano estruturado a ser implementado de forma plurianual, a 4 anos, prevendo resultados e impactos imediatos, a médio e a longo prazo.

As ações a implementar em parceria e envolvimento de todas as estruturas internas e externas não se esgotam neste Plano de Ação. Pretende-se que seja um Plano moldável às diferentes transformações que possam ocorrer nos mais variados setores e dinâmicas sociais, estando em constante adaptação. Para tal serão admitidas e incentivadas novas medidas e sugestões de melhoria numa relação direta com as necessidades do município.

Finalmente salienta-se que a monitorização e avaliação dos resultados da implementação das ações do Plano PMIND DE CORUCHE, permitirão a adoção de medidas corretivas do mesmo para atingimento dos objetivos inicialmente propostos.



# Siglas e acrónimos

---

<b>AEC</b>	Atividades de Enriquecimento Curricular
<b>ANMP</b>	Associação Nacional de Municípios Portugueses
<b>APAV</b>	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
<b>APEE</b>	Associação Portuguesa de Ética Empresarial
<b>CEDAW</b>	Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
<b>CIG</b>	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
<b>CLAS</b>	Conselho Local de Ação Social
<b>CM</b>	Câmara Municipal
<b>CTC</b>	Companhia de Teatro Contratempo
<b>CPCJ</b>	Comissões de Proteção de Crianças e Jovens
<b>DIS</b>	Divisão de Intervenção Social
<b>EIVL</b>	Equipa para a Igualdade na Vida Local
<b>ENIND</b>	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030
<b>ENIPD</b>	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
<b>FCG</b>	Fundação Caloust Gulbenkian
<b>GNR</b>	Guarda Nacional Republicana
<b>IEFP</b>	Instituto do Emprego e Formação Profissional
<b>IMH</b>	Igualdade entre Mulheres e Homens
<b>IPSS</b>	Instituições Particulares de Solidariedade Social
<b>LGBTI</b>	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo
<b>LGBTQIA+</b>	Lésbicas Gays Bissexuais Trans Queer Intersexo Assexual +
<b>LGE</b>	Local Gender Equality
<b>OCS</b>	Órgãos de Comunicação Social
<b>OIEC</b>	Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
<b>PAIMH</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
<b>PAIPDI</b>	Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou incapacidade
<b>PAOIEC</b>	Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
<b>PAPCTSH</b>	Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
<b>PAVMVD</b>	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica
<b>PEM</b>	Plano Estratégico para as Migrações
<b>PMIND</b>	Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
<b>POISE</b>	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
<b>VMVD</b>	Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica

# Índice de Tabelas

---

Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação.....	149
Tabela 2. Objetivos Estratégicos do PMIND –Vertente Interna.....	151
Tabela 3. Objetivos Estratégicos do PMIND –Vertente Externa.....	151
Tabela 4. Sistema de monitorização e avaliação do Plano PMIND DE CORUCHE.....	169
Tabela 5. Ficha Modelo de avaliação e controlo da implementação das ações.....	175

# Documentação de Suporte

---

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

<https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>

Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025

<https://www.sns.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/ENEAS.pdf>

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_educacao\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_saude\\_acao\\_social.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_violencia\\_trabalho.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_mobilidade\\_e\\_transportes\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_seguranca\\_prevencao\\_violencia\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_cultura.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_urbanismo\\_habitacao\\_ambiente.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_gestao\\_pessoas.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf)

Guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis [Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade]

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/02/Anexo-4-Guia-de-apoio-%C3%A0-an%C3%A1lise-e-valida%C3%A7%C3%A3o-de-produtos-tang%C3%ADveis.pdf>

LGE – Local Gender Equality: Mainstreaming de Género nas Comunidades Locais

<https://lge.ces.uc.pt/>

Manual de Linguagem Inclusiva, CES, 2021

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/12-Manual-de-Linguagem-Inclusiva-CES.pdf>



