



PLANO MUNICIPAL PARA A  
IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO  
2021-2024

**RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO**

## TÍTULO

Relatório de Diagnóstico no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024

## DIREÇÃO GERAL

Sandra Generoso, Conselheira Local para a Igualdade

## COORDENAÇÃO

Ângela Soares, Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania

## ASSESSORIA TÉCNICA

Pedra Base, Consultoria e Formação

## DATA DE PUBLICAÇÃO

novembro de 2021

## COFINANCIADO

Cofinanciado por:



## Índice

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2. METODOLOGIA.....</b>	<b>13</b>
<b>3. EIXO I- DIAGNÓSTICO INTERNO.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG.....</b>	<b>17</b>
3.1.1. EXECUTIVO E ASSEMBLEIA MUNICIPAL.....	21
3.1.2. RECURSOS HUMANOS.....	22
3.2. RESULTADOS DA AUSCULTAÇÃO.....	25
<b>4. EIXO II- DIAGNÓSTICO EXTERNO.....</b>	<b>32</b>
<b>4.1. CARACTERIZAÇÃO.....</b>	<b>32</b>
4.1.1. DEMOGRAFIA.....	32
4.1.2. SOLIDARIEDADE E APOIOS SOCIAIS.....	39
4.1.3. ESTRUTURAS E RESPOSTAS SOCIAIS.....	42
4.1.4. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO.....	48
4.1.5. DESPORTO.....	66
4.1.6. ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR.....	68
4.2. RESULTADOS DA AUSCULTAÇÃO.....	69
4.2.1. PERCEÇÃO DA IMPORTÂNCIA DO TEMA DA IGUALDADE DE GÉNERO.....	69
4.2.2. CML COMO UMA PARCEIRA ESTRATÉGICA.....	70
4.2.3. INTERESSE EM PARTICIPAR EM INICIATIVAS.....	76
<b>5. CONCLUSÕES.....</b>	<b>80</b>
<b>6. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>84</b>
<b>7. ANEXOS.....</b>	<b>86</b>
<b>Anexo 1 – Trabalhadores/as por sexo por divisão municipal .....</b>	<b>86</b>
<b>Anexo 2 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as, por sexo, por categoria</b>	
<b>profissional .....</b>	<b>87</b>
<b>Anexo 3 – N.º rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados,</b>	
<b>por instituição e por modalidade.....</b>	<b>88</b>
<b>Anexo 4 – Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor .....</b>	<b>89</b>
<b>Anexo 5 – Guião de Entrevista de Auscultação aos/às Trabalhadores/as da CML.....</b>	<b>91</b>
<b>Anexo 6 – Guião de Entrevista de Auscultação à Direção de Gestão de Recursos Humanos da</b>	
<b>CML .....</b>	<b>93</b>
<b>Anexo 7 – Guião de Entrevista de Auscultação à Comunicação da CML .....</b>	<b>96</b>

<b>Anexo 8 – Guião de Entrevista de Auscultação à Conselheira Local para a Igaldade da CML .</b>	<b>97</b>
<b>Anexo 9 – Guião de Entrevista de Auscultação à Responsável pelo Sistema de Gestão da Conciliação da CML.....</b>	<b>98</b>
<b>Anexo 10 – Guião de Entrevista de Auscultação à Liderança da CML .....</b>	<b>99</b>
<b>Anexo 11 – Guião de Entrevista de Auscultação às Escolas do Concelho de Lagoa .....</b>	<b>100</b>
<b>Anexo 12 – Questionário de Auscultação a Associações, Grupos Desportivos e Sociedades do Concelho de Lagoa .....</b>	<b>101</b>
<b>Anexo 13 – Questionário de Auscultação ao Conselho Local de Ação Social de Lagoa .....</b>	<b>102</b>
<b>Anexo 14 – Questionário de Auscultação a Jovens do Ensino Secundário do Concelho de Lagoa.....</b>	<b>103</b>
<b>Anexo 15 – Lista de 38 Indicadores CIG.....</b>	<b>104</b>
<b>Anexo 16 – Despacho para Formação da Equipa para a Igaldade na Vida Local.....</b>	<b>106</b>
<b>Anexo 17 – Ficha de Adesão à Rede de Municípios Solidários .....</b>	<b>109</b>
<b>Anexo 18 -Protocolo Para A Territorialização Da Rede Nacional De Apoio Às Vítimas De Violência Doméstica.....</b>	<b>111</b>
<b>Anexo 19 – Adesão ao Portugal Concilia .....</b>	<b>141</b>
<b>Anexo 20 – Aprovação da Carta Europeia para a Igaldade das Mulheres e dos Homens na Vida Local .....</b>	<b>142</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Composição do órgão executivo, por sexo.....	21
Figura 2 – Percentagem do nº de trabalhadores/as da CML, por sexo.....	22
Figura 3 – Compromisso da Câmara Municipal de Lagoa com a Igualdade de Género.....	26
Figura 4 - Trabalho desenvolvido e a desenvolver ao nível da igualdade no acesso ao emprego .....	27
Figura 5 - Trabalho desenvolvido e a desenvolver ao nível da igualdade nas condições de trabalho.....	28
Figura 6 -Trabalho desenvolvido e a desenvolver ao nível da proteção na parentalidade .....	29
Figura 7 - Trabalho desenvolvido e a desenvolver ao nível da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.....	30
Figura 8 -Trabalho desenvolvido e a desenvolver ao nível da prevenção da prática de assédio no trabalho.....	31
Figura 9 - Comentários livres.....	31
Figura 10 - Mapa do concelho de lagoa (Rede Social de Lagoa, 2020).....	32
Figura 11 - Estudantes a Frequentar Cursos Científico-Humanísticos de Ciências e Tecnologias.....	62
Figura 12 - Estudantes a frequentar cursos Científico-Humanísticos de Ciências Socioeconómicas.....	62
Figura 13 - Estudantes a frequentar cursos Científico-Humanísticos de Línguas e Humanidades.....	63
Figura 14 - Estudantes a Frequentar Cursos Científico-Humanísticos de Artes Visuais.....	63
Figura 15 - Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar no ano letivo de 2019/2020.....	66
Figura 16 - Rapazes/homens e raparigas/mulheres praticantes de desporto federado em 2020.....	67
Figura 17 - Importância do tema IG na perspetiva da CML.....	69
Figura 18 - De que modo é que a CML é um parceiro importante para as associações no âmbito da IG?...70	70
Figura 19 - Práticas desenvolvidas.....	71
Figura 20 - Práticas a desenvolver.....	74
Figura 21 - Outras iniciativas.....	75
Figura 22 -Dificuldades sentidas.....	76
Figura 23 - Sugestões dos/as jovens.....	77
Figura 24 - Sugestões das associações.....	78
Figura 25 - Sugestões do Conselho Local de Ação Social.....	78

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Composição do órgão assembleia municipal, por sexo .....	21
Gráfico 2- Cargos de direção intermédia (2º, 3º e 4º grau) por sexo .....	22
Gráfico 3- Trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregados por sexo .....	24
Gráfico 4 - População residente no concelho por faixa etária sexo (2019).....	33
Gráfico 5 - População residente com mais de 15 anos por nível de escolaridade e sexo (2011).....	34
Gráfico 6 - Nados-Vivos de mães residentes no concelho por sexo (2019).....	35
Gráfico 7 - Óbitos de residentes por sexo (2019).....	35
Gráfico 8 - Ganho médio mensal de mulheres e de homens no concelho (2018).....	36
Gráfico 9 – População estrangeira com estatuto legal de residente por sexo (2019).....	38
Gráfico 10 - Média anual de desempregados/as residentes inscritos/as nos Centros de Emprego e Formação Profissional por sexo (2019).....	39
Gráfico 11 -Beneficiários/as do subsídio de desemprego da segurança social por sexo (2019).....	40
Gráfico 12 - Beneficiários/as do subsídio social de desemprego da segurança social por sexo (2019).....	40
Gráfico 13 - Beneficiários/as do rendimento mínimo garantido e rendimento social de inserção da segurança social por sexo (2019).....	41
Gráfico 14 - Beneficiários/as do subsídio por doença da segurança social por sexo (2019).....	41
Gráfico 15 - Nº de alunos/as do pré-escolar por sexo (2019/2020).....	49
Gráfico 16 - Nº de alunos/as do 1º ciclo por sexo (2019/2020).....	51
Gráfico 17 - Nº de alunos/as do 2º ciclo por sexo (2019/2020).....	52
Gráfico 18 - Nº de alunos/as do 3º ciclo por sexo (2019/2020).....	53
Gráfico 19 - Nº de alunos/as do pré-escolar por sexo (2019/2020).....	54
Gráfico 20 - Nº de alunos/as do 1º ciclo por sexo (2019/2020).....	55
Gráfico 21 - Nº de alunos/as do 2º ciclo por sexo (2019/2020).....	56
Gráfico 22 -Nº de alunos/as do 3º ciclo por sexo (2019/2020).....	57
Gráfico 23 – Nº de alunos/as: Ensino Pré-escolar – Ensino Nacional (Total).....	58
Gráfico 24 - Nº de alunos/as: Ensino 1º ciclo – Ensino Nacional (Total).....	58

Gráfico 25 - Nº de alunos/as: Ensino 2º ciclo – Ensino Nacional (Total).....	59
Gráfico 26 - Nº de alunos/as: Ensino 3º ciclo – Ensino Nacional (Total) .....	59
Gráfico 27 - Nº de alunos/as: Key Stage 1 – Ensino Internacional (Total).....	60
Gráfico 28 - Nº de alunos/as: Key Stage 2 – Ensino Internacional (Total).....	61
Gráfico 29 - Nº de alunos/as: Key Stage 3 – Ensino Internacional (Total).....	61
Gráfico 30 - Nº de alunos/as: Secundário – Ensino Nacional (Total).....	64
Gráfico 31 - Nº de alunos/as: Secundário – Ensino Internacional (Total).....	64
Gráfico 32 – Composição dos órgãos sociais por sexo e tipologia – 2020.....	68
Gráfico 33 – Importância do tema IG na perspetiva das Associações.....	69
Gráfico 34 – Importância do tema IG na perspetiva dos/as Jovens.....	69
Gráfico 35 – Interesse em participar em Iniciativas – Associações, Grupos Desportivos e Sociedades.....	76
Gráfico 36 – Interesse em participar em iniciativas – Jovens do Ensino Secundário .....	76

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Divisões municipais com maior representação feminina.....	23
Tabela 2 - Divisões municipais com maior representação masculina.....	23
Tabela 3 - Diferencial da remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as.....	24
Tabela 4 - Representação de mulheres trabalhadoras no concelho (2018).....	36
Tabela 5 - Dimensão média das famílias (2011).....	37
Tabela 6 - Número de pessoas por família (2011).....	37
Tabela 7 - Índice de dependência dos/as jovens segundo os censos (2011).....	37
Tabela 8 - Índice de dependência dos/as idosos/as segundo os censos (2011).....	38
Tabela 9 - Nacionalidades (2019).....	38
Tabela 10 - Subsídio de bonificação por deficiência da segurança social (2019).....	42
Tabela 11 - Beneficiários/as do abono de família da segurança social (2019).....	42
Tabela 12 - Capacidade, utentes e taxa de cobertura de creches e amas- 2020 .....	42
Tabela 13 - Capacidade, utentes e taxa de cobertura de jardins de infância da rede privada social- 2020...43	43
Tabela 14 - Capacidade, utentes e taxa de cobertura de centros de dia- 2020.....	44
Tabela 15 - Capacidade, utentes e taxa de cobertura do serviço de apoio domiciliário- 2020.....	45
Tabela 16 - Capacidade, utentes e taxa de cobertura de lares de idosos/as- 2020.....	46
Tabela 17 - Nº de alunos/as do 1º ciclo (2019/2020).....	50
Tabela 18 - Nº de alunos/as do 1º ciclo – total (2019/2020).....	51
Tabela 19 - Nº de alunos/as do 2º ciclo (2019/2020).....	51
Tabela 20 - Nº de alunos/as do 2º ciclo – por sexo (2019/2020).....	52
Tabela 21 - Nº de alunos/as do 3º ciclo (2019/2020).....	52
Tabela 22 - Nº de alunos/as do 3º ciclo – total (2019/2020).....	53
Tabela 23 - Nº de alunos/as do pré-escolar – total (2019/2020).....	53
Tabela 24 - Nº de alunos/as do 1º ciclo (2019/2020).....	54
Tabela 25 - Nº de alunos/as do 1º ciclo – total (2019/2020).....	54
Tabela 26 - Nº de alunos/as do 2º ciclo (2019/2020).....	55
Tabela 27 - Nº de alunos/as do 2º ciclo – total (2019/2020).....	55
Tabela 28 - Nº de alunos/as do 3º ciclo (2019/2020).....	56
Tabela 29 - Nº de alunos/as do 3º ciclo – total (2019/2020).....	56
Tabela 30 - Nº de alunos/alunas Ensino Pré Escolar - ensino Nacional (Total).....	57
Tabela 31 - Nº de alunos/alunas Ensino 1º Ciclo– Ensino Nacional (Total).....	58
Tabela 32 - Nº de alunos/alunas Ensino 2º Ciclo – Ensino Nacional (Total).....	59
Tabela 33 - Nº de alunos/alunas Ensino 3º Ciclo – Ensino Nacional (Total).....	59
Tabela 34 - Nº de alunos/alunas: Key Stage 1 – Ensino Internacional (Total).....	60
Tabela 35 - Nº de alunos/alunas: Key Stage 2 – Ensino Internacional (Total).....	60
Tabela 36 - Nº de alunos/alunas: Key Stage 3 – Ensino Internacional (Total).....	61
Tabela 37 - Nº de alunos/alunas: Ensino Secundário – Ensino Nacional (Total).....	63
Tabela 38 - Nº de alunos/alunas: Ensino Secundário – Ensino Internacional (Total).....	64
Tabela 39 - Nº de ações de formação para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica realizadas em 2019.....	65
Tabela 40 - Nº de ações de sensibilização e programas/ projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género de 2018 a 2020.....	65

Tabela 41 - N <sup>o</sup> de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género de 2017 a 2020.....	66
Tabela 42 - Rapazes/homens e raparigas/mulheres praticantes de desporto federado por modalidades em 2020.....	67

## **SIGLAS**

ACD: Associação Cultural e Desportiva

AERA: Agrupamento de Escolas Rio Arade

APAV: Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

BE: Bloco de Esquerda

CAIF: Centro de Apoio a Idosos de Ferragudo

CDU: Coligação Democrática Unitária

CIG: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CLAS: Conselho Local de Ação Social

CML: Câmara Municipal de Lagoa

CRESC Algarve 2020: Programa Operacional Regional do Algarve 2020

EB: Escola Básica

ENIND: Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

ESPAMOL: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira

GAV: Gabinete de Apoio à Vítima

IG: Igualdade de Género

Jl: Jardim de Infância

MLP: Movimento Lagoa Primeiro

ODS: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

PMIND: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

PS: Partido Socialista

PSD: Partido Social Democrata

RSI: Rendimento Social de Inserção

SGC: Sistema de Gestão da Conciliação

## 1 . INTRODUÇÃO

A Igualdade de Género, também designada por Igualdade entre mulheres e homens, indica a igual participação e poder de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, procurando eliminar as assimetrias existentes através da promoção da igualdade de oportunidades.

Na Constituição da República a igualdade entre homens e mulheres está bem patente, nomeadamente na alínea h) do artigo 9º, sendo tarefa fundamental do Estado “Promover a igualdade entre homens e mulheres.”, e no artigo 13º, onde “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” e “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.” É igualmente uma missão da União Europeia, onde se encontra constituído como princípio fundamental do direito comunitário e que está consagrado no Tratado da Comunidade Europeia, nomeadamente no artigo 2.º “A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres.”, e no nº3 do artigo 3.º “...A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança...”.

Atualmente, a desigualdade e discriminação ainda persistem, nos diversos domínios da intervenção política e pública, diminuindo a qualidade de vida tanto de homens como de mulheres. Torna-se, portanto, fundamental assegurar a sua participação nos diferentes processos e por isso, pretende-se promover a plenitude de direitos e obrigações em todas as áreas, tais como o direito à saúde, à igualdade no trabalho, nas políticas sociais e às liberdades individuais.

É papel fundamental da administração pública local a eliminação das desigualdades e discriminações com base no sexo dos indivíduos e por isso, deve-se no âmbito das suas competências e em cooperação com o conjunto dos atores locais, empreender ações que promovam a igualdade.

Alinhado com os compromissos nacional e internacional, o Município de Lagoa integrou na sua estratégia de desenvolvimento local, dez dos dezassete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas. A igualdade de género (ODS 5) está entre as prioridades que Luís Encarnação, Presidente da Câmara Municipal de Lagoa, tem vindo a apontar em várias intervenções públicas, como o caminho para a sustentabilidade, nos seus pilares económico, social e ambiental.

No presente relatório é notório o desejo de prossecução e alcance, por parte do Município de Lagoa, das seguintes **metas específicas**, pertencentes ao ODS 5:

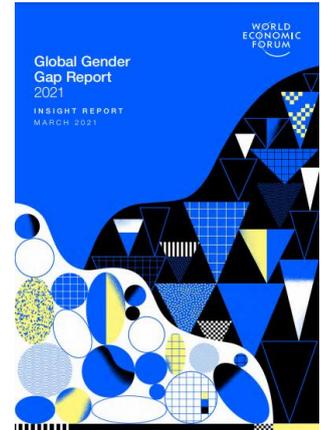


**Meta 1:** acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda a parte;

**Meta 5:** garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;

**Meta 9:** adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Crê-se que os objetivos que irão ser estabelecidos aquando da conceção do novo Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que serão fundamentados nos resultados apurados e originadores de medidas e iniciativas para implementação, estarão enquadrados nas metas acima descritas. Mais concretamente, defende-se que o presente trabalho, bem como os muitos esforços já realizados por parte do Município de Lagoa, contribuirão para a redução da **disparidade global de 267 anos** de atraso por parte mulheres em relação aos homens, no que concerne à capacidade/ poder económico e participação na economia, tal como reportadas pelo “Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum” e que se agravaram no decorrer da crise pandémica mundial COVID-19.



Recordando o exposto aquando do processo de candidatura ao Programa Operacional Regional do Algarve/ CRESC Algarve 2020, existe um conjunto de objetivos gerais e específicos associados ao presente trabalho que culmina com a implementação e monitorização de um novo Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) para o período de 2021-2024. São eles:

#### *Objetivos gerais:*

- Consolidar o trabalho desenvolvido em Lagoa em matéria de igualdade e cidadania, sob os princípios da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND);
- Lançar um novo diagnóstico sobre a autarquia e o território de acordo com a lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local;
- Conceber um novo Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação para o período 2021-2024 que contribua para a implementação da ENIND e para as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas, particularmente no que respeita à integração da igualdade entre mulheres e homens (mainstreaming de género) noutros ODS como requisito para alcançar todos os objetivos.

#### *Objetivos específicos:*

- Conceber um Plano que se constitua como um instrumento de gestão e uma ferramenta de trabalho neste domínio;
- Definir ações específicas dirigidas ao público interno responsável pela tomada de decisão e pelo desenho de políticas internas e políticas públicas;
- Definir medidas interventivas para uma sociedade mais justa, tolerante e respeitadora da diversidade, consciencializando os atores sociais e agentes locais para as problemáticas que vierem a ser detetadas em contextos específicos na fase de diagnóstico.

O presente relatório de diagnóstico, que constituirá o principal instrumento para o desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, vigorará até 2024, e que se sucede ao anterior PMIND 2020-2021, dará continuidade ao trabalho desenvolvido por este Município na identificação das necessidades e áreas de intervenção por trabalhar. Pretende-se, através do mesmo, realizar uma análise específica relativamente às principais necessidades de intervenção atuais, bem como expectativas das partes interessadas, em matéria de Igualdade e Não Discriminação no Concelho de Lagoa.

A referida análise divide-se na apreciação de indicadores internos, que se referem ao contexto da Câmara Municipal de Lagoa e na apreciação de indicadores externos, que se referem ao contexto do vivenciado no

Território, tratando questões como a igualdade de género no contexto escolar e na vida associativa de Lagoa, bem como o papel destas instituições e organizações na promoção da Igualdade e Não Discriminação.

Relativamente ao contexto interno, a auscultação incidiu sobre a perceção dos/as Trabalhadores/as, bem como da Divisão de Recursos Humanos, do Gabinete de Comunicação, da Conselheira Local para a Igualdade, da Responsável pelo Sistema de Gestão da Conciliação e da Vereadora Ana Martins, da Câmara Municipal de Lagoa no que concerne às políticas, estratégias e práticas de igualdade e não discriminação.

Os temas abrangidos na auscultação das partes interessadas incluem:

- **Uma visão generalista quanto ao compromisso da Município de Lagoa (ML)** em matéria de igualdade de género, nomeadamente:
  - Existência de uma política de igualdade;
  - Existência de objetivos estratégicos definidos (interligação dos temas Igualdade de Género, Apoio a Pais e Cuidadores, Conciliação, Prevenção da Violência/ Assédio);
  - Existência de medidas específicas, conhecimento e divulgação das mesmas;
  - Criação de uma task-force para a implementação do PMIND;
  - Incentivo e mecanismos de apresentação de sugestões e denúncias;
  - Linguagem neutra e comunicação isenta de estereótipos;
  - Documentação desagregada por sexo;
  - Ações de formação e sensibilização;
  - Necessidades específicas de segurança e saúde no trabalho;
  - Facilitação do acesso a serviços de saúde;
  - Intervenção junto de fornecedores, parceiros/ associados, entidades subcontratadas;
  - Avaliação do impacto das atividades desenvolvidas em mulheres e homens.
- **Igualdade no acesso ao emprego**, nomeadamente: a igualdade de oportunidades no âmbito dos processos de recrutamento e seleção, divulgação do modelo de recrutamento e seleção e a representação equilibrada de mulheres e homens nas equipas;
- **Igualdade nas condições de trabalho**, nomeadamente: formação inicial e contínua, avaliação de desempenho, progressão na carreira e remuneração;
- **Proteção na parentalidade**;
- **Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**;
- **Prevenção da prática de assédio no trabalho**;
- **Comentários livres.**

Relativamente ao contexto externo, a auscultação incide sobre a perceção de um conjunto de associações, grupos desportivos e organizações do Concelho sobre a prática da igualdade de género e não discriminação.

Esta vertente da auscultação incide também sobre a perceção das entidades que compõem o Conselho Local de Ação Social (CLAS), da Vice-Presidente com o pelouro da Ação Social e atual presidente do CLAS e ainda sobre a perspetiva de um conjunto representativo de Jovens que frequentam o ensino secundário de Lagoa, com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos, de ambos os sexos.

Os temas abrangidos na auscultação destas partes interessadas incluem:

- **Perceção da Importância do tema Igualdade de Género (IG)**, relevância do tema no âmbito da atividade desenvolvida e vice-versa;
- **Câmara Municipal de Lagoa (CML) como Parceira Estratégica**;
- **Práticas Desenvolvidas/ Por Desenvolver**
  - Existência de políticas e processos de promoção de igualdade de género (inclui a incorporação da perspetiva de género nas políticas, práticas e procedimentos educativos);

- Existência de medidas específicas/ ações/ atividades, conhecimento e divulgação das mesmas;
  - Existência de critérios de género na constituição das divisões/ órgãos internos;
  - Incentivo e mecanismos de apresentação de sugestões e denúncias;
  - Linguagem neutra e comunicação isenta de estereótipos;
  - Ações de formação e sensibilização.
- **Outras Iniciativas**
    - Integração da perspetiva de género nas relações com os/as vários/as interlocutores/as que interagem com a instituição/ entidade/ organização em questão;
    - Incorporação da igualdade de género nas atividades de responsabilidade social, filantropia, advocacy pública e parcerias;
    - Intervenção junto de fornecedores, parceiros/ associados, entidades subcontratadas;
    - Acesso e utilização das instalações de cultura, desporto e lazer;
    - Iniciativas de prevenção do abandono escolar;
    - Criação e manutenção de redes de apoio e entreaajuda social;
    - Iniciativas de carácter desportivo com vista a aumentar a participação do sexo sub-representado (desporto escolar ou federado);
    - Incentivo face à participação na vida associativa e política local por parte de mulheres e homens;
    - Facilitação do acesso a serviços de apoio social e jurídico;
    - Promoção da atividade empreendedora do sexo sub-representado;
    - Reconhecimento de boas práticas institucionais/ empresariais e individuais.
  - **Dificuldades sentidas;**
  - **Interesse em participar em iniciativas neste âmbito;**
  - **Sugestões apresentadas.**

Recordando novamente o exposto aquando da candidatura da Câmara Municipal de Lagoa ao Programa Operacional Regional do Algarve 2020, designado por CRESC Algarve 2020, e antecipando os resultados produzidos pelo diagnóstico, identificamos numa primeira análise a necessidade de continuar a trabalhar:

#### A nível interno:

- Sobre o *mainstreaming* de género;
- A nível estratégico do Município para que todas as políticas públicas e políticas internas que sejam definidas, por todas as Divisões e serviços, incorporem os princípios da igualdade de género, cidadania e não discriminação de modo a dar resposta à orientação da ENIND e a atuar de forma consistente contra os estereótipos de género que originam e perpetuam as discriminações e as desigualdades;
- Sobre as necessidades específicas diagnosticadas, definindo ações específicas, potencialmente algumas de carácter transitório, que permitam corrigir as desvantagens estruturais e assim concretizar o princípio da igualdade e da não discriminação.

#### A nível externo:

- Intensificar a nossa atuação sobre o território onde, pela proximidade que temos com os agentes locais, ainda identificamos algumas fragilidades, nomeadamente, um défice ao nível da participação pública e igualitária, ao nível da capacitação dos agentes locais que atuam nas áreas sociais, educação e saúde, ao nível do desenvolvimento científico e tecnológico e das estruturas de apoio à violência doméstica;

- Dar resposta às necessidades específicas identificadas no âmbito da atividade de diagnóstico.

Assim, prevê-se que a intervenção se estruture em 2 eixos macro:

- Território;
- Políticas, estratégia e práticas do Município.

Em suma, este diagnóstico concretiza a aplicação da Lei nº75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, especificamente o Artigo 33.º, alínea q): “Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade”. E ainda, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) que foi publicada, em maio de 2018 através da [Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018](#). No conteúdo, é referido que a “ENIND pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país onde se pretende uma igualdade substantiva e transformativa”. A preocupação central da estratégia é a eliminação dos estereótipos, concretizando-se através de três Planos Nacionais de Ação, por períodos de 4 anos:

1. Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
2. Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
3. Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais

No que se refere ao ODS 5, Lagoa tem 71,6% do caminho percorrido, o que significa que o trabalho efetuado nos últimos anos foi produtivo e eficaz, carecendo de persistência e continuidade para alcançar os resultados a que se propõe.

Para o PMIND 2021-2024 o foco é a reestruturação da estratégia de intervenção, bem como das ações e medidas, tendo por base as diretivas ENIND, a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

## 2 . METODOLOGIA

O diagnóstico municipal para a igualdade de género tem como objetivo a identificação das principais vulnerabilidades e fragilidades, bem como das potencialidades e os recursos existentes na Câmara Municipal de Lagoa e no Território em matéria de Igualdade e Não Discriminação.

Quanto à metodologia utilizada, foram aplicados diversos métodos e técnicas de investigação sociológica. Relativamente à pesquisa documental, esta foi executada a partir da investigação de variados documentos escritos como de arquivos particulares (de pessoas coletivas ou individuais) e/ou de documentação indireta (literatura). As fontes documentais são, na sua maioria, terciárias, sendo estas referências de livros expostos noutros artigos, podendo ou não ser acompanhadas por comentários. Também foram examinados documentos estatísticos, retirados dados por via de conversas informais, de observação participante e não-participante e de história oral (através de entrevista).

Parte da informação foi extraída através de observação não-participante, por meio de entrevista, sendo todas realizadas de forma formal, controlada e estruturada, sendo o conteúdo, maioritariamente, de opinião, mas também documental. Quanto à qualidade dos/as informadores/as, considerou-se como informadores/as qualificados/as.

Em termos práticos os métodos aplicados foram:

- **Recurso a bases de dados estatísticas online**, como é o caso do Instituto Nacional de Estatística (INE) e da PORDATA, onde foi possível extrair dados estatísticos concelhios, regionais e nacionais.
- **Documentação interna** do Município, nomeadamente o Diagnóstico Social do Concelho de Lagoa (2020) e a Carta Educativa de Lagoa (2018). Estes documentos permitiram o acesso a vários dados relacionados com a educação, a ação social e os apoios sociais existentes no Concelho.
- **Documentação externa** fornecida por diversas entidades, tais como agrupamentos escolares e associações, o que permitiu caracterizar de forma geral a comunidade escolar e desportiva.
- **Conversas informais** (telefónicas), especialmente os dados relativos à composição dos órgãos sociais das associações locais.
- **Reuniões/ Sessões de Apresentação** com os/as Trabalhadores/as para enquadramento relativamente ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024 e recolha de ideias e sugestões. Realizaram-se 3 sessões, entre 4 de novembro de 2020 e 4 de dezembro de 2020, que contaram com a participação total de 18 trabalhadores/as.
- **Entrevistas** com diversas partes interessadas entre 29 de junho 2021 e 11 de agosto de 2021, nomeadamente:

**Executivo da CML:** Considerando o seu poder de decisão e atribuições gestionárias dentro da CML e pelas suas responsabilidades e poder de intervenção ao nível do território foi realizada entrevista à Vereadora com o pelouro da Educação, Juventude, Igualdade de Género e Cultura, também representante do Município na Rede Territorial Portuguesa das Cidades Educadoras (RTPCE) e representante da autarquia na Comissão Técnica 179 “Organizações Familiarmente Responsáveis” que tem como responsabilidade rever a NP 4552 - Sistema de Gestão da Conciliação.;

**Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos:** considerando o conhecimento aprofundado e a intervenção ao nível das práticas de gestão de recursos humanos na CML, foi entrevistada a Chefe de Divisão de Recursos Humanos da CML;

**Comunicação e Imagem:** considerando as suas responsabilidades ao nível do formato/ estilo e conteúdo da informação e comunicações realizadas para a comunidade, foram entrevistadas 3 pessoas (2 homens

e 1 mulher), nos cargos de Chefe de Divisão de Desenvolvimento Económico, a Dirigente de 4º grau de Turismo e do Responsável pelo Gabinete de Comunicação e Imagem;

**Conselheira Local para a Igaldade:** considerando o seu papel de liderança no que toca às questões de género, possui uma visão global e unificada do trabalho realizado e das lacunas existentes, dada a sua vasta experiência como Conselheira local para a Igaldade no Município de Lagoa. Desde 2012 e Coordenadora da EIVL - Equipa para a Igaldade na Vida Local do Município de Lagoa; Tem uma visão integrada e aprofundada sobre o tema da Igaldade de género no seguimento da licenciatura em sociologia, o mestrado em educação social, e mais recentemente a pós-graduação em Igaldade de Género no Instituto de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) da Universidade de Lisboa;

**Responsável pelo Sistema de Gestão da Conciliação:** considerando o seu conhecimento aprofundado das práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal a nível interno, matéria com forte inter-relação com a igualdade de género;

**Vice-Presidente da CML com o pelouro da Ação Social e Presidente do CLAS:** considerando o seu papel de liderança ao nível das políticas e práticas de promoção da qualidade de vida dos/as cidadãos/ãs no âmbito da intervenção social, e de facilitadora entre as entidades e instituições de solidariedade social pertencentes ao Conselho Local de Ação Social - Rede Social que assenta no trabalho de parceria alargada, efetiva e dinâmica e visa o planeamento estratégico da intervenção social local, que articula a intervenção dos diferentes agentes locais para o desenvolvimento social;

**Escolas:** procedeu-se a uma entrevista conjunta composta por um membro da Direção do AERA, pela Coordenadora da Articulação Curricular e Estratégia de Educação para a Cidadania da ESPAMOL e pela Educadora Social que desenvolve projetos de cidadania no AERA. Foram selecionadas para entrevista estas três pessoas por possuírem um conhecimento aprofundado das políticas e práticas educativas e da sua correlação com os princípios da igualdade de género e promoção da cidadania.

De um conjunto total de dez pessoas entrevistadas, nove são do sexo feminino e uma é do sexo masculino. Estas entrevistas permitiram a identificação de necessidades concretas, bem como a recolha de propostas de solução (ver Anexos 6 a 11).

- **Aplicação de questionários**, disponibilizados presencialmente ou online (via Google Forms), nomeadamente:

**A um conjunto de 13 entidades**, onde se incluem associações, grupos desportivos e sociedades do Concelho, sendo elas a S.R.B.U. Parchalense; Associação Barracão de Xangô - Terreiro de Umbanda; Kayak Clube Castores do Arade; Grupo Desportivo de Lagoa; Associação de Capoeiragem Malta do Sul; Associação de Pescadores e Operadores Marítimo-turísticos da Senhora da Rocha; Núcleo da Liga dos Combatentes; Associação Cultural Desportiva Che Lagoense; Associação de Capoeiragem Malta do Sul; SOS Oncológico; Santa Casa Misericórdia de Lagoa; Sociedade Vencedora Recreativa Desportiva e Cultural Ferragudense; e a Câmara Municipal de Lagoa.

**A um conjunto de 8 entidades que compõem o Conselho Local de Ação Social**, do total de entidades que pertencem a este Conselho, no qual se incluem entidades ou organismos do setor público nas áreas do emprego, segurança social, educação, saúde, justiça, administração interna, obras públicas e

ambiente; instituições de resposta social; presidentes das juntas de freguesia; entidades sem fins lucrativos e entidades com fins lucrativos.

**A um conjunto de 103 Jovens da Escola Secundária Padre António Martins de Oliveira**, com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos, sendo que deste conjunto 49 são do sexo feminino e 51 são do sexo masculino e 3 não identificaram o sexo.

Os questionários permitiram uma caracterização mais detalhada das diferentes realidades – social, associativa, desportiva e escolar – bem como a recolha de sugestões (ver Anexos 12 a 14).

- **Realização de um Focus group com os/as Trabalhadores/as da CML**, composto por um total de 14 pessoas provenientes das áreas de Financeira/ Património; Gestão de Recursos Humanos; Desenvolvimento Económico; Reabilitação Urbana e Mobilidade; Gestão de Redes; Piscina Municipal; Logística e Manutenção; Smartcity; Serviços Desportivos; Ação Sociocultural e Divisão de Compras, sendo que 7 pessoas são do sexo feminino e 7 pessoas são do sexo masculino.

Este focus group permitiu uma compreensão aprofundada dos conhecimentos e perceções dos/as trabalhadores/as face às políticas e práticas existentes na Câmara Municipal de Lagoa no que concerne ao tema da igualdade de género e não discriminação (ver Anexo 5).

Os guiões de entrevista e os questionários aplicados fundamentaram-se em 2 instrumentos chave:

- Guião CITE para a Elaboração dos Planos de Igualdade anuais, em concordância com o despacho normativo n.º 18/2019, de 21 de junho que regulamenta a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto;
- Women's Empowerment Principles (WEP) Gap Analysis Tool, resultado do projeto conjunto entre a United Nations Global Compact e a UN Women.

Ao nível das metodologias de suporte à realização do diagnóstico, salienta-se ainda a “Lista de 38 Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local”, solicitada no âmbito da tramitação da candidatura ao Programa Operacional Regional do Algarve. É importante referir a necessidade de monitorização contínua destes indicadores por forma a dar resposta ou planejar dar resposta às necessidades de promoção de igualdade identificadas.

Desta forma, o diagnóstico incluirá:

*Ao nível interno:*

- A análise de indicadores ao nível da organização em matéria de gestão de recursos humanos numa perspetiva de ciclo de vida dos/as trabalhadores/as;
- A avaliação do gap de competências nos Dirigentes e chefias intermédias, ou seja, das competências adquiridas e das competências em falta;
- A avaliação de disparidades salariais entre mulheres e homens (incluindo em termos de remunerações base e ganho);
- A análise dos critérios de progressão e desenvolvimento de carreiras;
- A análise das políticas de segregação sexual horizontal e vertical;
- A apreciação dos mecanismos e medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar (incluindo sistemas de gestão da conciliação baseados na NP4552:2016) e o seu impacto;
- A análise das medidas de proteção na parentalidade;
- A apreciação de mecanismos de prevenção e combate ao assédio no trabalho.

- Resposta aos indicadores 1 a 14 da Lista de 38 indicadores, exceto os indicadores 12 e 13 relativos às AIECS e Polícia Municipal, porque não é aplicável ao Município de Lagoa.

*Ao nível do território:*

- Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no Concelho, desagregados por sexo e tipologia de funções, nomeadamente nas áreas social, educativa, profissional, entre outras;
- A avaliação do gap de competências dos membros dos órgãos sociais e das equipas, no domínio da igualdade, cidadania e não discriminação;
- Resposta aos indicadores 15 a 30 da Lista de 38 indicadores.

O anteriormente referido Programa Operacional Regional do Algarve/ CRESC Algarve 2020 também constitui um instrumento indispensável à realização deste projeto pela sua disponibilização de recursos financeiros para o apoio a ações de diagnóstico, desenvolvimento, implementação, divulgação e avaliação de planos municipais de igualdade e não discriminação que asseguram políticas, estratégias, práticas e procedimentos socialmente responsáveis no âmbito da perspetiva de género nos Municípios, alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação.

### 3. EIXO I- DIAGNÓSTICO INTERNO

#### 3.1. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

##### A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igaldade e Não Discriminação, protocolos e Equipas

###### a. Existência de Plano Municipal aprovado

Lagoa desde 2013 que elabora documentos estratégicos no âmbito da Igaldade de Género e Não Discriminação. Tirando partido desta experiência e após monitorização de algumas medidas definidas no Plano de Ação de 2013, do Plano Municipal para a Igaldade e Cidadania 2015- 2017 e do Plano Municipal para a Igaldade e Não Discriminação – PMIND 2020-2021 foram transpostos para a realidade local as diretivas internacionais e nacionais em matéria de Direitos Humanos, de promoção de uma cidadania participativa e proactiva e de valorização das pessoas, que inspiraram a realização do Plano Municipal para a Igaldade e Não Discriminação 2021-2024.

###### b. Edição do Plano (1º, 2º, e subsequentes)

Em 2013 surge o primeiro Plano de Ação, no âmbito do Projeto PROIGUAL da CEAL – Confederação de Empresários do Algarve que visava a formação e capacitação das autarquias algarvias no âmbito da elaboração de Planos Municipais para a Igaldade, que integram as suas atribuições e competências nos termos da lei.

Entre 2014 e 2017 a Câmara Municipal de Lagoa, consciente do impacto da intervenção iniciada ao primeiro Plano, elabora e apresenta publicamente o 2º Plano, designado de Plano Municipal para a Igaldade e Cidadania 2015-2017 com um maior enfoque na questão externa e coincidindo com o ciclo de gestão autárquica. Neste segundo Plano longitudinal há um maior envolvimento da comunidade na sua discussão e apresentação pública, que teve lugar em abril de 2015, com a participação de jovens e adultos mais velhos numa sessão que contou com a presença do dirigente máximo da autarquia e das associações e outras entidades e autarquias locais.

Realiza-se, entre 2015 e 2016, o segundo Diagnóstico acerca da situação existente em matéria de igualdade e cidadania quer na dimensão interna da autarquia, quer ao nível do impacto da sua atividade ao nível externo, na comunidade através de entrevistas de grupo e capacita a sua Equipa Interna para a Igaldade através de uma participação ativa no Projeto Internacional LGE – Local Gender Equality, da responsabilidade do CES - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014 (EEA Grants) operado pela Comissão para a Cidadania e Igaldade de Género no âmbito da call "Desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores da igualdade de género ao nível local". Neste projeto foi desenvolvida uma parceria alargada com seis autarquias de todo o país e uma empresa privada na área da formação e consultoria, que teve como objetivo fomentar um maior envolvimento da administração local no combate às desigualdades entre mulheres e homens nas diferentes áreas de atuação. No âmbito do projeto LGE – Local Gender Equality participa ativamente na construção de instrumentos guia para a integração a nível local da perspetiva de género em vários domínios, nomeadamente Educação; Ação Social e Saúde; Violência no Trabalho; Mobilidade e Transportes; Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público; Cultura, Desporto, Juventude e Lazer; Urbanismo e Ambiente; Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, envolvendo os interlocutores técnicos e do tecido associativo e educativo ao nível dos vários momentos do projeto, favorecendo o mainstreaming de género.

Em 2020-2021, vigorou o 3º Plano Municipal para a Igaldade e Não Discriminação e no seguimento do presente Diagnóstico estará em vigor o Plano Municipal para a Igaldade e Não discriminação 2021-2024,

sendo este IV Plano um documento ainda mais relevante e valioso para combater as desigualdades que se acentuaram no decorrer da pandemia da COVID-19.

Os Planos Municipais poderão ser consultados no site municipal.

#### **c. Período de vigência do atual Plano**

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação estará em vigor até 31 dezembro de 2024.

#### **d. Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)**

Em 2012, a Câmara Municipal de Lagoa nomeou a Conselheira Local para a Igualdade, essa nomeação enquadrado o quadro legal em vigor nesta matéria (Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010, de 25 de maio). A Conselheira Local para a Igualdade nomeada foi a Dra. Sandra Rodrigues Generoso, socióloga e com funções de dirigente, que desde então tem assumido esse papel até aos dias de hoje. Tendo sido renomeada no presente ciclo de gestão por despacho do presidente a 19 de novembro de 2021.

No âmbito do Protocolo "Nova Geração" que prevê a Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Município de Lagoa, assinado a 2 de setembro de 2020, foi também nomeada a conselheira externa Maria do Céu Farrajota Castanho Lombo da Cunha Rêgo (Anexo 16).

#### **e. Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal**

Ao longo dos anos tem vindo a ser reestruturada a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), cuja função é propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e ações desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. A EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local de Lagoa para o ciclo de gestão 2021-2025 é constituída por (Anexo 16):

Presidente da Câmara Municipal, Luís António Alves da Encarnação, que preside, sendo substituído, nas suas ausências e impedimentos, pela Vereadora com o pelouro de Igualdade de Género e Cidadania, Ana Cristina Tiago Martins;

Sandra Patrícia dos Santos Rodrigues Generoso, Conselheira Local para a Igualdade, Chefe de Divisão de Ação Sociocultural, que assume a função de ponto focal do Município para a articulação regular e permanente com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e os restantes elementos da Equipa;

Maria do Céu Farrajota Castanho Lombo da Cunha Rêgo, Conselheira Externa para a Igualdade, membro do Grupo Técnico Científico do Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e membro especialista do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) do ISCSP da Universidade de Lisboa, a quem foi atribuído o Prémio Maria Barroso pela Câmara Municipal de Lagoa, na sua primeira edição em 2019 e que assume a função de reconhecida especialista em matéria de igualdade de género e cidadania;

Para área da gestão de pessoas, Helena Maria Gaspar Rainho Salvador, Chefe de Divisão Recursos Humanos;

Para área do orçamento, Sandra Filipa Marreiro Lamy, dirigente 4º grau da Contabilidade;

Para a área da intervenção social, saúde e violências de género, Carla Luísa Patrício Barradas Silva, dirigente de 3º grau de Ação Social;

Para a área da educação, Ana Cláudia Lourenço Carvalhinho de Paiva, dirigente de 3º grau da Unidade de Educação;

Para a área do ambiente, José Fernando Rodrigues Vieira, dirigente de 3º grau da Unidade Orgânica Sítio das Fontes;

Para a área do planeamento estratégico, Nelson Ricardo Ferreira Marques, Chefe de Divisão de Planeamento Estratégico;

Para a área do urbanismo, Aline Sofia Duarte Contente, Dirigente Intermédia de 3º Grau dos Serviços Técnicos;

Para a área da cultura e lazer, Paulo Jorge Silva Francisco, Dirigente 4º grau responsável pelas atividades culturais;

Para a área do desporto e lazer, Jorge Filipe da Silva Mariguesa, Dirigente 4º grau responsável pelos serviços desportivos;

Representante da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, organização com intervenção nos domínios da ENIND, a desenvolver atividade no Município, Júlia Cardoso, na qualidade de Gestora da APAV Algarve;

Representante da Cáritas Portuguesa, nomeadamente a Cáritas Paroquial de Nossa Senhora da Luz – Lagoa, organização com assento no Conselho Consultivo da CIG, Pe. Nuno Coelho.

Protocolo de cooperação com a CIG assinado

O Município assinou protocolo de cooperação com a CIG.

**f. Data de assinatura (do protocolo)**

21 de julho de 2015.

**g. Renovação (caso tenha havido renovação)**

2 de setembro de 2020.

**h. Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género**

O Gabinete de Apoio à Vítima abriu as portas no dia 20 de setembro de 2019 a todas as pessoas que pretendam aconselhamento e apoio. Esta cooperação decorre de um protocolo que a Câmara Municipal de Lagoa celebrou com a APAV a 5 de abril de 2019, com a finalidade de implementar e consolidar a resposta de proteção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD) no concelho. Ainda há a referir o protocolo assinado em 2014 com a Rede Nacional de Municípios Solidários com as Vítimas de Violência Doméstica que favorece o alojamento prioritário destas pessoas nos Bairros Municipais.

**B) Prémio Viver em Igualdade**

**a. A autarquia concorreu ao prémio**

O Município de Lagoa concorreu ao Prémio Viver em Igualdade em 2016, 2018 e 2020.

**b. A autarquia ganhou prémio**

O Município de Lagoa foi distinguido na 3ª, 4ª edição e 5ª, o que significa que até à data venceu o prémio em todos os anos que concorreu.

**c. Ano(s) em que foi distinguida**

2016, 2018 e 2020.

**d. A autarquia ganhou menção honrosa**

Não.

**e. Ano(s) em que foi distinguida**

O Município de Lagoa até à data não ganhou nenhuma menção honrosa.

**C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos**

**a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)**

Conselheira Local para a Igualdade, Sandra Rodrigues Generoso

Conselheira Externa para a Igualdade, Maria do Céu Farrajota Castanho Lombo da Cunha Rêgo

**b. Contacto**

925517974/ 282 101 110

**c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara**

Sandra Rodrigues Generoso, Chefe de Divisão de Ação Sociocultural - Dirigente Intermédia de 2º grau da Divisão de Ação Sociocultural

**d. Equipa para a Igualdade na Vida Local**

Sim.

**e. Contactos**

A solicitar através do contacto geral 282 380 400 ou [gabineteigc@cm-lagoa.pt](mailto:gabineteigc@cm-lagoa.pt).

**f. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)**

**D) Protocolos e programas**

**a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local**

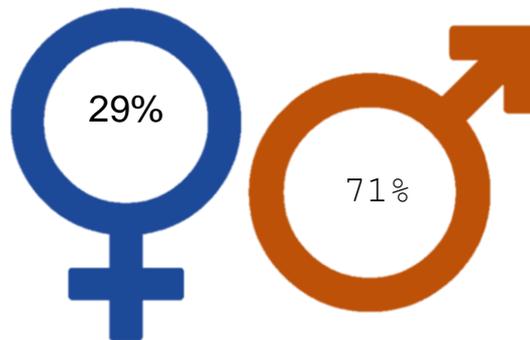
Sim (Anexo 20)

**b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)**

Sim, em 2016 (Anexo 19).

### 3.1.1. EXECUTIVO E ASSEMBLEIA MUNICIPAL

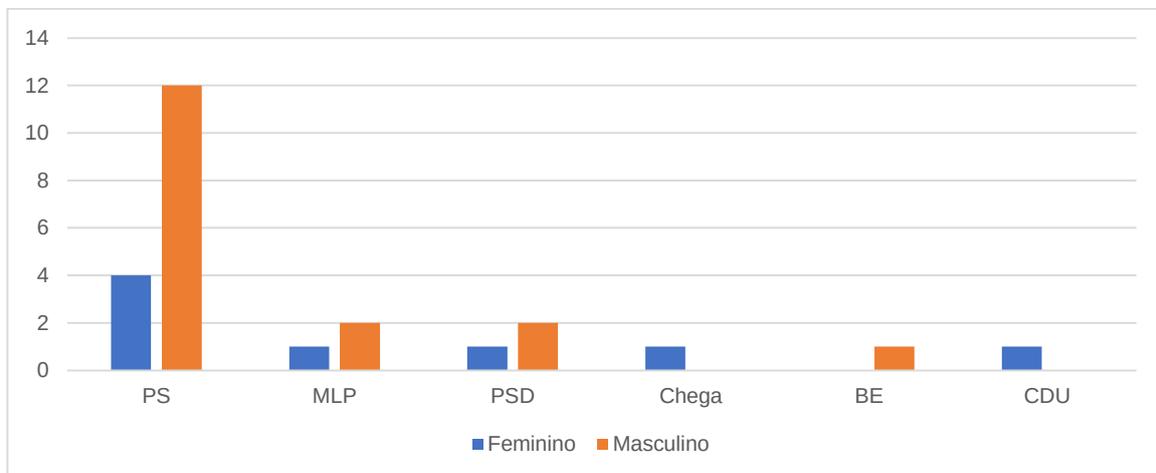
FIGURA 1 - COMPOSIÇÃO DO ÓRGÃO EXECUTIVO, POR SEXO <sup>1</sup>



Fonte: Município de Lagoa, outubro de 2021

O Executivo integra 7 pessoas, sendo que, 28,6% são mulheres e 71,4% são homens. O Executivo permanente é composto por cinco membros com pelouros atribuídos (duas mulheres e três homens) e quatro elementos do Gabinete de Apoio à Vereação e Gabinete de Apoio à Presidência (duas mulheres e dois homens).

GRÁFICO 1- COMPOSIÇÃO DO ÓRGÃO ASSEMBLEIA MUNICIPAL, POR SEXO <sup>2</sup>



Fonte: Município de Lagoa, outubro de 2021

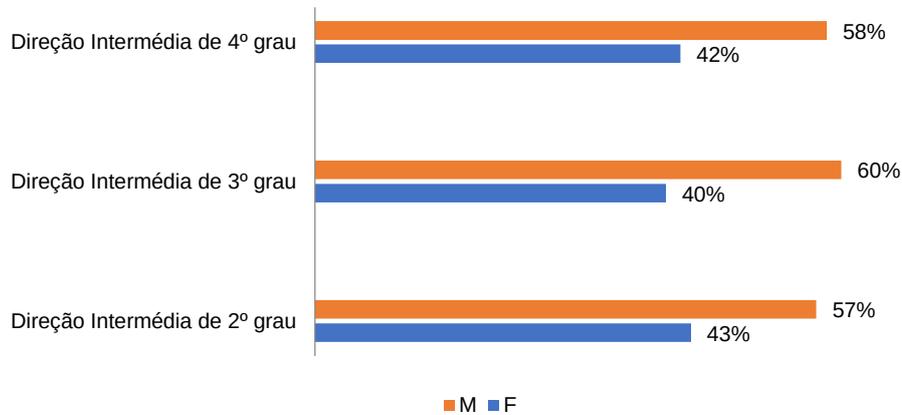
No Órgão da Assembleia Municipal, estão 25 representantes, dos quais, 68% são homens e 32% são mulheres, ou seja, o número de homens é praticamente o dobro de mulheres.

<sup>1</sup> Indicador n.º 1 da Lista de 38 Indicadores

<sup>2</sup> Indicador n.º 2 da Lista de 38 Indicadores

### 3.1.2. RECURSOS HUMANOS

**GRÁFICO 2- CARGOS DE DIREÇÃO INTERMÉDIA (2º, 3º E 4º GRAU) POR SEXO <sup>3</sup>**

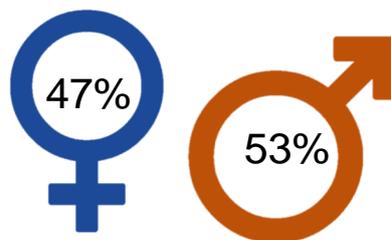


Fonte: Município de Lagoa, 2020.

Os Recursos Humanos do Município de Lagoa são compostos por 7 pessoas com Cargo de Direção Intermédia de 2º Grau, sendo que, 42,9% são mulheres e 57,1% são homens. Também há 15 pessoas com Cargo de Direção Intermédia de 3º Grau e 12 pessoas com Cargo de Direção Intermédia de 4º Grau. Entre as pessoas com Cargos de Direção Intermédia de 3º Grau, 60% são homens e 40% são mulheres. Entre os/as de 4º Grau, 58,33% são homens e 41,6% são mulheres.

O Município de Lagoa tem 431 trabalhadoras e trabalhadores, dos quais 202 (47%) são do sexo feminino e 229 (53%) são do sexo masculino <sup>4</sup>.

**FIGURA 2 - PERCENTAGEM DO Nº DE TRABALHADORES/AS DA CML, POR SEXO**



Fonte: Município de Lagoa, 2020.

Das 62 divisões municipais existentes na Câmara Municipal de Lagoa, 19 têm uma representação feminina superior a 60% e 27 têm uma representação masculina superior a 60%, o que significa que os restantes 16 têm uma distribuição equilibrada entre sexos (ver Anexo 1 - Trabalhadores/as por sexo por Divisão municipal).

<sup>3</sup> Indicadores n.º 5 e 6 da Lista de 38 Indicadores

<sup>4</sup> Indicador n.º 7 da Lista de 38 Indicadores

**TABELA 1 - DIVISÕES MUNICIPAIS COM MAIOR REPRESENTAÇÃO FEMININA**

Divisões/Serviços	Nº Pessoas	%	Divisões/Serviços	Nº Pessoas	%
Ação Social	10	80%	Gestão Escolar	34	100%
Balcão Único	7	100%	Juventude	3	67%
Biblioteca	8	88%	Limpeza Urbana	18	61%
Contabilidade / Financeira	8	63%	Modernização Administrativa	2	100%
Contencioso	3	67%	Secretaria de Obras e Urbanismo	13	92%
Compras	1	100%	Secretaria-Geral	10	70%
Recursos Humanos e Higiene e Segurança	14	93%	Jurídico. Contratação Pública / Ob. Urbanismo	2	100%
Serviços Públicos Essenciais	4	100%	Tesouraria	4	100%
Economato	2	100%	Turismo	3	67%
Gabinete de Apoio à Presidência	3	100%			

Fonte: Município de Lagoa, 2020.

**TABELA 2 - DIVISÕES MUNICIPAIS COM MAIOR REPRESENTAÇÃO MASCULINA**

Divisões/Serviços	Nº Pessoas	%	Divisões/Serviços	Nº Pessoas	%
Água e Saneamento	27	93%	Gestão de Redes	3	100%
Armazém	4	100%	Jardins	13	69%
Aru's e Mobilidade	1	100%	Litoral e Orla Costeira	1	100%
Atividades Aquáticas / Piscina	11	73%	Manutenção	6	100%
Atividades Culturais	6	67%	Obras Municipais	11	100%
Cedência de Viaturas	10	90%	Parque Automóvel	4	100%
Cemitério	3	100%	Parque Feiras e Exposições	7	86%
Obras	4	75%	Planos Gestão Território	1	100%
Planeamento Estratégico Urbanismo	3	67%	Recolha R.U	26	96%
Educação Ambiental	1	100%	Relação / Atendimento ao Munícipe	11	64%
Eletricidade	6	100%	Técnicos	6	100%
Escola de Artes	1	100%	Sítio das Fontes	2	100%
Executivo	7	71%	Smart City	1	100%

Fonte: Município de Lagoa, 2020.

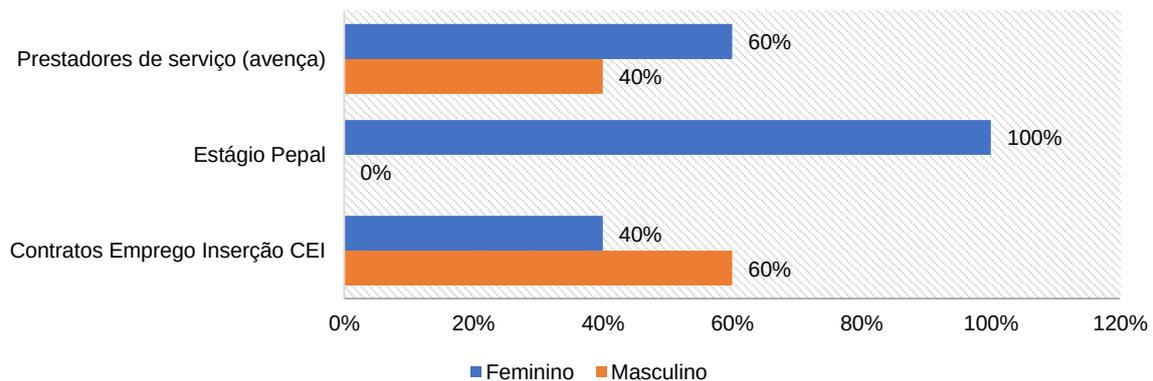
Verifica-se que existe tendência para uma maior representatividade feminina em áreas administrativas, de secretariado, de ação social, gestão de pessoas e educação.

Por outro lado, verifica-se que existe tendência para uma maior representatividade masculina em áreas como o saneamento, obras, manutenção, informática, parque automóvel, armazém.

A Câmara de Lagoa apresenta dados que vão de encontro aos números nacionais, verificando-se profissões “tendencialmente” femininas, nomeadamente nas áreas do cuidado e atendimento, e profissões “tendencialmente” masculinas, nomeadamente nos trabalhos considerados mais pesados. Numa

comunicação de 1 de junho de 2021, Rosa Monteiro, Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, referiu que “os números que dispomos indicam-nos que é urgente continuar a trabalhar e desde cedo, na desconstrução daquilo que limita o acesso de mulheres e homens a determinadas profissões ou carreiras e, assim, constringendo a sua liberdade e concretização de uma vida plena e de uma sociedade sustentável. As crianças devem ser educadas em liberdade e sem condicionalismos de género que as afastam de certas áreas de trabalho logo na infância.”

**GRÁFICO 3- TRABALHADORES/AS SEM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, NOMEAÇÃO, OU COMISSÃO DE SERVIÇO, DESAGREGADOS POR SEXO <sup>5</sup>**



Fonte: Município de Lagoa, 2020.

Relativamente à distribuição, por sexo, dos/as trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação ou comissão de serviço, nomeadamente, prestadores/as de serviço avençado, estagiários/as do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL) e Contratos de Emprego Inserção (CEI), existem no total 52 pessoas.

### Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as

De seguida apresentam-se dados relativos à remuneração média mensal das trabalhadoras e trabalhadores por sexo e por categoria profissional. Relativamente à apresentação deste indicador, importa considerar que, por estarem sujeitos à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a remuneração apenas varia consoante a categoria profissional e a antiguidade das trabalhadoras e trabalhadores.

**TABELA 3 - DIFERENCIAL DA REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DOS/AS TRABALHADORES/AS**

Dirigente 2º grau	Homens ganham mais 5.5% do que as mulheres
Dirigente 3º grau	Homens ganham mais 6.3% do que as mulheres
Dirigente 4º grau	Mulheres ganham mais 1% do que as homens
Técnico Superior	Mulheres ganham mais 3.6% do que as homens
Assistente Técnico	Homens ganham mais 2.7% do que as mulheres
Assistente Operacional	Homens ganham mais 4.7% do que as mulheres
Encarregado Operacional	Homens ganham mais 12.5% do que as mulheres

<sup>5</sup> Indicador n.º 14 da Lista de 38 Indicadores

Na generalidade, a remuneração do pessoal dirigente é determinada em percentagem do valor padrão (100%) do valor fixado para o cargo de diretor-geral.

No caso dos Dirigentes de 3º e 4º graus, a Assembleia Municipal determina a remuneração para os titulares destes cargos que deverá ser fixada entre a 3.ª e a 6.ª posições remuneratórias da carreira de Técnico Superior, aplicada a ambos os sexos. A diferença remuneratória poder-se-á justificar, em parte, pela situação jurídico-funcional de cada titular permitindo ao titular do cargo optar pela remuneração da carreira de origem quando esta lhe é mais favorável.

Na Câmara Municipal de Lagoa, a diferença no valor da remuneração dos Dirigentes do sexo masculino em comparação com as Dirigentes do sexo feminino é de 19,95€. Entre Dirigentes de 2º Grau, há um diferencial médio total de 143,87€ e entre Dirigentes de 3º Grau, há um diferencial 114,77€. Por outro lado, entre Dirigentes de 4º Grau, verifica-se um diferencial médio total no valor de 198,80€ em favor das mulheres, e no cargo de Técnico superior de 46,98€. Nos Assistentes Técnicos, há um diferencial médio total de 22,27€ em favor dos homens.

Segundo os dados apresentados, pode concluir-se que na Câmara de Lagoa, na categoria de Assistente Operacional, em média os homens ganham mais do que as mulheres com um diferencial de 30,47€, e na categoria de Encarregado Operacional verifica-se a mesma situação, mas com um diferencial de 105,26€ (ver Anexo 2 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as, por sexo, por categoria profissional).<sup>6</sup>

### 3.2. RESULTADOS DA AUSCULTAÇÃO

Tal como referido na introdução deste relatório, o quadro apresentado infra visa categorizar e organizar a informação obtida no âmbito das entrevistas de auscultação e *focus group* realizados às partes interessadas em matéria de igualdade de género, no âmbito interno, sendo elas;

- Representante do Executivo, Vereadora da Câmara Municipal de Lagoa;
- Divisão de Recursos Humanos;
- Gabinete de Comunicação e Imagem;
- Conselheira Local para a Igualdade;
- Gestora do Sistema de Gestão da Conciliação;
- Trabalhadores e trabalhadoras.

---

<sup>6</sup> Indicadores n.º 8, 9, 10 e 11 da Lista de 38 Indicadores.

FIGURA 3 -COMPROMISSO DO MUNICÍPIO DE LAGOA COM A IGUALDADE DE GÉNERO

Compromisso da CML com a IG

• **DESENVOLVIDO:**

- **Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania;**
- **Política de IG** que pretende abranger todas as áreas (ex: Lagoa, Cidade Educadora);
- **Objetivos estratégicos IG** no PMIND e nos 38 indicadores;
- **Medidas específicas de conciliação e ética** que tocam na igualdade;
- **Task-force IG;**
- Plano IG e medidas para **consulta no site;**
- Incentivam-se **sugestões sobre IG** através das equipas de trabalho;
- Caixas de **sugestões para a conciliação** e realização de inquéritos;
- Vias de apresentação de **denúncias de conciliação** e uma **comissão de ética;**
- **Linguagem inclusiva** na comunicação interna e externa e na redação de documentos;
- **Formações/ sensibilização** sobre os temas em discussão;
- **Seguro ADSE e protocolos** com clínicas de saúde;
- **Gabinete de apoio jurídico, social e psicológico** para trabalhadores/as da CML.

• **A DESENVOLVER:**

- **Objetivos estratégicos** para o apoio a **pais e cuidadores;**
- **Medidas específicas** para promoção da **IG;**
- **Plano e medidas** disponíveis em **suporte de papel em cada área;**
- Mais **caixas de sugestões nos locais** de trabalho;
- **Procedimentos formais para denúncias/participações IG;**
- Mais aplicação da **linguagem inclusiva e evitamento de estereótipos;**
- Mais **desagregação por sexo na documentação;**
- Ações de formação/ sensibilização com **participantes das categorias de assistente técnico e assistente operacional;**
- Medidas de **Segurança e Saúde no Trabalho para necessidades** específicas das **mulheres;**
- **Incentivar explicitamente** os fornecedores, subcontratados e parceiros para o tema;
- **Avaliar diferenças no impacto** em ambos os sexos ao nível das atividades desenvolvidas.

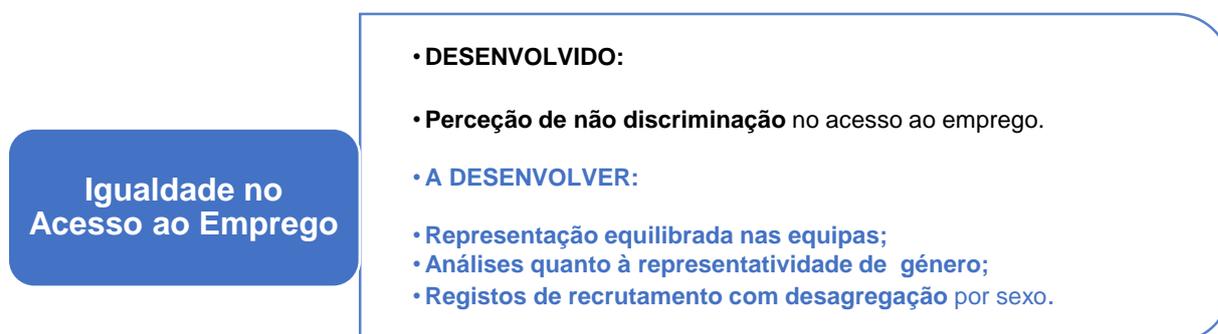
No que concerne ao compromisso da CML para com o tema da igualdade de género é notório o trabalho já desenvolvido ao nível da criação de um Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania, na estruturação de uma política global e abrangente com objetivos estratégicos e uma equipa de trabalho.

Pretende-se aperfeiçoar a intervenção do Município na concretização e implementação de outras medidas específicas de promoção da igualdade de género, dado que nos últimos dois anos foi efetuado um investimento significativo ao nível da conciliação entre as três esferas da vida, através da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação.

Recomenda-se que se priorizem mecanismos de receção de sugestões e de apresentação de denúncias; definição de objetivos estratégicos específicos para apoiar pais e cuidadores; uma maior intervenção no que respeita ao uso de linguagem inclusiva/ neutra e da desagregação por sexo na elaboração de documentos; uma análise das necessidades específicas das mulheres ao nível da saúde e segurança no trabalho, bem como uma análise diferenciada dos impactos da atividade desenvolvida em mulheres e homens.

Por último, reforça-se a necessidade de disponibilização de uma infografia do PMIND em suporte de papel em todas as áreas, a inclusão de trabalhadores/as com a categoria de assistente técnico e operacional nas ações de formação promovidas e do incentivo de fornecedores, subcontratados e parceiros à promoção da igualdade de género por via de medidas concretas.

**FIGURA 4 - TRABALHO DESENVOLVIDO E A DESENVOLVER AO NÍVEL DA IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO**



Relativamente à igualdade no acesso ao emprego, existe a perceção de que a CML não discrimina em função do género.

É necessária, contudo, a aplicação da lente de género na constituição das equipas tendo em conta a falta de representatividade de várias direções do Município. Salienta-se a necessidade de manter registos de recrutamento com uma desagregação por sexo.

FIGURA 5 - TRABALHO DESENVOLVIDO E A DESENVOLVER AO NÍVEL DA IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

## Igualdade nas Condições de Trabalho

### • DESENVOLVIDO:

- **Perceção de não discriminação** na atribuição de formação profissional;
- **Acesso ao plano de formação;**
- **Perceção de justiça** no sistema de **progressão;**
- **Perceção de justiça** no sistema de **remuneração.**

### • A DESENVOLVER:

- Mais **formação** sobre os temas em discussão;
- **Programas de formação específicos** para o sexo sub-representado;
- **Alteração das eventuais práticas de tratamento desfavorável** para quem tem responsabilidades familiares (esta informação baseia-se na existência de uma perceção de tratamento desfavorável);
- **Mecanismos internos de monitorização** de desigualdades salariais;
- **Maior representatividade feminina** em cargos de **liderança.**

### • FORA DO ÂMBITO:

- Perceção de desigualdade entre carreiras e categorias que é independente do sexo;
- Insatisfação com o sistema de avaliação de desempenho em vigor - SIADAP;
- Reduzida aposta em formação e abertura a sugestões quanto ao sistema de avaliação de desempenho.

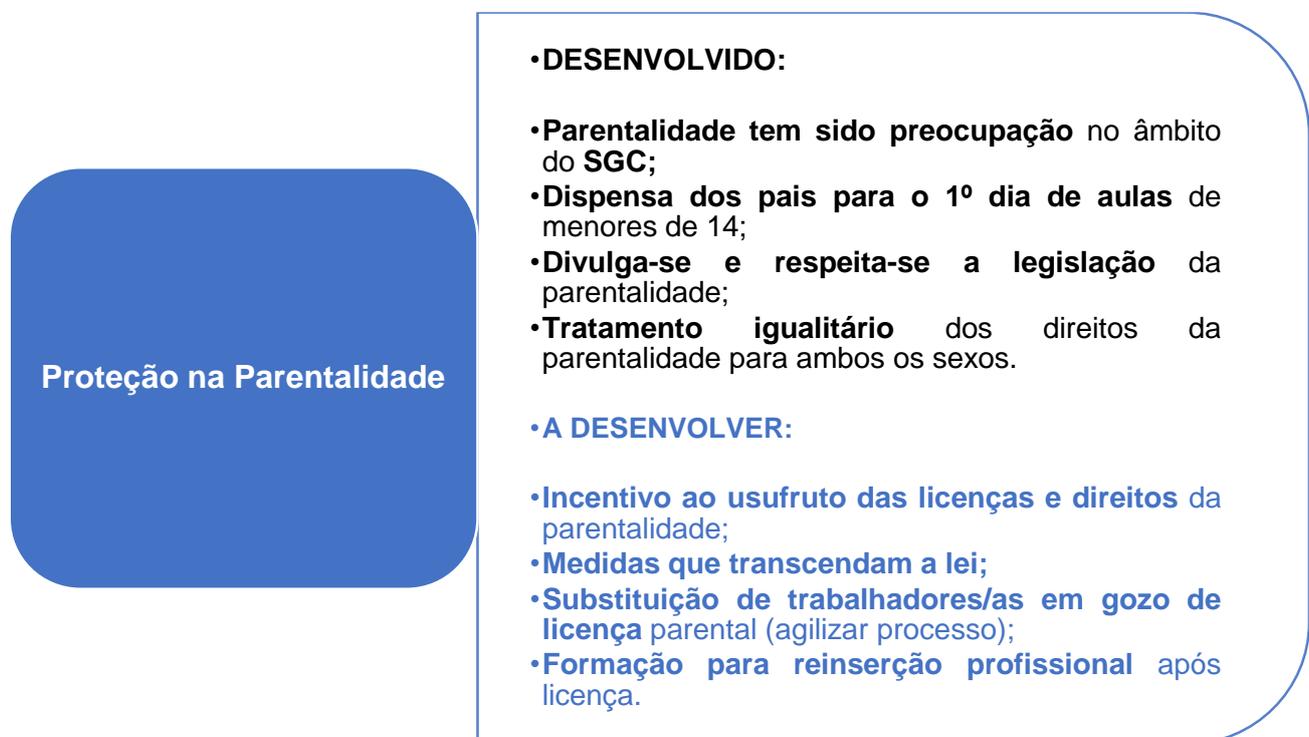
No que concerne à igualdade nas condições de trabalho, existe a perceção de não discriminação na atribuição de formação profissional, bem como a crença de que os sistemas de remuneração e de progressão funcionam de forma igualitária para homens e mulheres. O Plano de formação profissional está acessível para consulta por parte de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Por outro lado, é necessária uma maior aposta em formação nos âmbitos da igualdade de género e não discriminação, linguagem inclusiva, parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio

moral e sexual, bem como programas de formação específica para o sexo-sub-representado que resulte de uma análise da representatividade das equipas. Defende-se que a análise da representatividade das equipas será útil também para o trabalho de promoção da presença feminina em cargos de liderança/ gestão. Apesar de se verificar que as desigualdades salariais assentam exclusivamente em fenómenos relacionados com a antiguidade na carreira de origem dos/as trabalhadores/as, é importante que se identifiquem mecanismos internos que permitam a monitorização de eventuais desigualdades salariais sem justificativo válido. Por último, é necessário apurar as eventuais práticas discriminatórias dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares e compreender como corrigi-las.

Fora do âmbito da igualdade de género, destaca-se a forte insatisfação dos/as trabalhadores/as relativamente ao sistema de avaliação de desempenho SIADAP, a falta de formação ministrada sobre o mesmo, bem como a ausência de abertura por parte da CML para aceitar sugestões que visem introduzir melhorias.

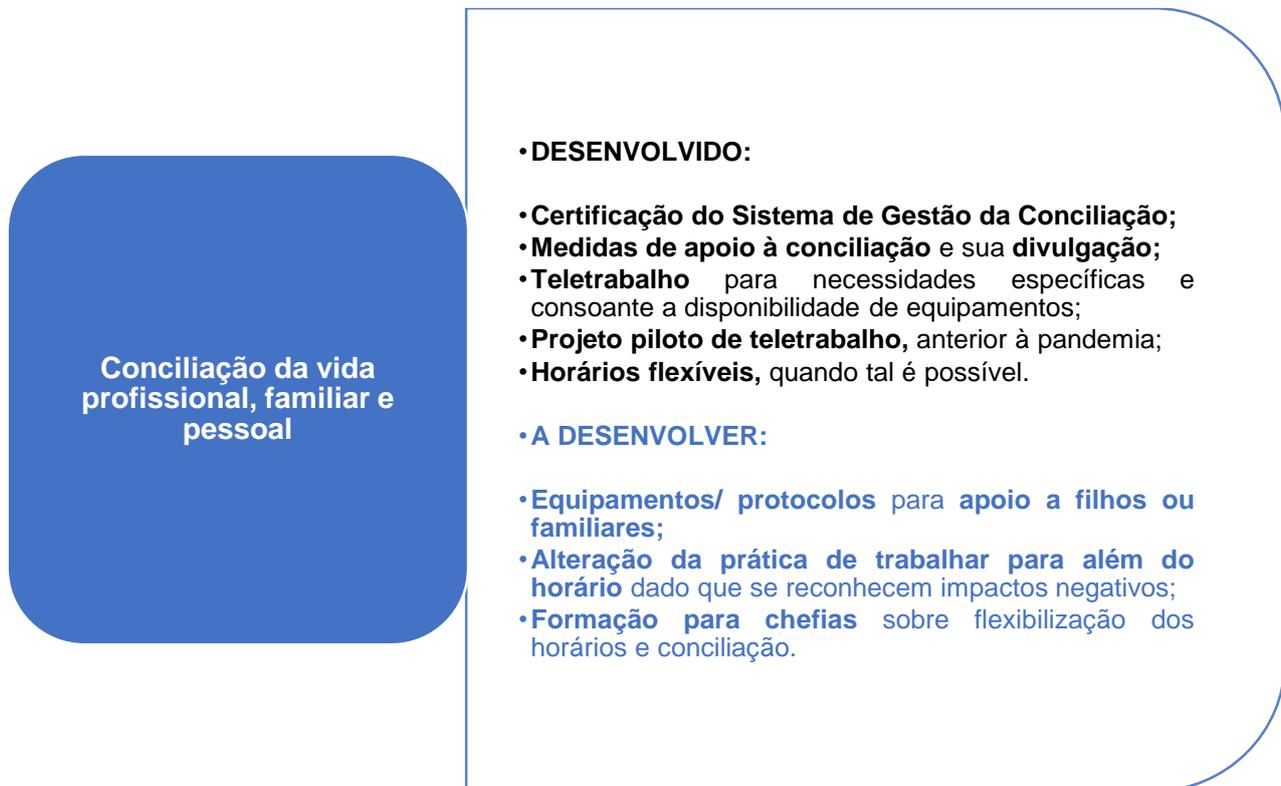
**FIGURA 6 -TRABALHO DESENVOLVIDO E A DESENVOLVER AO NÍVEL DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE**



No que concerne à proteção na parentalidade, destaca-se que esta tem sido uma preocupação no âmbito da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação. Divulga-se e respeita-se a legislação em vigor e existe a perceção de tratamento igualitário entre mulheres e homens que exerçam os seus direitos parentais. Para além disso, salienta-se a atribuição de dispensa aos pais no 1º dia de aulas, para quem tem filhos/as menores de 14 anos.

Contudo, verifica-se que são necessárias práticas de incentivo proativo e medidas que ultrapassem o mero cumprimento da lei. Foi referido que não se substituem os/as trabalhadores/as que se ausentam do trabalho para gozo de licença e não existe a prática de atribuição de formação profissional para reinserção profissional.

**FIGURA 7 - TRABALHO DESENVOLVIDO E A DESENVOLVER AO NÍVEL DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL**

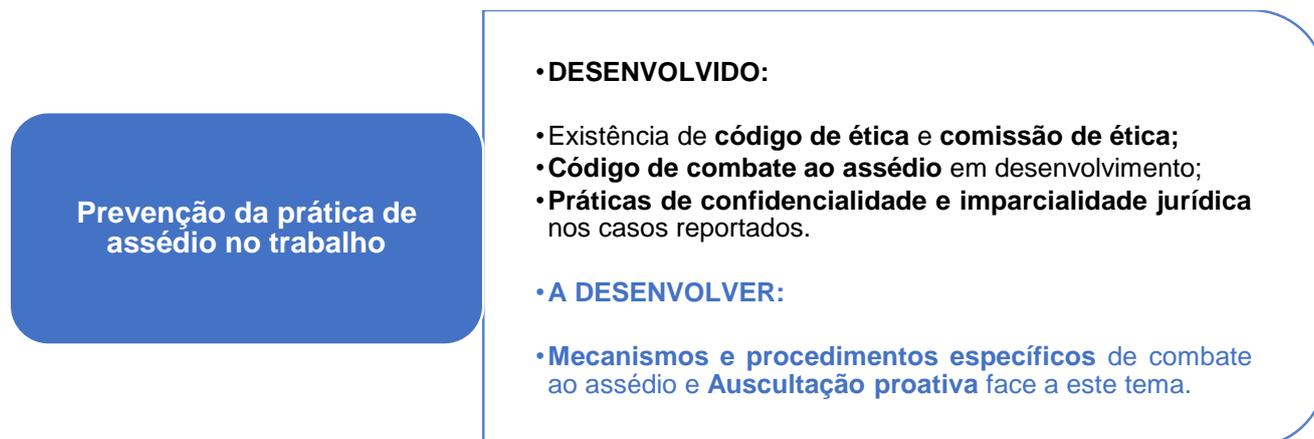


No que respeita à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal existe um compromisso político de adotar um Sistema de Gestão da Conciliação, que foi assumido em consonância com o objetivo de construir uma Cidade Educadora, Inclusiva, Inteligente e Sustentável que se pretende em constante evolução, com o intento de facilitar e melhorar a forma como as equipas e as pessoas gerem a afetação do tempo e as suas responsabilidades profissionais, familiares e pessoais e, desse modo, promover o bem-estar dos trabalhadores/as, os níveis motivacionais e a melhoria do desempenho da organização, bem como atrair e reter talentos, que se traduz também em maior qualidade de serviço público prestado às pessoas. Exemplo disso é a certificação acreditada pela NP4552:2016 que teve lugar a 4 de julho de 2019, tornando-se assim a Câmara Municipal de Lagoa a primeira a receber a Certificação da Norma Portuguesa 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Através da adoção deste Sistema de conciliação destaca-se a existência de medidas de apoio à conciliação que são divulgadas, implementam-se regimes de teletrabalho e horário flexível sempre que seja necessário atender a necessidades específicas, se a natureza da função o permitir e havendo equipamentos para o efeito.

Sobre as práticas a desenvolver, a auscultação revelou que há desrespeito pelos horários de trabalho contratualizados, a ausência de equipamentos/ protocolos para apoio a filhos ou familiares e ausência de formação estruturada para as chefias a respeito dos regimes de prestação de trabalho e os benefícios da conciliação a nível organizacional.

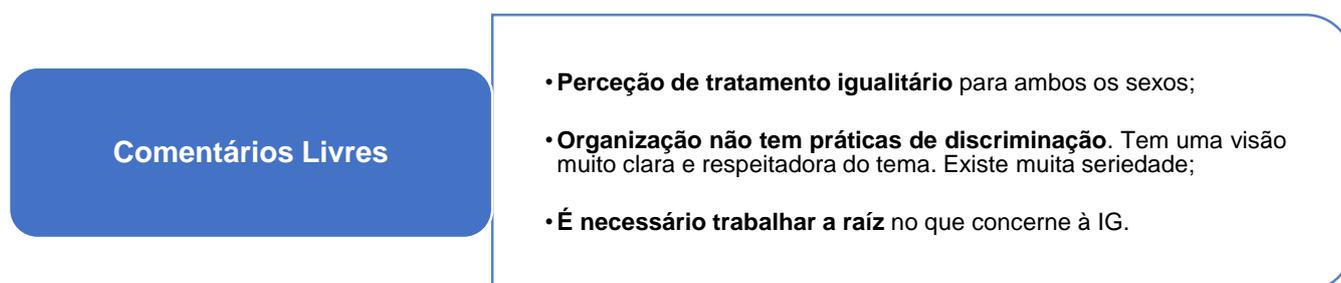
FIGURA 8 - TRABALHO DESENVOLVIDO E A DESENVOLVER AO NÍVEL DA PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO



Relativamente à prevenção da prática de assédio moral e/ou sexual, destaca-se a existência de um código de ética e de uma comissão de ética, bem como o código de combate ao assédio que se encontra em desenvolvimento.

A divulgação dos valores e princípios a respeitar no que concerne à prevenção da prática de assédio é importante, contudo, é necessária uma auscultação ativa e uma implementação de mecanismos e procedimentos específicos de reporte/ denúncia destes comportamentos.

FIGURA 9 - COMENTÁRIOS LIVRES



No âmbito dos comentários livres, os/as trabalhadores/as da CML focam a sua confiança na organização, no seu modo de atuação e funcionamento, reforçando que existe seriedade, respeito e tratamento igualitário das pessoas no serviço. Sobre o foco para o tema da igualdade de género afirma-se a necessidade de trabalhar estas questões de raiz.

## 4. EIXO II- DIAGNÓSTICO EXTERNO

### 4.1. CARACTERIZAÇÃO

#### 4.1.1. DEMOGRAFIA

Situado no coração do barlavento algarvio e integrado no distrito de Faro, o Concelho de Lagoa ocupa, hoje em dia, uma área de 89 Km<sup>2</sup>, na qual se inscrevem 4 freguesias (com reorganização administrativa – União das Freguesias de Estômbar e Parchal, União das Freguesias de Lagoa e Carvoeiro, Freguesia de Ferragudo e Freguesia de Porches) cinco vilas e uma cidade. Para além da fronteira meridional com o Oceano Atlântico, confronta com os Concelhos de Portimão e de Silves.

A sede de Concelho e freguesias estão interligadas pela rede rodoviária que estrutura o território, sendo de destacar a EN125 que atravessa o Concelho longitudinalmente, passando por Porches, Lagoa e envolvente de Estômbar, numa distância de cerca de 15 km, e a EN124-1 que estabelece a ligação entre a A22 e a sede de Concelho pelo norte de Lagoa, numa distância de 8,4 km.

Situado a 58 km ou a 40 minutos do aeroporto de Faro, beneficia de uma posição central na sub-região do barlavento algarvio, distando cerca de 11 km de Portimão, 8 km de Silves, 30 km de Lagos e 26 km de Albufeira. Desta forma, constitui um espaço de charneira entre importantes polos demográficos e turísticos, no centro do triângulo Portimão-Silves-Albufeira.

**FIGURA 10 - MAPA DO CONCELHO DE LAGOA (REDE SOCIAL DE LAGOA, 2020)**

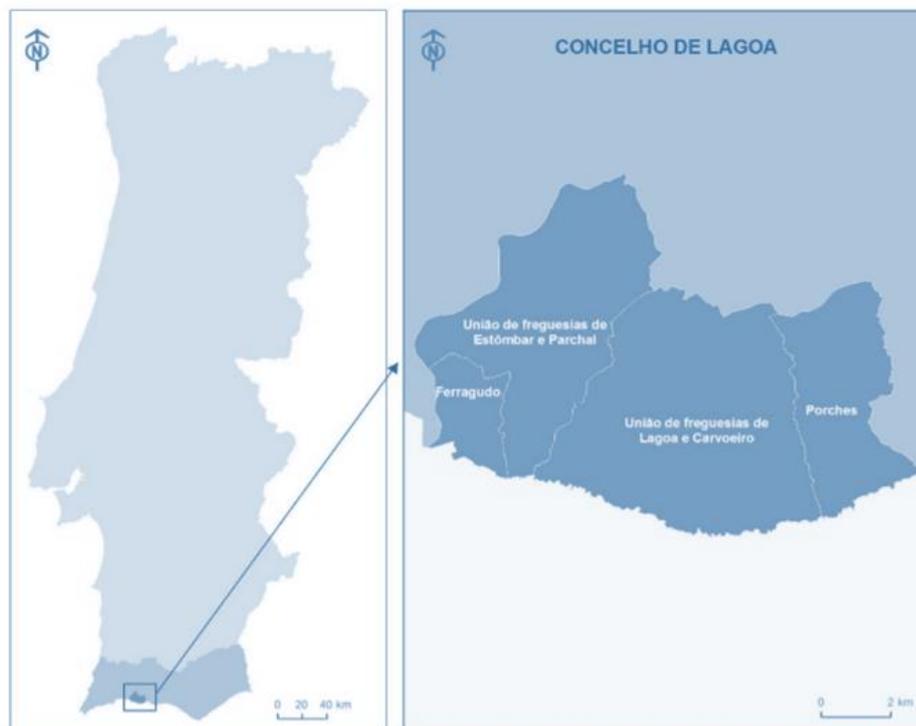
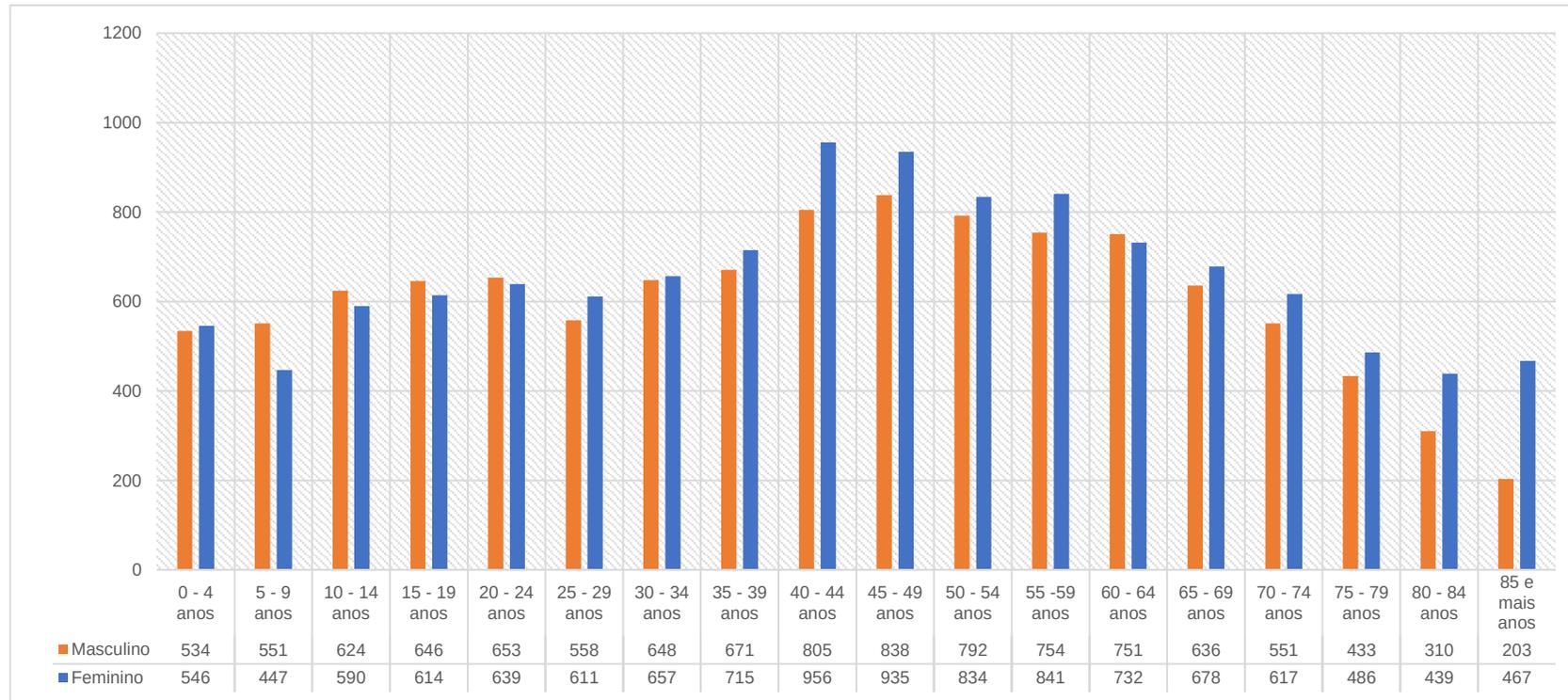


GRÁFICO 4 - POPULAÇÃO RESIDENTE NO CONCELHO POR FAIXA ETÁRIA E SEXO (2019)



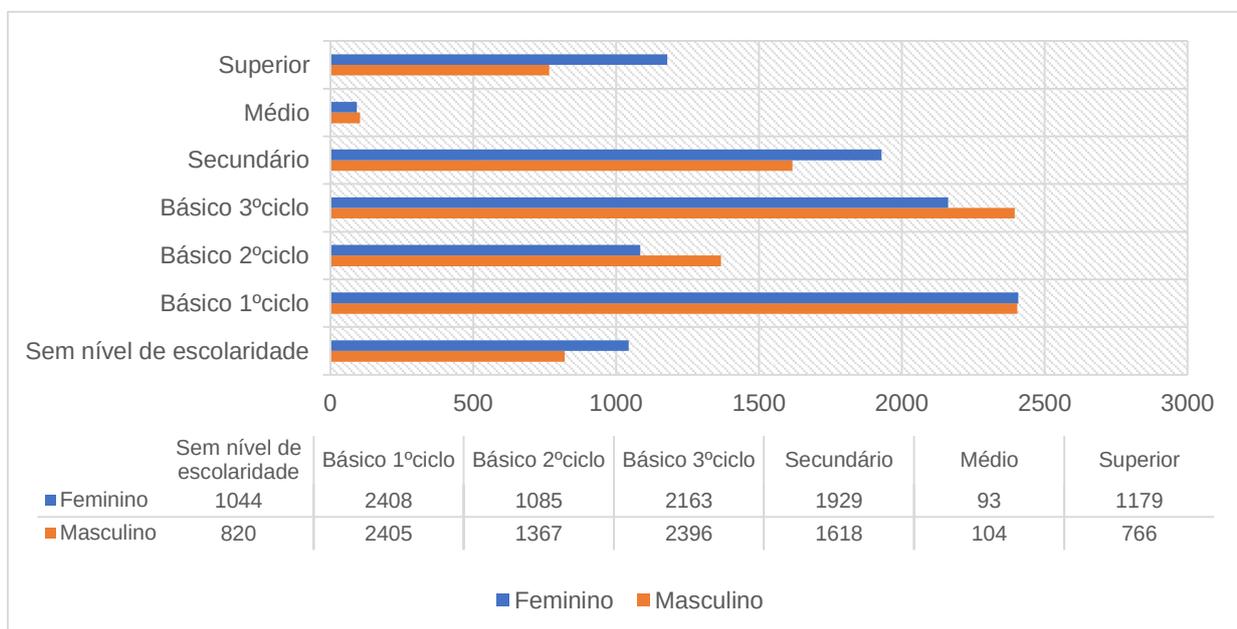
Fonte: INE: População residente por Local de residência, Sexo e Grupo etário. Fontes de Dados: População residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário; Anual - INE, Estimativas anuais da população residente. Última atualização: 2020-06-15. Acesso através do link:

[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&contecto=pi&indOcorrCod=0008273&selTab=tab0](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contecto=pi&indOcorrCod=0008273&selTab=tab0)

Segundo os dados mais atualizados, referentes ao ano de 2019, residiam no Concelho 22762 pessoas, 10958 do sexo masculino e 11804 do sexo feminino. Denota-se que entre os 0 e os 24 anos há uma maior predominância de homens e, nas idades mais avançadas, verifica-se um maior número de pessoas do sexo feminino.

Relativamente à população residente: 48,1% eram munícipes do sexo masculino e 51,9% eram munícipes do sexo feminino. No Algarve verifica-se a mesma tendência demográfica nacional e lagoense, dado que se contavam 208.963 homens, o que equivale a 47,7% da população, e 229.443 mulheres, o que corresponde a 52,3 % da população. Em 2019, no total da população nacional, existiam 4.859.977 homens, que corresponde a 47,2% da população residente, e 5.435.932 mulheres, que representa 52,8% da população. Face ao exposto pode concluir-se que a discrepância entre o número de homens e mulheres residentes em Lagoa é menor, quando comparado com a realidade regional e nacional.

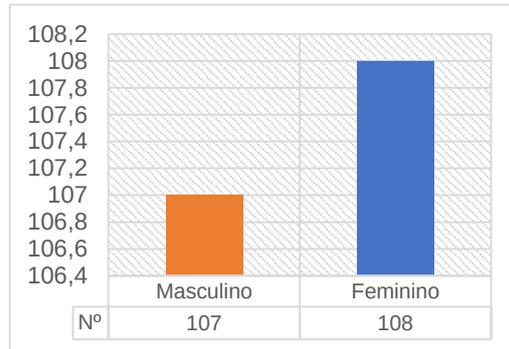
**GRÁFICO 5 - POPULAÇÃO RESIDENTE COM MAIS DE 15 ANOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO (2011)**



Fonte: PORDATA: População residente do sexo masculino com 15 e mais anos segundo os Censos: total e por nível de escolaridade completo mais elevado - Onde há mais e menos homens sem instrução ou com o ensino básico, secundário ou superior? Fontes de Dados: INE - X, XII, XIV e XV Recenseamentos Gerais da População. Última atualização: 2015-06-26. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Continente/Popula%3%a7%3%a3o+residente+do+sexo+masculino+com+15+e+mais+anos+segundo+os+Censos+total+e+por+n%3%advel+de+escolaridade+completo+mais+elevado-72> (dados referentes ao sexo masculino) <https://www.pordata.pt/Municipios/Continente/Popula%3%a7%3%a3o+residente+do+sexo+feminino+com+15+e+mais+anos+segundo+os+Censos+total+e+por+n%3%advel+de+escolaridade+completo+mais+elevado-73> (dados referentes ao sexo feminino)

Em 2011, no Concelho de Lagoa, a população com mais de 15 anos de idade correspondia a um total de 19377 habitantes. Desse total, de acordo com os dados da tabela, pode observar-se que 9,61% não possuía qualquer nível de escolaridade e que 5,38% era do sexo feminino e 4,23% do masculino. Pode também verificar-se nos níveis de ensino mais elevados, ensino secundário e superior, que existe uma maior discrepância entre homens e mulheres, demonstrando que as mulheres nestes níveis de escolaridade têm uma qualificação superior à dos homens.

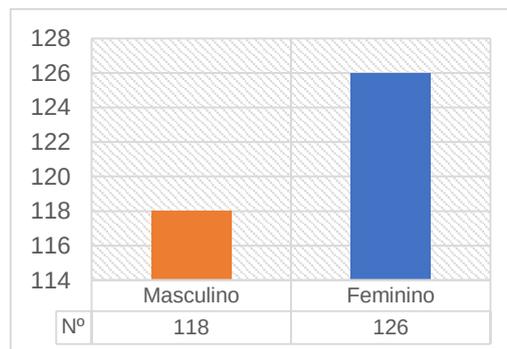
**GRÁFICO 6 - NADOS-VIVOS DE MÃES RESIDENTES NO CONCELHO POR SEXO (2019)**



Fonte: PORDATA: Nados-vivos de mães residentes em Portugal: total e por sexo - Onde nascem mais e menos bebés, meninos ou meninas? Fontes de Dados: Fontes/Entidades: INE, PORDATA – Última atualização 2020-04-27. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Nados+vivos+de+m%C3%A3es+residentes+em+Portugal+total+e+por+sexo-103>

Em 2019 houve 215 nados vivos de mães residentes no Concelho, com uma diferença muito ténue, sendo do sexo feminino, 50,23%, e do sexo masculino, 49,76%.

**GRÁFICO 7 - ÓBITOS DE RESIDENTES POR SEXO (2019)**



Fonte: PORDATA: Óbitos de residentes em Portugal: total e por sexo - Onde morrem mais e menos homens ou mulheres? Fontes de Dados: INE - Estatísticas de Óbitos. Última atualização; 28-04-2020. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/%c3%93bitos+de+residentes+em+Portugal+total+e+por+sexo-111>

Em 2019, houve 244 óbitos de residentes do Concelho de Lagoa, dos quais a maioria corresponde ao sexo feminino (51,63%) e 48,3% ao sexo masculino.

Para além disto, de acordo com os dados presentes no gráfico 6 e 7, pode afirmar-se que o saldo natural em 2019, ou seja, a diferença entre o número de nados-vivos e o número de óbitos, foi de -29 (215 nados-vivos – 244 óbitos).

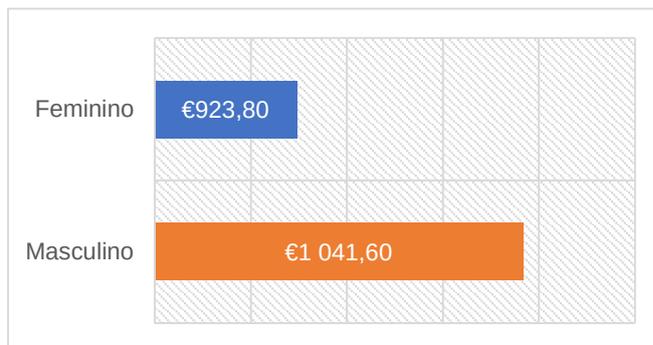
**TABELA 4 - REPRESENTAÇÃO DE MULHERES TRABALHADORAS NO CONCELHO (2018)<sup>7</sup>**

Lagoa (2018)	Situação na profissão (total)	Empregadora	Membro Ativo de Cooperativa de Produção	Trabalhadora Familiar não Remunerada	Trabalhadora Por Conta de Outrem
	3944	140	0	3	3801

Fonte: PORDATA: Pessoal do sexo feminino ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão. Fontes de Dados: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013) - Quadros de Pessoal. Última atualização: 2020-03-27. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Pessoal+do+sexo+feminino+ao+servi%C3%A7o+nas+empresas+total+e+por+situ%C3%A7%C3%A3o+na+profiss%C3%A3o-294>

Em 2018, o número de mulheres trabalhadoras no Concelho de Lagoa correspondia a 3944. Desse total, 140 encontravam-se na situação profissional de empregadoras, 3 eram trabalhadoras familiares não remuneradas e 3801 eram trabalhadoras por conta de outrem. Desse total nenhuma era membro ativo de cooperativa de produção.

**GRÁFICO 38- GANHO MÉDIO MENSAL DE MULHERES E DE HOMENS NO CONCELHO (2018)**



Fonte: PORDATA: Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sexo. Fontes de Dados: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013) - Quadros de Pessoal. Última atualização: 2020-03-09. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Ganho+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+sexo-282>

Em 2018, no Concelho de Lagoa, os homens possuíam um ganho médio mensal superior ao das mulheres com um diferencial de 117,8€.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Indicador n.º 20 da Lista de 38 Indicadores.

<sup>8</sup> Indicador n.º 21 da Lista de 38 Indicadores.

**TABELA 5 - DIMENSÃO MÉDIA DAS FAMÍLIAS (2011)**

<b>Lagoa (2011)</b>	<b>Total</b>
	2,5

Fonte: PORDATA. **Dimensão média das famílias segundo os Censos.** Fontes de Dados: INE - X, XII, XIV e XV Recenseamentos Gerais da População. Última atualização: 2015-06-26. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Dimens%3%a3o+m%3%a9dia+das+fam%3%adlias+segundo+os+Censos-362>

Relativamente à dimensão média das famílias, pode constatar-se, segundo os Censos de 2011, que o número de pessoas que cada família tem em média é de 2,5. A nível regional a dimensão média é de 2,4 e a nível nacional é de 2,6.

**TABELA 6 - NÚMERO DE PESSOAS POR FAMÍLIA (2011)**

<b>Lagoa (2011)</b>	<b>Número de pessoas</b>			
	1	2	3 a 5	6+
	2.103	2.953	3.869	146
<b>Total</b>	9071			

Fonte: PORDATA. Famílias clássicas segundo os Censos: total e por número de indivíduos. Fontes de Dados: INE - X, XII, XIV e XV Recenseamentos Gerais da População. Última atualização: 2015-06-26. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Fam%3%adlias+cl%3%a1ssicas+segundo+os+Censos+total+e+por+n%3%bmero+de+indiv%3%adduos-33>

Segundo a Pordata, a família clássica caracteriza-se por um “conjunto de pessoas que residem no mesmo alojamento e que têm relações de parentesco (de direito ou de facto) entre si, podendo ocupar a totalidade ou parte do alojamento”. Considera-se também como família clássica qualquer pessoa independente que ocupe uma parte ou a totalidade de uma unidade de alojamento. De acordo com os Censos de 2011, pode compreender-se que são mais numerosas as famílias compostas por 3 a 5 pessoas e as compostas por 2 pessoas. Verifica-se também um elevado número de pessoas que habitam sozinhas. Apenas 1,6% do total são famílias compostas por seis ou mais pessoas.

**TABELA 7 - ÍNDICE DE DEPENDÊNCIA DOS/AS JOVENS SEGUNDO OS CENSOS (2011)**

<b>Lagoa (2011)</b>	<b>Total</b>
	23,5

Fonte: PORDATA. Índice de dependência dos/as jovens segundo os Censos. Fontes de Dados: INE - X, XII, XIV e XV Recenseamentos Gerais da População. Última atualização: 2015-06-26. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/%c3%8ndice+de+depend%3%ancia+de+jovens+segundo+os+Censos-350>

O índice de dependência dos/as jovens do Concelho é de 23,5, um valor acima da média do Algarve (22,6) e de Portugal (22,5). Segundo a Pordata, “o índice de dependência de jovens é o número de menores de 15 anos por cada 100 pessoas em idade ativa, ou seja, pessoas com 15 a 64 anos.” Como o valor é inferior a 100, significa que existem menos jovens do que pessoas em idade ativa.

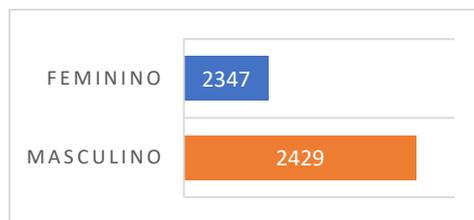
**TABELA 8 - ÍNDICE DE DEPENDÊNCIA DOS/AS IDOSOS/AS SEGUNDO OS CENSOS (2011)**

Lagoa (2011)	Total
	26,8

Fonte: PORDATA. Índice de dependência de idosos segundo os Censos. Fontes de Dados: INE - X, XII, XIV e XV Recenseamentos Gerais da População Última atualização: 2015-06-26. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/%c3%8dndice+de+depend%c3%aancia+de+idosos+segundo+os+Censos-351>

Por outro lado, o índice de dependência de idosos/as é o número de pessoas com 65 e mais anos por cada 100 pessoas em idade ativa. Tal como o índice de dependência de jovens, o índice de dependência de idosos/as também apresenta um valor inferior a 100, o que significa que há menos idosos do que pessoas em idade ativa, ou seja, pessoas entre os 15 e 64 anos.

**GRÁFICO 9 - POPULAÇÃO ESTRANGEIRA COM ESTATUTO LEGAL DE RESIDENTE POR SEXO (2019)**



Fonte: PORDATA. População estrangeira com estatuto legal de residente: total e por sexo. Fontes de Dados: INE | SEF/MAI - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente. Última atualização: 2020-07-27. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%c3%a7%c3%a3o+estrangeira+com+estatuto+legal+de+residente+total+e+por+sexo-99>

Considera-se população estrangeira com estatuto legal de residente o “conjunto de pessoas de nacionalidade não portuguesa com autorização ou cartão de residência, em conformidade com a legislação de estrangeiros em vigor. Não inclui os estrangeiros com situação regular ao abrigo da concessão de autorizações de permanência, de vistos de curta duração, de estudo, de trabalho ou de estadia temporária, bem como os estrangeiros com situação irregular.” (Pordata, 2020).

Segundo os dados estatísticos de 2019, a população estrangeira com estatuto legal de residente no Concelho de Lagoa correspondia a 4776 indivíduos, sendo que 50,86% são homens e 49,14% são mulheres.

**TABELA 9 - NACIONALIDADE (2019)**

Lagoa (2019)	
Nacionalidade	Nº
Espanha	41
Itália	103
França	293
Reino Unido	1448
Ucrânia	218
Roménia	92
Moldávia	51
Outros países europeus	1334
Angola	26
Cabo-verde	123
Guiné-Bissau	41

<b>Moçambique</b>	6
<b>São Tomé e Príncipe</b>	5
<b>Outros países africanos</b>	40
<b>Brasil</b>	506
<b>Outros países americanos</b>	92
<b>China</b>	67
<b>Índia</b>	124
<b>Nepal</b>	17
<b>Outros países asiáticos</b>	143
<b>Total</b>	4776

Fonte: PORDATA. População estrangeira com estatuto legal de residente: total e por algumas nacionalidades. Fontes de Dados: INE | SEF/MAI - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente Última atualização: 2020-07-28. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+estrangeira+com+estatuto+legal+de+residente+total+e+por+algumas+nacionalidades-101>

Portugal é um país multicultural pois conta com a presença de diversas culturas no mesmo período temporal e espacial e em Lagoa concentram-se 4776 indivíduos com características culturais dissemelhantes da portuguesa, o que constitui aproximadamente 21,1% da população total, uma percentagem substancialmente superior à média de Portugal de 5,7% (Pordata, 2019).

O saldo migratório em 2019 era positivo (42), ou seja, era maior a quantidade de pessoas que entravam do que a quantidade de pessoas que saíram de Portugal.

#### 4.1.2. SOLIDARIEDADE E APOIOS SOCIAIS

Neste ponto serão apresentados os dados relativos ao desemprego, doença e os seus respetivos benefícios e beneficiários.

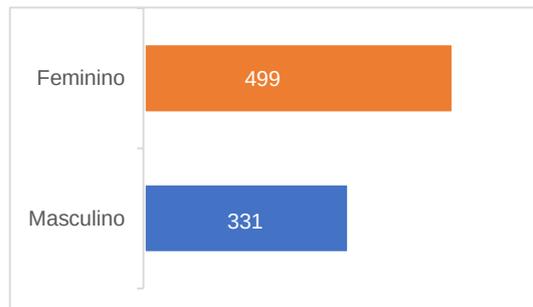
#### GRÁFICO 10- MÉDIA ANUAL DE DESEMPREGADOS/AS RESIDENTES INSCRITOS/AS NOS CENTROS DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR SEXO (2019)



Fonte: PORDATA: Desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total e por sexo- Onde há mais e menos homens ou mulheres registados/as no IEFP à procura de emprego, por idades? Fontes de Dados: IEFP/MTSSS-METD. Última atualização: 2020-05-21. Acesso através do link: [https://www.pordata.pt/Municipios/Desempregados+inscritos+nos+centros+de+emprego+e+de+forma%C3%A7%C3%A3o+profissional+\(m%C3%A9dia+anual\)+total+e+por+sexo-227](https://www.pordata.pt/Municipios/Desempregados+inscritos+nos+centros+de+emprego+e+de+forma%C3%A7%C3%A3o+profissional+(m%C3%A9dia+anual)+total+e+por+sexo-227)

Em Lagoa, a média anual de desempregados/as residentes inscritos/as nos Centros de Emprego e Formação Profissional era de 769,4 pessoas em 2019. Desse total 55,9% corresponde ao sexo feminino e 44,1% ao sexo masculino.

### GRÁFICO 11 - BENEFICIÁRIOS/AS DO SUBSÍDIO DE DESEMPREGO DA SEGURANÇA SOCIAL POR SEXO (2019)



Fonte: PORDATA: Beneficiários/as do subsídio de desemprego da Segurança Social: total e por sexo - Onde há mais e menos homens ou mulheres desempregados/as a receber apoio da Segurança Social? Fontes de Dados: Fontes/Entidades: II/MTSSS, PORDATA. Última atualização: 27-04-2020. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Benefici%C3%A1rios+do+subs%C3%ADio+de+desemprego+da+Seguran%C3%A7a+Social+total+e+por+sexo-512>

A proteção no desemprego é realizada pela atribuição das prestações sociais: Subsídio de Desemprego, Subsídio Social de Desemprego e Subsídio Social de Desemprego Subsequente. Estas prestações têm como objetivo compensar o/a beneficiário/a da falta de remuneração ou de redução determinada pela aceitação de trabalho a tempo parcial e, por outro lado, promover a criação de emprego.

Em 2019, no Concelho de Lagoa, existia um total de 830 pessoas beneficiárias do Subsídio de Desemprego da Segurança Social, sendo que 60,12% corresponde ao sexo feminino e 39,87% ao sexo masculino.

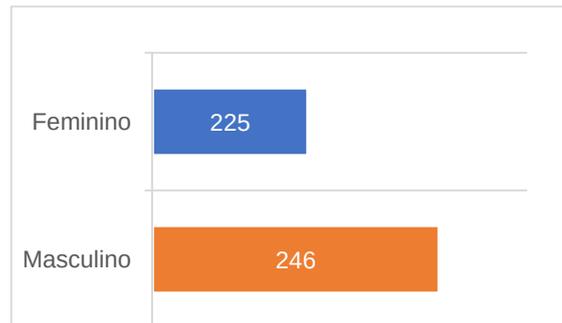
### GRÁFICO 12 - BENEFICIÁRIOS/AS DO SUBSÍDIO SOCIAL DE DESEMPREGO DA SEGURANÇA SOCIAL POR SEXO (2019)



Fonte: PORDATA: Beneficiários/as do subsídio social de desemprego da Segurança Social: total e por sexo - Onde há mais e menos homens ou mulheres desempregados/as, sem direito ao subsídio de desemprego e com baixo rendimento familiar, a receber apoio da Segurança Social? Fontes de Dados: Fontes/Entidades: II/MTSSS, PORDATA. Última atualização: 27-04-2020. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Benefici%C3%A1rios+do+subs%C3%ADio+social+de+desemprego+da+Seguran%C3%A7a+Social+total+e+por+sexo-516>

Em 2019, no Concelho de Lagoa, 102 pessoas eram beneficiárias do Subsídio Social de Desemprego da Segurança Social, sendo que 63,72% correspondem ao sexo feminino e 36,27% ao sexo masculino.

### GRÁFICO 13 - BENEFICIÁRIOS/AS DO RENDIMENTO MÍNIMO GARANTIDO E RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO DA SEGURANÇA SOCIAL POR SEXO (2019)



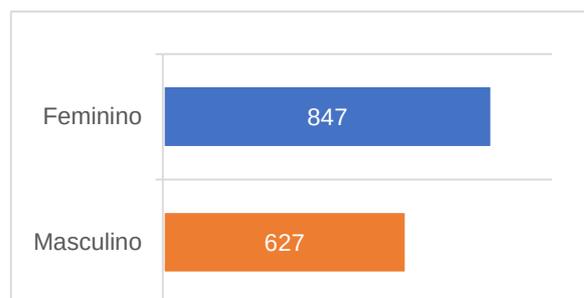
Fonte: PORDATA: Beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social: total e por sexo - Onde há mais e menos homens ou mulheres a receber o apoio da Segurança Social para famílias mais carenciadas?

Fontes de Dados: II/MTSSS. Última atualização 2020-04-27. Acesso através do link:

<https://www.pordata.pt/municipios/beneficiarios+do+rendimento+minimo+garantido+e+rendimento+social+de+insercao+da+seguranca+social+total+e+por+sexo-513>

Em 2019, no Concelho de Lagoa, 471 pessoas eram beneficiárias do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social, sendo que 52,22% corresponde ao sexo masculino e 47,77% corresponde ao sexo feminino. O RSI é um apoio destinado a proteger as pessoas que se encontrem em situação de pobreza extrema, através da atribuição de uma prestação monetária para assegurar as necessidades mais prementes pela formalização de um programa de inserção que integra um contrato, com vista a uma progressiva integração social, profissional e comunitárias de todos os elementos da família do/a requerente.

### GRÁFICO 14 - BENEFICIÁRIOS/AS DO SUBSÍDIO POR DOENÇA DA SEGURANÇA SOCIAL POR SEXO (2019)



Fonte: PORDATA: Beneficiários do subsídio por doença da Segurança Social: total e por sexo - Onde há mais e menos homens ou mulheres a receber apoio da Segurança Social enquanto estão incapacitados para trabalhar?

Fontes de Dados: II/MTSSS: última atualização 2020-04-27. Acesso através do link:

<https://www.pordata.pt/Municipios/Benefici%a1rios+do+subs%addio+por+doen%a7a+da+Seguran%c3%a7a+Social+total+e+por+sexo-517>

O Subsídio de Doença é uma prestação pecuniária atribuída para compensar a perda de remuneração resultante do impedimento temporário para o trabalho por motivo de doença.

Em 2019, no Concelho de Lagoa, as 1474 pessoas que beneficiavam de apoio na doença eram maioritariamente mulheres (57,46%).

**TABELA 10 - SUBSÍDIO DE BONIFICAÇÃO POR DEFICIÊNCIA DA SEGURANÇA SOCIAL (2019)**

	Titulares
<b>Lagoa (2019)</b>	235

Fonte: PORDATA: Subsídio de bonificação por deficiência da Segurança Social. Fontes de Dados: II/MTSSS. Última atualização: 2020-04-27. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Subs%3%addio+de+bonifica%3%a7%3%a3o+por+defici%3%aancia+da+Seguran%3%a7a+Social-524>

O Subsídio de Bonificação por Deficiência da Segurança Social é destinado a crianças e jovens com deficiência. Em 2019, no Concelho de Lagoa, existiam 235 titulares de Subsídio de Bonificação por Deficiência.

**TABELA 11 - BENEFICIÁRIOS/AS DO ABONO DE FAMÍLIA DA SEGURANÇA SOCIAL (2019)**

Lagoa (2019)	Beneficiários/as	Descendentes e equiparados/as
	2239	3180

Fonte: PORDATA. Abono de família para crianças e jovens da Segurança Social: número de beneficiários/as e descendentes ou equiparados/as. Fontes de Dados: II/MTSSS Última atualização: 2020-04-27. Acesso através do link: <https://www.pordata.pt/Municipios/Abono+de+fam%3%adlia+para+crian%3%a7as+e+jovens+da+Seguran%3%a7a+Social+n%3%bamero+de+benefici%3%a1rios+e+descendentes+ou+equiparados-522>.

O Abono de Família da Segurança Social é uma prestação pecuniária atribuída mensalmente, com o objetivo de compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e educação das crianças e jovens.

Em 2019, no Concelho de Lagoa, existiam 2239 beneficiários/as deste tipo de apoio e 3180 descendentes e equiparados/as.

#### 4.1.3. ESTRUTURAS E RESPOSTAS SOCIAIS CRECHES E AMAS

**TABELA 12 - CAPACIDADE, UTENTES E TAXA DE COBERTURA DE CRECHES E AMAS- 2020**

	Freguesia	Utentes Atuais	Capacidade Máxima	Acordo de Cooperação com a Segurança Social	Lista de espera
<b>“A Colmeia” Centro Popular de Lagoa</b>	União de Freguesias de Lagoa e Carvoeiro	110	110	110	<b>43</b>
<b>“O Cubo Mágico” CASP</b>	União de freguesias Estômbar e Parchal	23	23	23	<b>19</b>

<b>“A Escolinha” CASC</b>	Porches	49	49	40	<b>28</b>
<b>Centro Paroquial de Estômbar</b>	União de Freguesias Lagoa e Carvoeiro	56	58	58	<b>Sim</b>
<b>Escolinha D’ADR</b>	União de freguesias Estômbar e Parchal	58	58	30 *	<b>90</b>
<b>“Ché-Bebé” – ACD CHE-Lagoense</b>		50	50		<b>25</b>
<b>“O Moinho” - CAIF</b>	Junta de Freguesia de Ferragudo	40	56/58	37	<b>38</b>
<b>TAXA DE COBERTURA<sup>9</sup></b>	<b>61,4%</b>	386	406		<b>243</b>

Fonte: Diagnóstico Social de Lagoa, 2020.

Constata-se que todas as freguesias são abrangidas pela resposta social creche e que a taxa de ocupação é extremamente elevada, sendo que 5 das 7 creches já atingiram a ocupação máxima. Salienta-se que existe um conjunto muito significativo de crianças (total de 243) em lista de espera em pelo menos 6 das 7 creches, focando-se em particular a “Escolinha D’ADR” que possui 90 crianças em lista de espera, quase o dobro do valor da sua capacidade máxima de ocupação. Para além disso, verifica-se que apenas 3 das 7 respostas têm vagas totalmente comparticipadas pela Segurança Social.

## JARDINS DE INFÂNCIA DA REDE PRIVADA SOCIAL

**TABELA 13 - CAPACIDADE, UTENTES E TAXA DE COBERTURA DE JARDINS DE INFÂNCIA DA REDE PÚBLICA- 2020**

	Freguesia	Utentes Atuais	Capacidade Máxima	Acordo de Cooperação com a Segurança Social	Lista de espera
<b>Centro Popular de Lagoa</b>	União de Freguesias de Lagoa e Carvoeiro	173	200	200	
<b>Centro Paroquial de Estômbar</b>	União de freguesias Estômbar e Parchal	47	50	45	<b>31</b>
<b>Centro de Apoio Social de Porches</b>	Porches	24	20		
<b>Centro de Apoio Social de Carvoeiro</b>	União de Freguesias Lagoa e Carvoeiro	49	49	40	<b>28</b>
<b>Associação Cultural e Desportiva Che Lagoense</b>	União de freguesias Estômbar e Parchal	50	50		<b>Sim</b>
<b>Escolinha D’ADR – Educação Pré-Escolar</b>		25	25		<b>15</b>

<sup>9</sup> Indicador 22 da Lista de 38 indicadores. Cálculo:  $(406 / (386 + 243)) \times 100 = 0,61367$

<b>TAXA DE COBERTURA REDE PÚBLICA<sup>10</sup></b>	<b>64,5%</b>	<b>368</b>	<b>394</b>	<b>285</b>	<b>74</b>
--	--------------	------------	------------	------------	-----------

Fonte: Diagnóstico Social de Lagoa, 2020.

Verifica-se novamente que todas freguesias do Concelho de Lagoa são abrangidas por esta resposta social (i.e. jardim de infância) e que a taxa de ocupação a este nível é também bastante significativa, sendo que 3 das 6 estruturas já atingiram a sua ocupação máxima e que no Centro de Apoio Social de Porches o número de utentes é superior à capacidade máxima da estrutura. Existe um número considerável de crianças em lista de espera em pelo menos 3 das 6 respostas. Por fim, apenas um jardim de infância possui vagas totalmente comparticipadas pela Segurança Social.

Para efeitos do cálculo da taxa de cobertura de Jardim de Infância da Rede Pública, consideram-se apenas as vagas ao abrigo do acordo de cooperação com a Segurança Social (285), pelo que a taxa de cobertura é de 64,5%.

Ao nível de IPSS existe: Centro Popular de Lagoa – Infantário a Colmeia/ Centro Paroquial de Estômbar/ Centro de Apoio Social de Porches/ Centro de Apoio Social de Carvoeiro/ Associação Cultural e Desportiva Che Lagoense. A nível privado existe: Escola Internacional do Algarve (NOBEL).

Algumas destas entidades possuem respostas no âmbito das tipologias morfológicas “infância e juventude”, “idosos” e “comunidade em geral”, onde a procura é superior e onde o Estado apresenta maiores dificuldades de cobertura. Algumas entidades apresentam respostas para as 3 tipologias, demonstrando uma elevada capacidade de diversificação de atividades e adequação às problemáticas existentes e emergentes no Concelho.

## CENTROS DE DIA

**TABELA 14 - CAPACIDADE, UTENTES E TAXA DE COBERTURA DE CENTROS DE DIA- 2020**

	Localidades	Utentes Atuais	Capacidade Máxima	Acordo de Cooperação com a Segurança Social	Lista de espera
<b>Centro Popular de Lagoa</b>	União das freguesias de Lagoa e Carvoeiro	31	80	46	
<b>Centro de Apoio de Idosos de Ferragudo</b>	Ferragudo	14	40	14	7
<b>Santa Casa da Misericórdia de Estômbar</b>	União das freguesias de Estômbar e Parchal	28	30	24	

<sup>10</sup> Indicador 23 da Lista de 38 indicadores. Cálculo:  $(285/(368+74)) \times 100 = 0,6447$

<b>TAXA DE COBERTURA<sup>11</sup></b>	<b>188%</b>	<b>73</b>	<b>150</b>	<b>84</b>	<b>7</b>
---------------------------------------	-------------	-----------	------------	-----------	----------

Fonte: Diagnóstico Social de Lagoa, 2020.

Os centros de dia são uma resposta social que presta um conjunto de serviços que contribuem para a manutenção no meio social e familiar, de pessoas com 65 e mais anos, que precisem de serviços a serem prestados durante o dia. Este serviço está disponível nas localidades de Lagoa, Ferragudo e Estômbar e possuem uma capacidade máxima de 150 utentes no total. No que concerne às taxas de ocupação observa-se que esta é muito significativa na Santa Casa da Misericórdia de Estômbar e pouco significativa no Centro de Apoio a Idosos do Ferragudo e no Centro Popular de Lagoa (não atingem metade da capacidade máxima). Apenas o CAIF tem lista de espera (7 pessoas). Das 150 vagas disponíveis em centros de dia, oitenta e quatro estão abrangidas pelo acordo de cooperação com a segurança social.

A taxa de cobertura total é de 188% e a taxa de cobertura da rede pública é de 105%, demonstrando-se que existe mais oferta do que procura para esta resposta social.

#### APOIO DOMICILIÁRIO

O Serviço de apoio domiciliário é uma resposta social que consiste no cuidado e na prestação de serviços a indivíduos que se encontrem na habitação e que tenham alguma limitação física ou psíquica, que os impede de assegurar, de forma temporária ou permanente, a satisfação das suas necessidades básicas e diárias.

As instituições do Concelho que disponibilizam a resposta social “Serviços de Apoio Domiciliário” são: o Centro Popular de Lagoa, o Centro de Apoio de Idosos de Ferragudo e a Santa Casa da Misericórdia de Estômbar. Encontram-se abertos nos dias úteis e fins-de-semana, sendo que apenas o Centro Popular de Lagoa tem uma taxa de ocupação completa. A Santa Casa da Misericórdia de Estômbar integra mais utentes que aqueles que são abrangidos pelo acordo de cooperação com a segurança social.

**TABELA 15 - CAPACIDADE, UTENTES E TAXA DE COBERTURA DO SERVIÇO DE APOIO DOMICILIÁRIO- 2020**

	Localidades	Utentes Atuais	Capacidade Máxima	Acordo de Cooperação com a Segurança Social	Lista de espera
<b>Centro Popular de Lagoa</b>	União das freguesias de Lagoa e Carvoeiro	25	25	25	<b>10</b>
<b>Centro de Apoio de Idosos de Ferragudo</b>	Ferragudo	13	40	14	<b>10</b>

<sup>11</sup> Indicador 24 da Lista de 38 indicadores. Cálculo:  $(150/(73+7)) \times 100 = 1,875$

<b>Santa Casa da Misericórdia de Estômbar</b>	União das freguesias de Estômbar e Parchal	49	50	33	
<b>TAXA DE COBERTURA<sup>12</sup></b>	<b>98,3%</b>	<b>97</b>	<b>115</b>	<b>72</b>	<b>20</b>

Fonte: Diagnóstico Social de Lagoa, 2020.

## LARES

**TABELA 16 - CAPACIDADE, UTENTES E TAXA DE COBERTURA DE LARES DE IDOSOS/AS- 2020**

	Freguesia	Utentes Atuais	Capacidade Máxima	Acordo de Cooperação com a Segurança Social	Lista de espera
<b>ERPI – “Nosso Ninho” – CPL</b>	União das freguesias de Lagoa e Carvoeiro	77	77	77	<b>175</b>
<b>EPRI- CAIF</b>	Ferragudo	45	45	36	<b>112</b>
<b>ERPI “A casa dos Avós” - CASP</b>	Porches	23	23	12	<b>142</b>
<b>TAXA DE COBERTURA<sup>13</sup></b>	<b>25,3%</b>	<b>145</b>	<b>145</b>	<b>125</b>	<b>429</b>

Fonte: Diagnóstico Social de Lagoa, 2020.

As freguesias de Ferragudo, Porches, Lagoa e Carvoeiro possuem 145 utentes institucionalizados e 125 utentes estão cobertos pelos Acordos de Cooperação com a Segurança Social. Por outro lado, todas as estruturas atingiram a ocupação máxima e todas possuem uma lista de espera extremamente elevada, sendo que na ERPI “A casa dos Avós” – CASP o número de pessoas em lista de espera é cinco vezes maior do que a capacidade máxima da estrutura.

<sup>12</sup> Indicador 25 da Lista de 38 indicadores. Cálculo:  $(115/(117)) = 0,9829$

<sup>13</sup> Indicador 26 da Lista de 38 indicadores. Cálculo:  $(145/(574)) = 0,2526$

## ATENDIMENTO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A Câmara Municipal de Lagoa tem uma estrutura e celebrou, a 5 de abril de 2019, um protocolo com a Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade e outras entidades, com a finalidade de implementação, manutenção e consolidação da resposta de proteção de vítimas, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD) no Concelho, desenvolvendo-se assim um processo de territorialização das respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD, através da ação em rede, multidisciplinar, intersectorial e numa perspetiva interseccional da intervenção e da problemática.

A prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, a eliminação dos estereótipos e o combate à discriminação, incluídos numa perspetiva interseccional, constituem objetivos da estratégia nacional para a igualdade e a não discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”, aprovada pela resolução do conselho de ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, designadamente do plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021. Assim, e ao abrigo da lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, torna-se necessário assegurar as condições para garantir uma cobertura nacional equilibrada e qualificada, bem como a articulação e o trabalho em rede dos serviços e respostas já disponíveis, e sua reestruturação com vista à melhoria da sua eficácia e eficiência.

A autarquia de Lagoa dispõe de um Gabinete de Apoio à Vítima<sup>14</sup> (GAV) resulta de um protocolo entre a Câmara Municipal de Lagoa e a APAV, que visa a prevenção, proteção e combate à violência doméstica. Estão associados ao GAV 3 técnicos da APAV, que disponibilizam atendimentos uma vez por semana (sexta-feira) durante o período da manhã. De 20 de setembro (data de entrada em funcionamento) a 31 de dezembro de 2019, o GAV realizou 62 atendimentos e deu início a 16 novos processos de apoio à vítima.

A continuidade do protocolo mostra-se sustentável assinalando-se apenas duas barreiras relevantes a essa sustentabilidade, designadamente a densidade/diversidade de problemas sociais e a complexidade da intervenção (envolvem diferentes atores/instrumentos).

## OUTRAS ENTIDADES COM INTERVENÇÃO NO TERRITÓRIO AO NÍVEL DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

### O Companheiro – Gabinete Sul

Foi celebrado um protocolo de cooperação técnica com a associação “O Companheiro”, no sentido de dar resposta aos inúmeros pedidos que têm surgido no âmbito da exclusão social da pessoa reclusa, ex-reclusa e das suas famílias. O Gabinete Sul d’O Companheiro funciona desde maio de 2017 em estreita relação com todas as respostas sociais existentes neste serviço.

### Projeto LACUS-APEXA (Associação de Apoio à Pessoa Excecional do Algarve)

No sentido de integrar pessoas portadoras de deficiência (física, intelectual ou sensorial) e com carências económicas, residentes no Concelho de Lagoa, foi formalizado, a 3 de abril de 2019, um protocolo de concessão financeira e de cooperação técnica com a “Associação de Apoio à Pessoa Excecional do Algarve”. Nesse âmbito, foi também inaugurado, no dia 3 de dezembro de 2019, um espaço para a dinamização de atividades para pessoas com deficiência física e/ou intelectual.

---

<sup>14</sup> Indicador 27 da Lista de 38 Indicadores

### **CLAIM – Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes**

O Município de Lagoa integrou a Rede CLAIM, através da implementação de um Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM) no dia 28 de setembro de 2016, reforçando a qualidade deste Município como seguidor e implementador das boas práticas e políticas públicas de imigração e promovendo a proximidade com o público-alvo de forma a facilitar a disponibilização de informação e o apoio necessário em todo o processo de acolhimento e integração de Migrantes.

### **CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Lagoa**

O Município de Lagoa, ao abrigo do despacho conjunto n.º 562/2001 na cláusula V do Acordo estabelecido com a Segurança Social, disponibiliza todas as condições técnicas e logísticas para o funcionamento da CPCJ. A CPCJ de Lagoa possui uma assistente técnica para apoio administrativo com permanência a 100% de segunda a sexta-feira, e uma técnica, com formação superior em Serviço Social, que assume as funções de presidente da CPCJ, a 100%.

### **Gabinete de Apoio na Demência**

A Alzheimer Portugal e o Município de Lagoa assinaram um protocolo destinado à criação de um Gabinete de Apoio no Concelho.

O Gabinete de Apoio na Demência de Lagoa funciona com o apoio financeiro e logístico da Autarquia e o trabalho operacional do recém-criado Núcleo do Algarve, tem como objetivos prestar informações e encaminhar para as respostas locais, de apoio técnico as Pessoas com Demência e a todos/as aqueles/as que direta ou indiretamente convivem com as mesmas, isto é, os/as cuidadores/as, familiares e amigos/as e ainda os/as profissionais que lhes prestam cuidados.

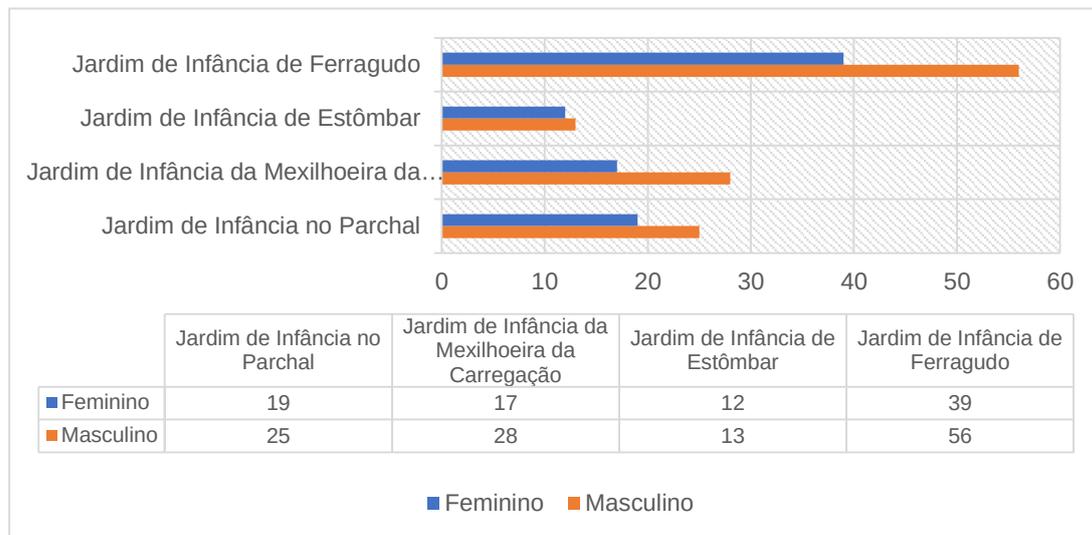
Este Gabinete de Apoio encontra-se igualmente ao dispor das instituições sediadas no Concelho para capacitar profissionais na área da Demência e potenciar uma intervenção de qualidade e integrada, pretendendo ainda consciencializar a população de Lagoa para esta temática, cada vez mais relevante do ponto de vista social e de saúde pública.

#### **4.1.4. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO AGRUPAMENTO DE ESCOLAS RIO ARADE**

O Agrupamento de Escolas Rio Arade foi constituído a 25 de junho de 2010, pela agregação do Agrupamento de Escolas de Estômbar com o Agrupamento de Escolas do Parchal. O novo agrupamento está situado no Concelho de Lagoa, nas freguesias de Estômbar, Ferragudo e Parchal, sendo constituído por estabelecimentos de ensino do pré-escolar (jardim de infância), do 1º ciclo (EB1) e do 2º e 3º ciclos (EB 2, 3). As unidades orgânicas deste agrupamento são as seguintes:

- EB Rio Arade (escola sede do agrupamento)
- EB Professor João Cónim
- EB de Estômbar
- JI de Estômbar
- EB/JI da Mexilhoeira da Carregação
- EB/JI de Ferragudo
- EB/JI do Parchal
- JI do Parchal n.º 2

**GRÁFICO 15 - Nº DE ALUNOS/AS DO PRÉ-ESCOLAR POR SEXO (2019/2020)**



Fonte: Agrupamento de Escolas Rio Arade, ano letivo 2019/2020.

Os Jardins de Infância que pertencem ao Agrupamento de Escolas Rio Arade são o Jardim de Infância de Ferragudo, o Jardim de Infância de Estômbar, o Jardim de Infância da Mexilhoeira da Carregação e duas salas de Jardim de Infância no Parchal. Os Jardins de Infância que se encontram no Parchal, no ano letivo 2019/2020, eram compostos por duas turmas, onde a maioria dos/as alunos/as pertencia ao sexo masculino. No Jardim de Infância da Mexilhoeira da Carregação existiam duas turmas, onde a maioria dos/as alunos/as pertencia ao sexo masculino. O Jardim de Infância de Estômbar era composto por apenas uma turma, na qual o sexo masculino mais uma vez se encontrava em maioria.

Por último, o Jardim de Infância de Ferragudo, era composto por quatro turmas, onde a tendência continua a ser, existirem mais alunos do sexo masculino.

De acordo com os dados apresentados, pode concluir-se que nos Jardins de Infância do Agrupamento de Escolas Rio Arade a maioria das crianças, das nove turmas, pertencia ao sexo masculino (122), seguido do sexo feminino (87).

**TABELA 17 - Nº DE ALUNOS/AS DO 1º CICLO (2019/2020)**

Escolas	1º ano		1º / 2º ano		2º ano		2º / 3º ano		3º ano		3º/4º ano		4º ano		Nº de turmas
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
<b>Escola Básica de Estômbar</b>	14	6	8	9	11	8	0	0	0	0	11	9	14	12	5
<b>Escola Básica da Mexilhoeira da Carregação</b>	0	0	7	12	12	7	0	0	16	8	8	12	0	0	4
<b>Escola Básica do Parchal</b>	0	0	12	7	0	0	11	9	15	9	11	8	10	7	5
<b>Escola Básica de Ferragudo</b>	9	8	12	9	10	14	0	0	13	10	0	0	26	20	6
<b>Total</b>	23	14	39	37	33	29	11	9	44	27	30	29	50	39	20

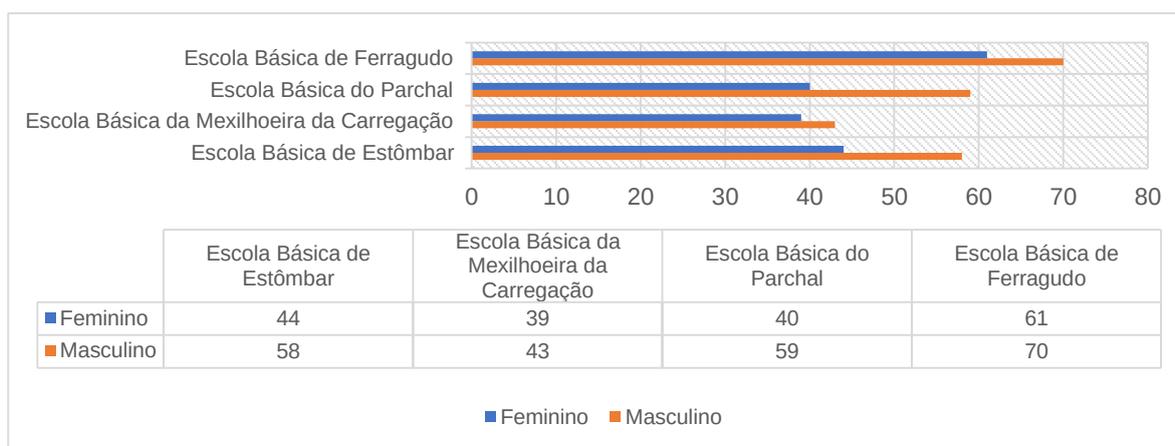
Fonte: Agrupamento de Escolas Rio Arade, ano letivo 2019/2020.

**TABELA 18 - Nº DE ALUNOS/AS DO 1º CICLO – TOTAL (2019/2020)**

Escolas	Masculino	Feminino	Total
<b>Escola Básica de Estômbar</b>	58	44	102
<b>Escola Básica da Mexilhoeira da Carregação</b>	43	39	82
<b>Escola Básica do Parchal</b>	59	40	99
<b>Escola Básica de Ferragudo</b>	70	61	131
<b>Total</b>	230	184	414

Fonte: Agrupamento de Escolas Rio Arade, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 16 - Nº DE ALUNOS/AS DO 1º CICLO POR SEXO (2019/2020)**



Fonte: Agrupamento de Escolas Rio Arade, ano letivo 2019/2020.

As Escolas Básicas que pertencem ao Agrupamento de Escolas Rio Arade são a Escola Básica de Estômbar, a Escola Básica da Mexilhoeira da Carregação, a Escola Básica do Parchal e a Escola Básica de Ferragudo.

Na Escola Básica de Estômbar, no ano letivo de 2019/2020, existiam cinco turmas, onde a maioria dos alunos era do sexo masculino (4 em 5 turmas).

Na Escola Básica da Mexilhoeira da Carregação a tendência mantém-se, existindo quatro turmas, sendo a maioria composta por alunos do sexo masculino (3 em 4 turmas).

Na Escola Básica do Parchal denota-se claramente uma predominância do sexo masculino, uma vez que em todas as cinco turmas os alunos do sexo masculino estavam em maioria.

Por último, na Escola Básica de Ferragudo continua-se a verificar o mesmo padrão, sendo que em todas as seis turmas, os alunos do sexo masculino estão em maioria.

**TABELA 19 - Nº DE ALUNOS/AS DO 2º CICLO (2019/2020)**

Escolas	5º ano		6º ano		Nº de turmas
	M	F	M	F	
<b>Escola Básica Rio Arade (Parchal)</b>	34	24	23	28	6
<b>Escola Básica João Cónim (Estômbar)</b>	28	24	32	25	6
<b>Total</b>	62	48	55	53	12

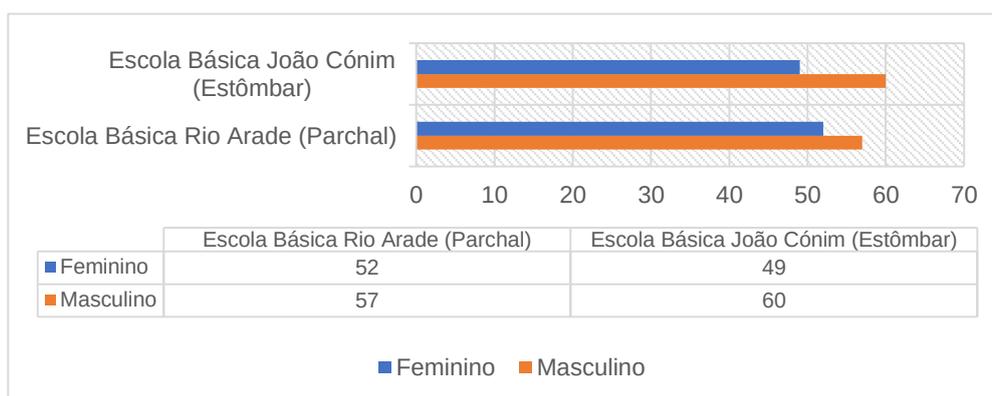
Fonte: Agrupamento de Escolas Rio Arade, ano letivo 2019/2020.

**TABELA 20 - Nº DE ALUNOS/AS DO 2º CICLO – POR SEXO (2019/2020)**

Escolas	Masculino	Feminino	Total
<b>Escola Básica Rio Arade (Parchal)</b>	57	52	109
<b>Escola Básica João Cónim (Estômbar)</b>	60	49	109
<b>Total</b>	117	101	218

Fonte: Agrupamento de Escolas Rio Arade, ano letivo 2019/2020

**GRÁFICO 17 - Nº DE ALUNOS/AS DO 2º CICLO POR SEXO (2019/2020)**



Fonte: Agrupamento de Escolas Rio Arade, ano letivo 2019/2020.

Há semelhança do que acontece no 1º ciclo, verifica-se uma predominância de alunos do sexo masculino, sendo a diferença mais acentuada na Escola Básica João Cónim. No total das duas escolas básicas Agrupamento de Escolas Rio Arade, verifica-se que existem mais rapazes que raparigas a frequentar o 2º ciclo.

**TABELA 21 - Nº DE ALUNOS/AS DO 3º CICLO (2019/2020)**

Escolas	7º ano		8º ano		8º ano (CEF: Cozinha / Bar)		8º ano (CEF: Jardinagem)		9º ano		9º ano (CEF: Cozinha)		Nº de turmas
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
<b>EB Rio Arade (Parchal)</b>	36	32	31	35	3	6	0	0	31	21	6	8	13
<b>EB João Cónim (Estômbar)</b>	29	29	31	23	0	0	10	2	23	20	0	0	10
<b>Total</b>	65	61	62	58	3	6	10	2	54	41	6	8	23

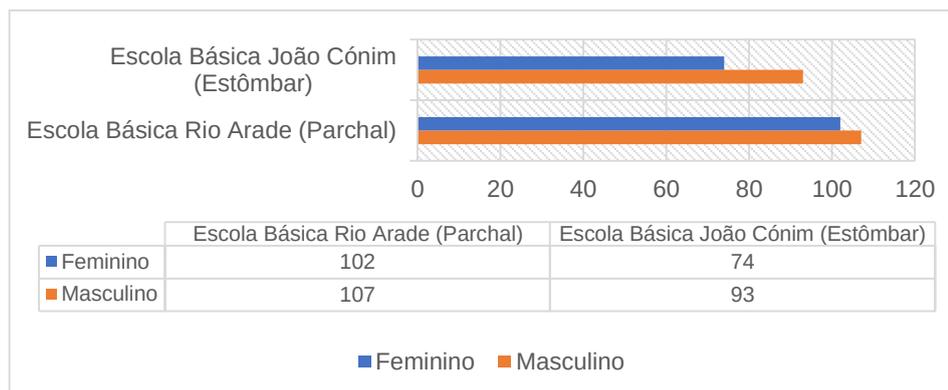
Fonte: Agrupamento de Escolas Rio Arade, ano letivo 2019/2020.

**TABELA 22 - Nº DE ALUNOS/AS DO 3º CICLO – TOTAL (2019/2020)**

Escolas	Masculino	Feminino	Total
<b>Escola Básica Rio Arade (Parchal)</b>	107	102	209
<b>Escola Básica João Cónim (Estômbar)</b>	93	74	167
<b>Total</b>	200	176	376

Fonte: Agrupamento de Escolas Rio Arade, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 18 - Nº DE ALUNOS/AS DO 3º CICLO POR SEXO (2019/2020)**



Fonte: Agrupamento de Escolas Rio Arade, ano letivo 2019/2020.

Relativamente ao 3º ciclo, mantêm-se a maioria de alunos do sexo masculino havendo mais 24 rapazes que raparigas a frequentar as escolas do Agrupamento Rio Arade. Apenas no 8º ano CEF Cozinha Bar e no 9º ano CEF Cozinha é que se verifica um maior número de raparigas que rapazes.

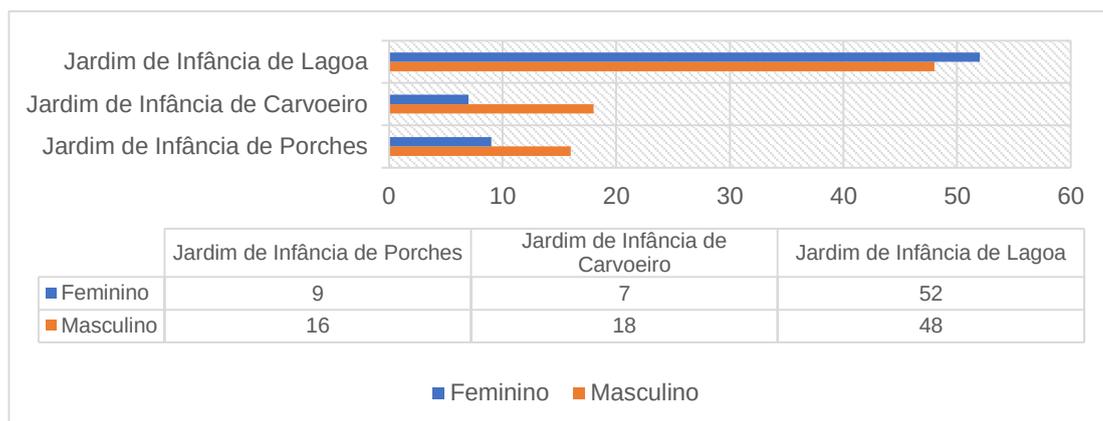
**AGRUPAMENTO DE ESCOLAS PADRE ANTÓNIO MARTINS DE OLIVEIRA**

**TABELA 23 - Nº DE ALUNOS/AS DO PRÉ-ESCOLAR – TOTAL (2019/2020)**

Escolas	Masculino	Feminino	Total	Nº de turmas
<b>Jardim de Infância de Porches</b>	16	9	25	1
<b>Jardim de Infância de Carvoeiro</b>	18	7	25	1
<b>Jardim de Infância de Lagoa</b>	48	52	100	4
<b>Total</b>	82	68	150	6

Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, Lagoa, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 19 - Nº DE ALUNOS/AS DO PRÉ-ESCOLAR POR SEXO (2019/2020)**



Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, Lagoa, ano letivo 2019/2020.

O Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira possui 3 jardins de Infância, nomeadamente em Porches, Carvoeiro e Lagoa. Apenas no JI de Lagoa é que existe um maior número de crianças. De entre os três JI de salientar que no de Carvoeiro, o número de alunos é mais do dobro que o de alunas.

**TABELA 24 - Nº DE ALUNOS/AS DO 1º CICLO (2019/2020)**

Escolas	1º ano		2º ano		3º ano		4º ano		Nº de turmas
	M	F	M	F	M	F	M	F	
<b>Escola Básica de Porches</b>	15	6	9	9	14	8	3	6	4
<b>Escola Básica de Lagoa</b>	55	38	33	38	53	41	39	55	14
<b>Escola Básica de Carvoeiro</b>	9	11	9	15	11	9	15	9	4
<b>Total</b>	79	55	51	62	78	58	57	70	22

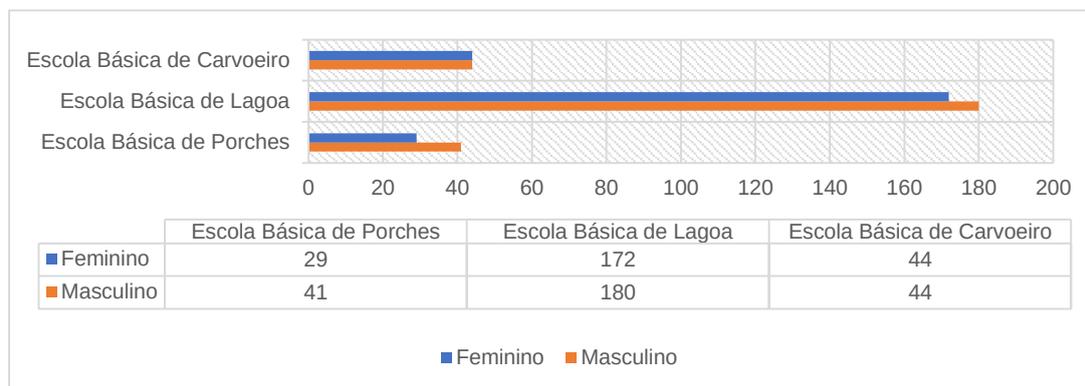
Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, Lagoa, ano letivo 2019/2020.

**TABELA 25 - Nº DE ALUNOS/AS DO 1º CICLO – TOTAL (2019/2020)**

Escolas	Masculino	Feminino	Total
<b>Escola Básica de Porches</b>	41	29	70
<b>Escola Básica de Lagoa</b>	180	172	352
<b>Escola Básica de Carvoeiro</b>	44	44	88
<b>Total</b>	265	245	510

Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, Lagoa, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 20 - Nº DE ALUNOS/AS DO 1º CICLO POR SEXO (2019/2020)**



Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, Lagoa, ano letivo 2019/2020.

No primeiro ciclo há uma predominância de alunos do sexo masculino face ao feminino nas escolas de Porches e Lagoa. Carvoeiro apresenta o mesmo número de estudantes do sexo feminino e do sexo masculino.

**TABELA 26 - Nº DE ALUNOS/AS DO 2º CICLO (2019/2020)**

Escolas	5º ano		6º ano		Nº de turmas
	M	F	M	F	
<b>Escola EB Jacinto Correia (Lagoa)</b>	81	56	67	53	11
<b>Escola Secundária Padre António Martins de Oliveira (Lagoa)</b>	0	0	2	1	1
<b>Total</b>	81	56	69	54	12

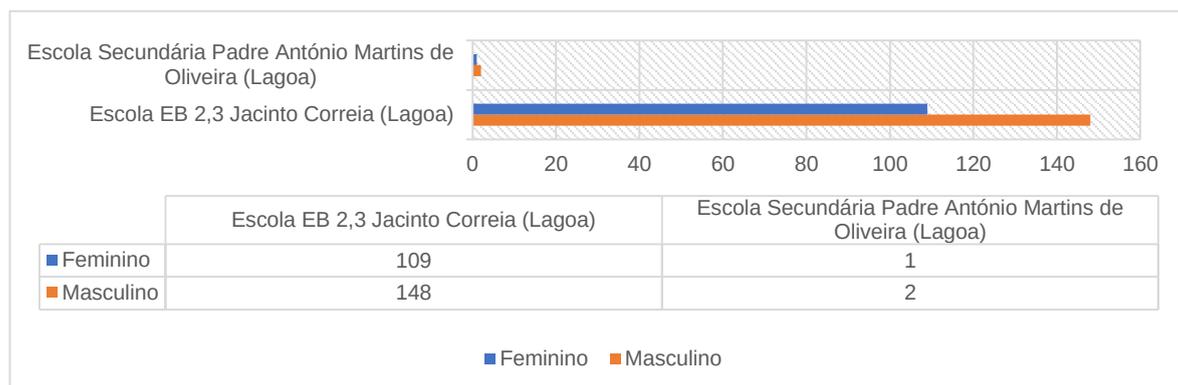
Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, Lagoa, ano letivo 2019/2020.

**TABELA 27 - Nº DE ALUNOS/AS DO 2º CICLO – TOTAL (2019/2020)**

Escolas	Masculino	Feminino	Total
<b>Escola EB Jacinto Correia (Lagoa)</b>	148	109	257
<b>Escola Secundária Padre António Martins de Oliveira (Lagoa)</b>	2	1	3
<b>Total</b>	150	110	260

Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, Lagoa, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 21 - Nº DE ALUNOS/AS DO 2º CICLO POR SEXO (2019/2020)**



Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, Lagoa, ano letivo 2019/2020.

No 2º ciclo das escolas do Agrupamento ESPAMOL continua-se a verificar o mesmo padrão, sendo que em todas as turmas, os alunos do sexo masculino estão em maioria. De referir que a turma do 6º ano que se encontra integrada na Secundária ESPAMOL trata-se de um Programa Integrado de Educação e Formação (PIEF).

**TABELA 28 - Nº DE ALUNOS/AS DO 3º CICLO (2019/2020)**

Escolas	7º ano		7º ano (Cef: Restaurante/ Bar)		8º ano		8º ano (CEF: Manicure e Pédicure)		8º ano (CEF: Op. Manutenção de campos de golfe)		9º ano		Nº de turmas
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Escola EB Jacinto Correia	87	55	11	8	46	49	0	0	0	0	0	0	14
ES Padre António Martins de Oliveira	10	4	0	0	0	0	0	6	5	0	64	64	7
<b>Total</b>	97	59	11	8	46	49	0	6	5	0	64	64	21

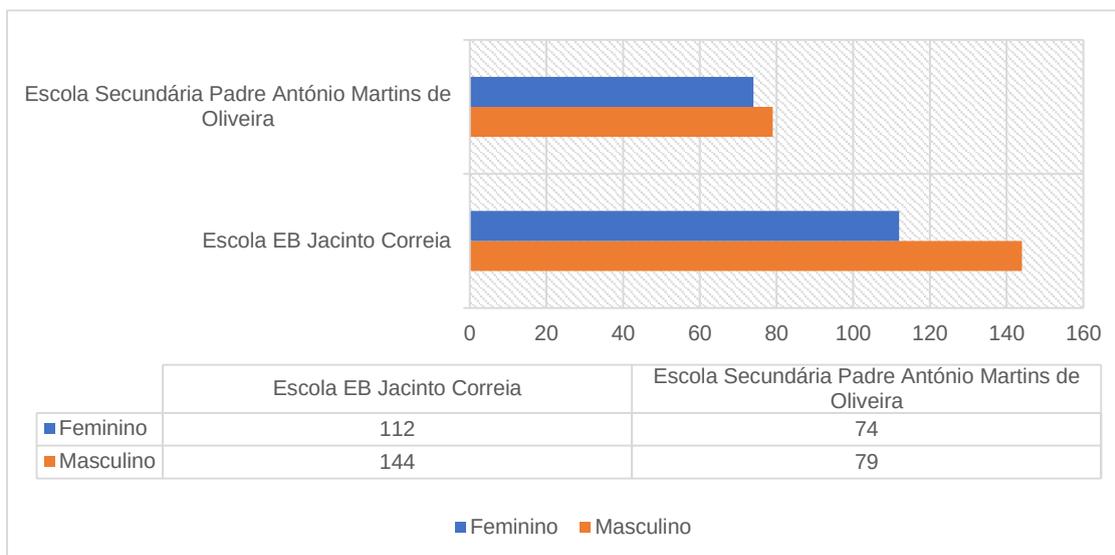
Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, Lagoa, ano letivo 2019/2020.

**TABELA 29 - Nº DE ALUNOS/AS DO 3º CICLO – TOTAL (2019/2020)**

Escolas	Masculino	Feminino	Total
Escola EB Jacinto Correia	144	112	256
Escola Secundária Padre António Martins de Oliveira	79	74	153
<b>Total</b>	223	186	409

Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, Lagoa, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 22 - Nº DE ALUNOS/AS DO 3º CICLO POR SEXO (2019/2020)**



Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, Lagoa, ano letivo 2019/2020.

No terceiro ciclo, constata-se novamente uma predominância de estudantes do sexo masculino, no entanto essa diferença não é muito significativa na Escola Secundária Padre António Martins de Oliveira. No 8º ano e no 8º ano CEF manicure e pédicure é que se verifica um maior número de estudantes do sexo feminino. De referir que a turma do 7º ano que se encontra integrada na Secundária ESPAMOL trata-se de um Programa Integrado de Educação e Formação (PIEF).

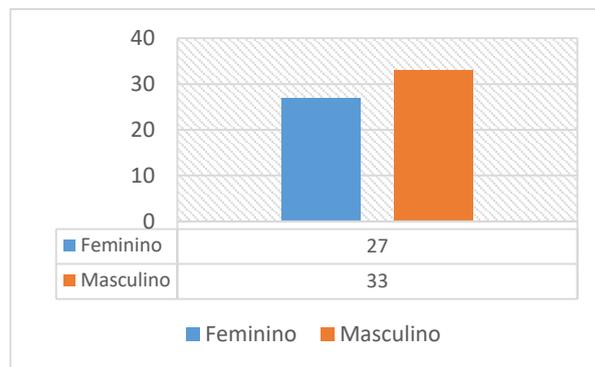
## NOBEL ALGARVE| BRITISH INTERNATIONAL SCHOOL

**TABELA 30 - Nº DE ALUNOS/AS: ENSINO PRÉ-ESCOLAR – ENSINO NACIONAL (TOTAL)**

Ensino nacional	Masculino	Feminino	Total	Nº de turmas
<b>Total</b>	33	27	60	4

Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 23 - Nº DE ALUNOS/AS: ENSINO PRÉ-ESCOLAR – ENSINO NACIONAL (TOTAL)**



Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

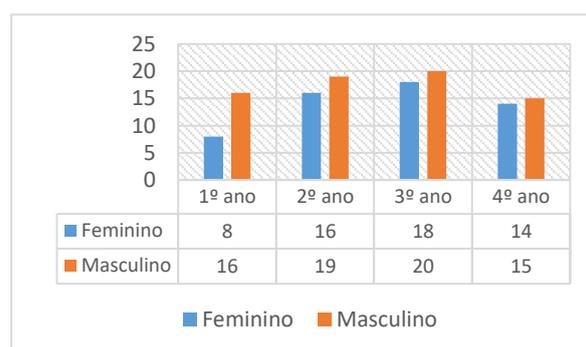
Pode-se constatar através dos dados facultados pela escola privada Nobel Algarve | British International School, que no ensino pré-escolar existem mais crianças do sexo masculino que do sexo feminino.

**TABELA 31 - Nº DE ALUNOS/AS: 1º CICLO - ENSINO NACIONAL (TOTAL)**

Ensino nacional	1º ano		2º ano		3º ano		4º ano		Nº de turmas
	M	F	M	F	M	F	M	F	
<b>Total</b>	16	8	19	16	20	18	15	14	8

Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 24 - Nº DE ALUNOS/AS: 1º CICLO – ENSINO NACIONAL (TOTAL)**



Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

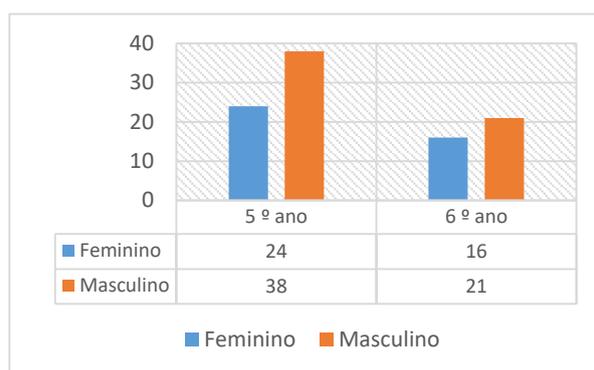
No 1º ciclo, em todos os anos, verifica-se a mesma tendência que no pré-escolar, ou seja os meninos são em maior número.

**TABELA 32 - Nº DE ALUNOS/AS: 2º CICLO - ENSINO NACIONAL (TOTAL)**

Ensino nacional	5º ano		6º ano		Nº de turmas
	M	F	M	F	
<b>Total</b>	38	24	21	16	5

Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 25 - Nº DE ALUNOS/AS: 2º CICLO- ENSINO NACIONAL (TOTAL)**



Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

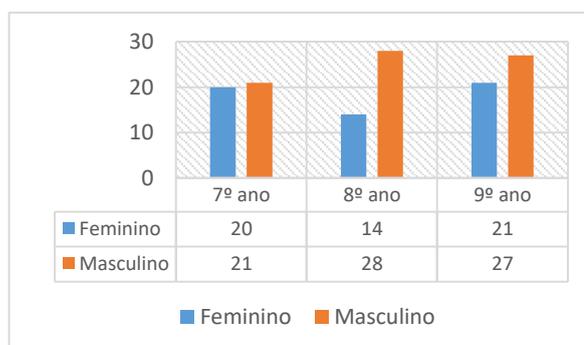
No 2º ciclo continua-se a verificar o mesmo padrão, sendo que em todas as turmas, os alunos do sexo masculino estão em maioria.

**TABELA 33 - Nº DE ALUNOS/AS: 3º CICLO - ENSINO NACIONAL (TOTAL)**

Ensino nacional	7º ano		8º ano		9º ano		Nº de turmas
	M	F	M	F	M	F	
<b>Total</b>	21	20	28	14	27	21	6

Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 26 - Nº DE ALUNOS/AS: 3º CICLO- ENSINO NACIONAL (TOTAL)**



Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

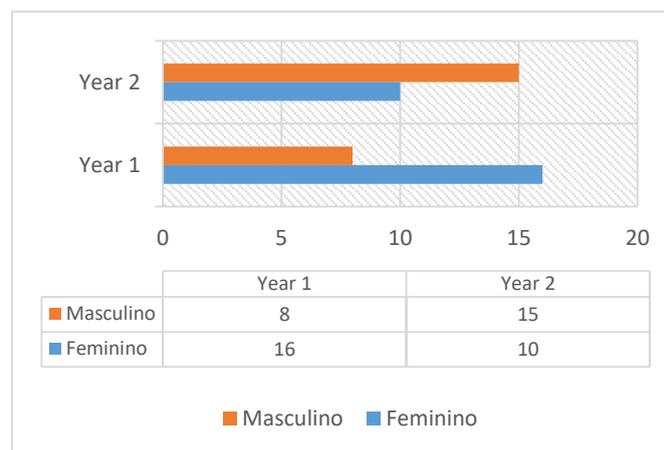
No 3º ciclo verifica-se novamente que em todas as turmas os alunos do sexo masculino estão em maioria. No entanto, no 7º ano, a diferença entre o número de raparigas e rapazes é muito reduzido (1 pessoa).

**TABELA 34 - Nº DE ALUNOS/AS: KEY STAGE 1 – ENSINO INTERNACIONAL (TOTAL)**

Ensino internacional	Year 1		Year 2		Nº de turmas
	M	F	M	F	
<b>Total</b>	8	16	15	10	2

Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 27 - Nº DE ALUNOS/AS: KEY STAGE 1 - ENSINO INTERNACIONAL (TOTAL)**



Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

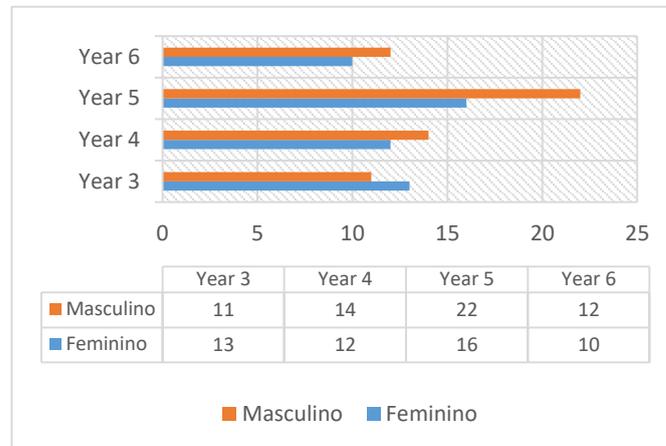
No Year 1 do ensino internacional verifica-se que há uma contradição ao padrão que existe em todo o ensino nacional. Neste ano existem o dobro de raparigas quanto comparado com o número de rapazes.

**TABELA 35 - Nº DE ALUNOS/AS: KEY STAGE 2 – ENSINO INTERNACIONAL (TOTAL)**

Ensino Internacional	Year 3		Year 4		Year 5		Year 6		Nº de turmas
	M	F	M	F	M	F	M	F	
<b>Total</b>	11	13	14	12	22	16	12	10	5

Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 28 - Nº DE ALUNOS/AS: KEY STAGE 2 - ENSINO INTERNACIONAL (TOTAL)**



Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

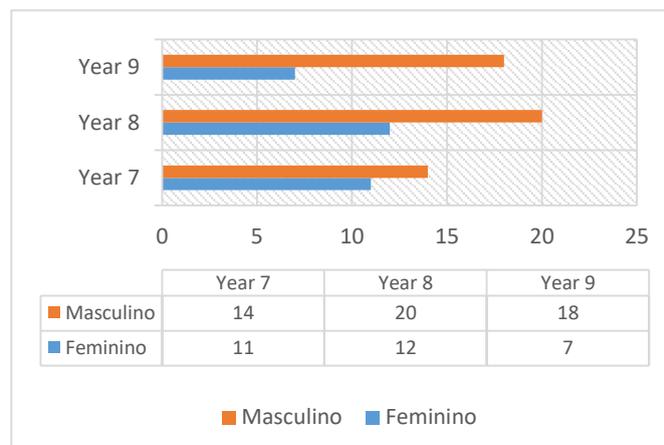
No Year 3, pertencente ao Key Stage 2, do ensino internacional, é o único ano em que se verifica um maior número de raparigas que rapazes.

**TABELA 36 - Nº DE ALUNOS/AS: KEY STAGE 3 – ENSINO INTERNACIONAL (TOTAL)**

Ensino internacional	Year 7		Year 8		Year 9		Nº de turmas
	M	F	M	F	M	F	
<b>Total</b>	14	11	20	12	18	7	6

Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 29 - Nº DE ALUNOS/AS: KEY STAGE 3 - ENSINO INTERNACIONAL (TOTAL)**



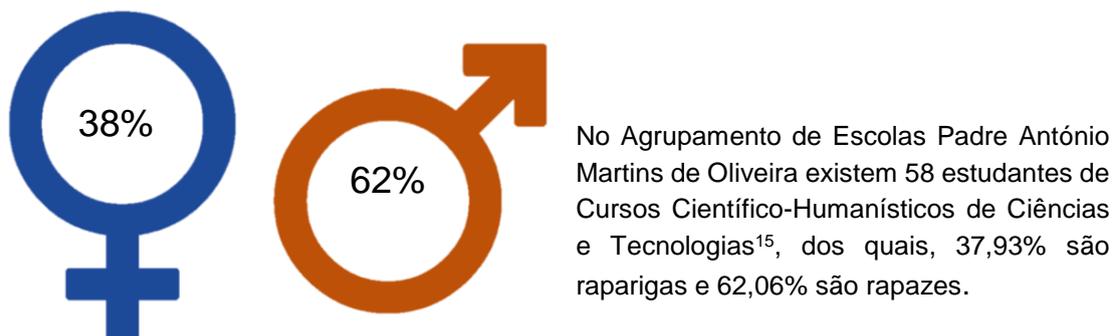
Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

À semelhança do ensino nacional da Nobel Algarve| British International School, denota-se novamente que os rapazes estão em maioria.

### ESTUDANTES E ENSINO SECUNDÁRIO

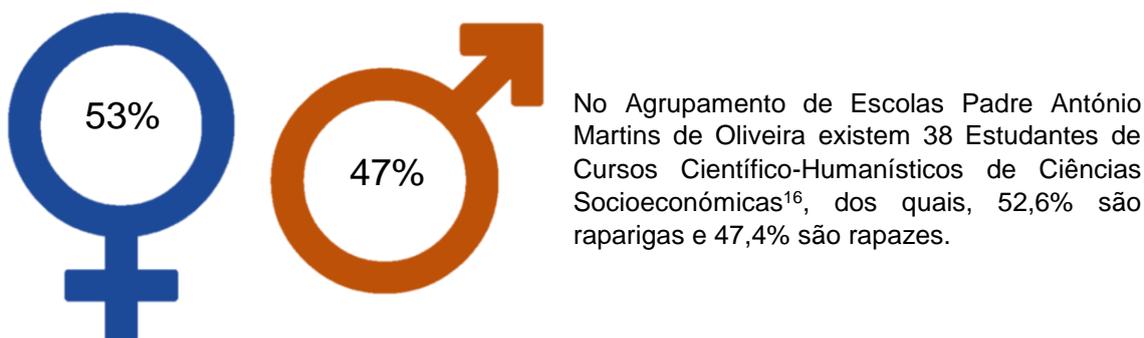
O Concelho de Lagoa dispõe da Escola Secundária do Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira com 4 cursos científico-humanísticos diferentes: Ciências e Tecnologias; Ciências Socioeconómicas; Línguas e Humanidades; e Artes visuais. Os gráficos seguintes fazem referência ao ano letivo de 2019/2020.

FIGURA 11 - ESTUDANTES A FREQUENTAR CURSOS CIENTÍFICO-HUMANÍSTICOS DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIAS



Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, ano letivo 2019-2020.

FIGURA 12 - ESTUDANTES A FREQUENTAR CURSOS CIENTÍFICO-HUMANÍSTICOS DE CIÊNCIAS SOCIOECONÓMICAS

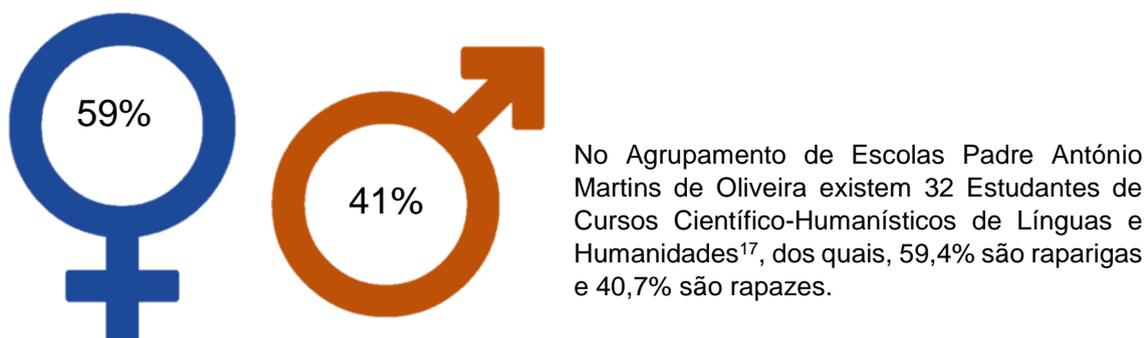


Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, ano letivo 2019-2020.

<sup>15</sup> Indicador n.º 32 da Lista de 38 Indicadores.

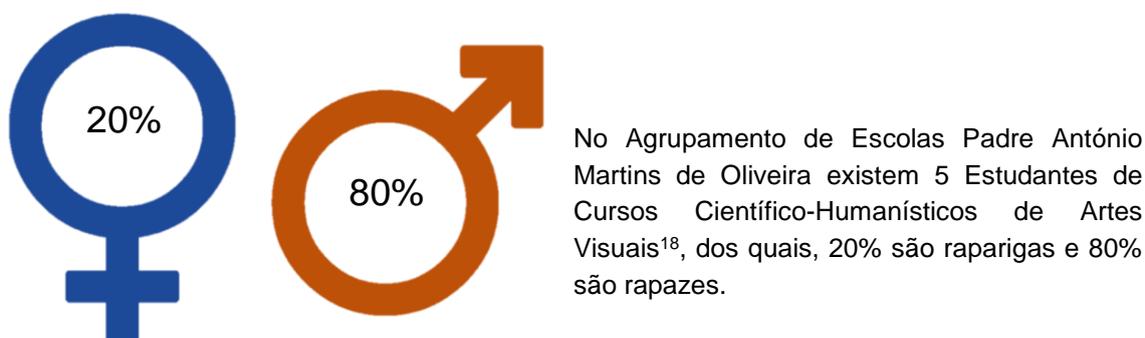
<sup>16</sup> Indicador n.º 33 da Lista de 38 Indicadores.

**FIGURA 13 - ESTUDANTES A FREQUENTAR CURSOS CIENTÍFICO-HUMANÍSTICOS DE LÍNGUAS E HUMANIDADES**



Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, ano letivo 2019-2020.

**FIGURA 14 - ESTUDANTES A FREQUENTAR CURSOS CIENTÍFICO-HUMANÍSTICOS DE ARTES VISUAIS**



Fonte: Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, ano letivo 2019-2020.

Dispõe também de uma Secundária do Ensino Privado, a Nobel Algarve| British International School.

**TABELA 37 - Nº DE ALUNOS/AS: ENSINO SECUNDÁRIO - ENSINO NACIONAL (TOTAL)**

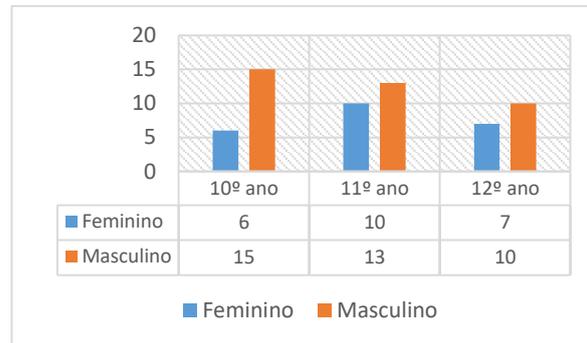
Ensino Nacional	10º ano		11º ano		12º ano		Nº de turmas
	M	F	M	F	M	F	
<b>Total</b>	15	6	13	10	10	7	3

Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

<sup>17</sup> Indicador n.º 34 da Lista de 38 Indicadores.

<sup>18</sup> Indicador n.º 35 da Lista de 38 Indicadores.

**GRÁFICO 30 - Nº DE ALUNOS/AS: SECUNDÁRIO– ENSINO NACIONAL (TOTAL)**



Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

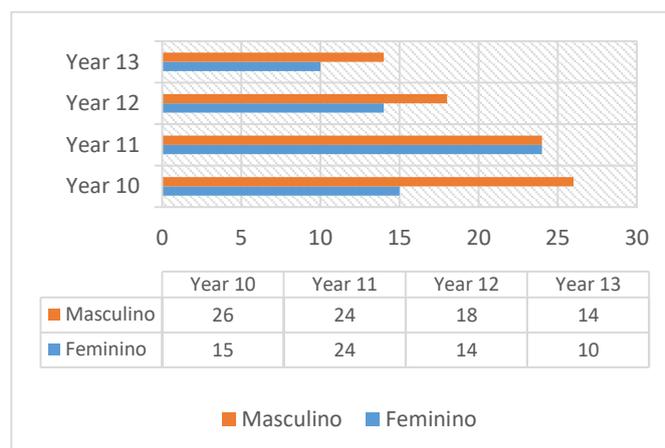
No Ensino Secundário da Nobel Algarve| British International School, constata-se que no ano letivo 2019/2020 as turmas eram constituídas maioritariamente por alunos.

**TABELA 38 - Nº DE ALUNOS/AS: ENSINO SECUNDÁRIO - ENSINO INTERNACIONAL (TOTAL)**

Ensino internacional	Year 10		Year 11		Year 12		Year 13		Nº de turmas
	M	F	M	F	M	F	M	F	
<b>Total</b>	26	15	24	24	18	14	14	10	9

Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

**GRÁFICO 31 - Nº DE ALUNOS/AS: SECUNDÁRIO– ENSINO INTERNACIONAL (TOTAL)**



Fonte: Nobel International School Algarve, ano letivo 2019/2020.

De entre as 9 turmas do Ensino Secundário da Nobel Algarve| British International School, verifica-se que apenas no Year 11 existe o mesmo número de alunas que alunos.

## DOCENTES

**TABELA 39 - Nº DE AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA REALIZADAS EM 2019<sup>19</sup>**

Nº	Tipo	Temática	Destinatários/as	Nº de Participantes
1	Ação de formação	Relações saudáveis	Pessoal não docente	45
2	Conferência	O brincar, as relações e as emoções	Comunidade educativa	250
3	Conferência	Refletir a Cidadania, Proteção e Inclusão na Infância	Comunidade em geral e educativa	50
4	Ação de formação	Novas formas de Relacionamento -desafios dos docentes	Docentes	39

No quadro acima apresenta-se o número e tipologia de ações de formação promovidas pela autarquia ou por resultado de parceria com outras instituições, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, devidamente enquadrados nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) e Portugal + Igual.

**TABELA 40 - Nº DE AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO E PROGRAMAS/ PROJETOS PARA A PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA NO NAMORO, OU OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DE GÉNERO DE 2018 A 2020<sup>20</sup>**

Nº	Descrição
1	Ação sensibilização sobre o Dia Internacional dos Direitos da Criança para alunos/as do 2º e 3º ciclo do ensino básico
2	Assembleia de Jovens no Âmbito do Encontro Saberes em Festa que contou com a participação de 40 alunos/as do 2º e 3º ciclo e secundário
3	Seminário Não Violência com debate entre os/as jovens e apresentação de trabalhos na área da prevenção da violência, onde participaram 300 alunos/as
4	Produção do Livro Maria-Rapaz, Manel-Rapariga e formação para trabalhar o guião para a igualdade, inclusão e prevenção da violência
5	Produção de dois textos que foram transformados em radionovela sobre diferentes formas de violência - os problemas das redes sociais e a segregação entre colegas
6	Projeto Portal B – Uma Escola Feliz é o que se quer, com o intuito de trabalhar sobre a temática da comunicação não violenta e auxiliar na criação de momentos de reflexão e partilha conjunta sobre estratégias para lidar com o stress, com a ansiedade e o medo.
7	Comemoração do Dia Escolar da Não-Violência e da Educação pela Paz, data que pretende sensibilizar toda a comunidade para a necessidade de trabalhar valores como a tolerância, a aceitação da diferença, a generosidade, a responsabilidade e o respeito pelo próximo, através da iniciativa europeia Network of Role Models e que contou com a participação de alunos/as dos CEF de Lagoa.
8	Celebração do dia da Internet mais Segura e o dia dos Namorados (substituído nestas comemorações pelo dia dos afetos, pois a responsabilidade é refletir com as crianças e jovens o valor das relações e a forma que estas as devem assumir), realizando-se uma sessão de esclarecimento para os pais, com dicas e estratégias para uma utilização mais segura e feliz da internet, bem como a divulgação de material para a prevenção/promoção das relações amorosas saudáveis.

No quadro acima apresenta-se o número e descrição das ações de sensibilização e/ou programas/ projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria com outras instituições, para a prevenção e combate à violência

<sup>19</sup> Indicador n.º 28 da Lista dos 38 Indicadores.

<sup>20</sup> Indicador n.º 29 da Lista dos 38 Indicadores.

no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local entre 2018 e 2020.

**TABELA 41 - Nº DE DOCENTES QUE FREQUENTARAM AÇÕES DE FORMAÇÃO CERTIFICADA EM IGUALDADE DE GÉNERO DE 2017 A 2020<sup>21</sup>**

		<b>Agrupamento de Escolas Rio Arade</b>	<b>Escolas Padre António Martins de Oliveira</b>
<b>Ano Letivo</b>	2017/2018	2	0
	2018/2019	1	0
	2019/2020	0	0

No quadro acima apresenta-se o número de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões de Educação, Género e Cidadania, a lecionar no Concelho para o período dos três últimos anos letivos.

No ano letivo 2019/2020, no Agrupamento de Escolas Rio Arade, nenhum docente frequentou ações de formação certificada em Igualdade de Género, porém no ano letivo 2018/2019 houve uma representação de 1 docente numa ação de formação e no ano letivo 2017/2018 de 2 docentes. Num total de 123 docentes verifica-se uma participação muito baixa, no que toca a formações em matéria de Igualdade de Género.

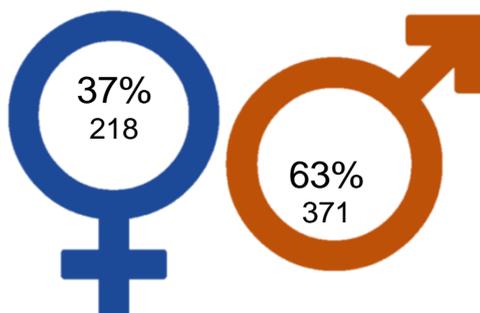
No Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira não houve docentes a participarem em formações na área de Igualdade de Género.

#### **AÇÕES DE ALFABETIZAÇÃO E DE CAPACITAÇÃO PARA A UTILIZAÇÃO DAS TIC, DESTINADAS A MULHERES IDOSAS<sup>22</sup>**

Realizam-se 2 ações para a utilização das TIC por ano, uma para nível avançado e outra para nível inicial, com uma média de 16 participantes por turma, dinamizada pela Associação Cultural Academia Sénior de Lagoa.

#### **4.1.5. DESPORTO**

**FIGURA 15 - RAPAZES E RAPARIGAS PRATICANTES DE DESPORTO ESCOLAR NO ANO LETIVO DE 2019/2020<sup>23</sup>**



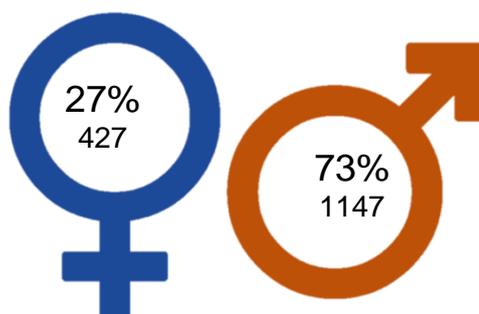
Fonte: Agrupamento de Escolas Rio Arade e Padre António Martins de Oliveira, ano letivo 2019/2020.

<sup>21</sup> Indicador n.º 30 da Lista de 38 Indicadores.

<sup>22</sup> Indicador n.º 36 da Lista de 38 Indicadores.

<sup>23</sup> Indicador n.º 37 da Lista de 38 Indicadores.

FIGURA 16 - RAPAZES/HOMENS E RAPARIGAS/MULHERES PRATICANTES DE DESPORTO FEDERADO EM 2020<sup>24</sup>



Fonte: Município de Lagoa, 2020.

TABELA 42 - RAPAZES/HOMENS E RAPARIGAS/MULHERES PRATICANTES DE DESPORTO FEDERADO POR MODALIDADES EM 2020

	M	F
Andebol	68%	32%
Atletismo	51%	49%
Badminton	68%	32%
Basquetebol	49%	51%
Canoagem	71%	29%
Capoeira	62%	38%
Escalada	62,5%	37,5%
Futebol	98%	2%
Futsal	70%	30%
Ginástica Acrobática	0%	100%
Ginástica de Trampolins	52%	48%
Judo	64%	36%
Karaté	93%	7%
Muay Thai - Kick Boxing	80%	20%
Natação	57%	43%
Patinagem	38%	62%
Pólo aquático	100%	0%
Rugby	100%	0%

Fonte: Município de Lagoa, 2020.

À exceção dos desportos **atletismo, basquetebol, ginástica de trampolins e natação** existe um desequilíbrio na distribuição de sexo nos desportos federados, com **maior representação masculina** nos desportos de: andebol, badminton, canoagem, capoeira, escalada, futebol, futsal, judo, karaté, muay thai, polo aquático e rugby e, maior representação feminina: ginástica acrobática e patinagem (ver Anexo 3 - N.º Rapazes/ homens e de raparigas/ mulheres praticantes de desportos federados, por instituição e por modalidade).

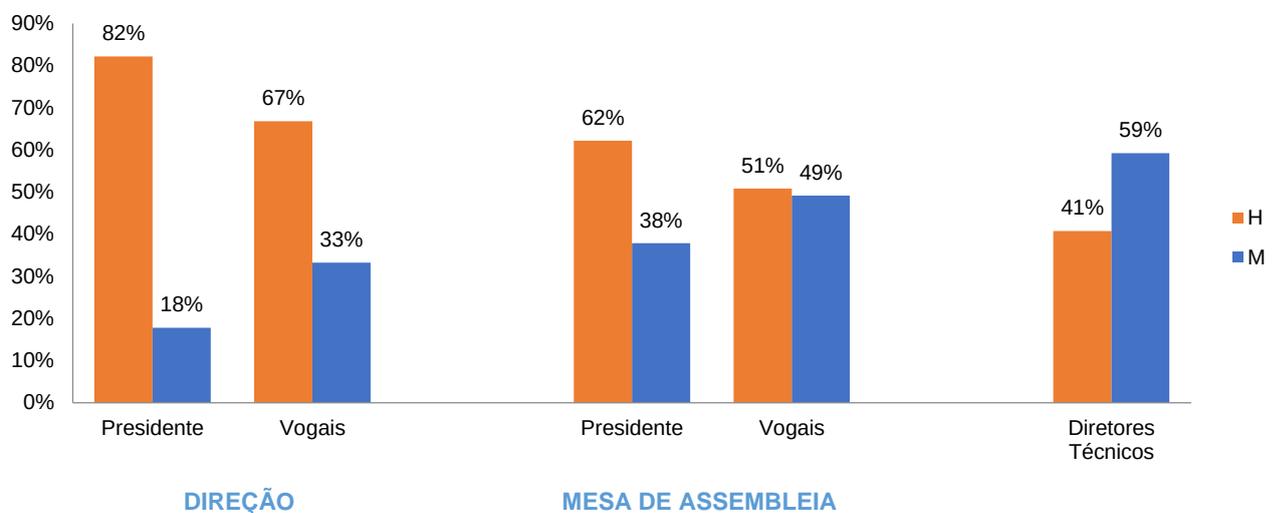
<sup>24</sup> Indicador n.º 38 da Lista de 38 Indicadores.

#### 4.1.6. ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

O movimento associativo é um instrumento vital no Concelho de Lagoa, atribuindo à comunidade competências de expressão social, política, ambiental, cultural, histórica, desportiva e económica. É através das associações que se potencia e alcança objetivos comuns, promove-se a cidadania e o desenvolvimento integral de todas as pessoas. A proximidade das associações junto de cada cidadão e cidadã permite ainda envolver a população num trabalho cívico e de exercício pleno da democracia participativa.

Relativamente ao tecido associativo, foram analisadas as composições dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sedeadas no Concelho, com uma desagregação por sexo e tipologia de funções, conforme gráfico abaixo.

GRÁFICO 32 - COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS POR SEXO E TIPOLOGIA- 2020<sup>25</sup>



Fonte: Município de Lagoa, 2020.

Tendo por base as associações sediadas no Concelho de Lagoa, apenas foi possível aferir a composição dos órgãos sociais de 45, conforme é possível observar no gráfico apresentado e no Anexo 4 - Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor.

Da análise dos dados importa destacar que, ao nível da Direção, apenas 18% da presidência é composta por mulheres e apenas 33% do conjunto de vogais da direção são mulheres.

Ao nível da Mesa de Assembleia, novamente, apenas 38% da presidência é composta por mulheres havendo, contudo, uma representação equilibrada dos sexos no que concerne ao conjunto de vogais. Por outro lado, salienta-se uma maior representação do sexo feminino (59%) nos cargos de direção técnica, observando-se o fenómeno já explicado na literatura em matéria de igualdade: 'Glass Ceiling' ou 'telhados de vidro'.

No âmbito do Diagnóstico para o desenvolvimento do PMIND de Lagoa, foram auscultadas e envolvidas as organizações, no sentido de, por um lado, prestar o devido enquadramento relativo ao tema e, por outro, perceber qual o contributo que afiguram possível e que expectativas têm relativamente à implementação do novo PMIND.

<sup>25</sup> Indicadores n.º 15, 16, 17, 18 e 19 da Lista dos 38 indicadores.

## 4.2. RESULTADOS DA AUSCULTAÇÃO

Tal como referido na introdução deste relatório, o quadro apresentado abaixo visa categorizar e organizar a informação obtida no âmbito das entrevistas e inquéritos de auscultação realizados às partes interessadas em matéria de igualdade de género, no âmbito do território, sendo elas:

- Associações, Grupos Desportivos e Sociedades do Concelho;
- Entidades que compõem o Conselho Local de Ação Social de Lagoa;
- Vice-Presidente com o pelouro da Ação Social também presidente do CLAS;
- Jovens do Ensino Secundário (Escola Secundária Padre António Martins de Oliveira).

### 4.2.1. PERCEÇÃO DA IMPORTÂNCIA DO TEMA DA IGUALDADE DE GÉNERO

FIGURA 17 - IMPORTÂNCIA DO TEMA IG NA PERSPETIVA DA CML

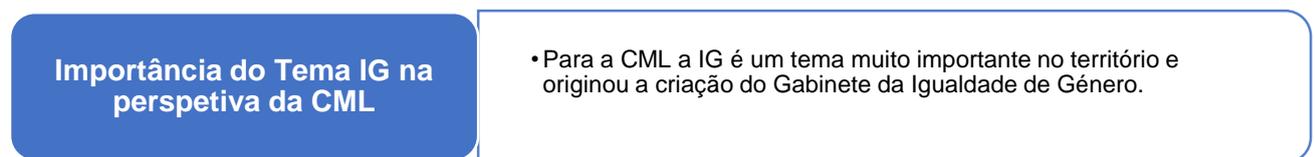


GRÁFICO 33 - IMPORTÂNCIA DO TEMA IG NA PERSPETIVA DAS ASSOCIAÇÕES

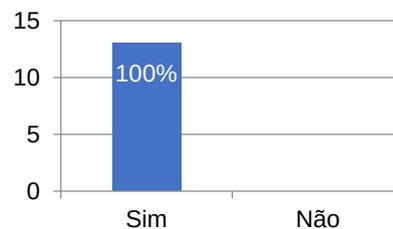
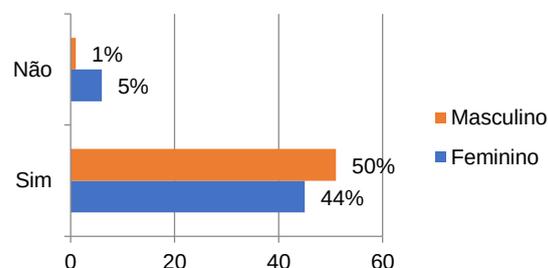


GRÁFICO 34 - IMPORTÂNCIA DO TEMA IG NA PERSPETIVA DOS/AS JOVENS



O tema da igualdade de género é considerado como muito importante, de um modo transversal, nomeadamente por parte da CML relativamente à necessidade de atuação no território, por parte de 100% das associações inquiridas e por parte da vasta maioria (94%) dos/as Jovens inquiridos/as no que concerne à sua aplicação no âmbito escolar.

#### 4.2.2. CML COMO UMA PARCEIRA ESTRATÉGICA

Infra apresentam-se diversas sugestões por parte das Associações relativamente a modos de atuação em conjunto com a CML que se constituem como benéficos.

**FIGURA 18 - DE QUE MODO É QUE A CML É UM PARCEIRO IMPORTANTE PARA AS ASSOCIAÇÕES NO ÂMBITO DA IG?**

De que modo é que a CML é um parceiro importante para as Associações no âmbito da IG?

- Através de **parcerias** em atividades, projetos e iniciativas coletivas;
- Através de **ações de formação/ sensibilização e apoio quotidiano** na implementação;
- **Workshops, atividades e demonstrações** relacionadas com a **atividade da associação**;
- **Apoios** específicos para a **prática desportiva feminina**;
- Através de **políticas individuais** inserida numa política global;
- Através de **auscultações** como esta, **troca de impressões** e criação de **acordos**;
- Mantendo o trabalho que tem vindo a desenvolver;
- Na **atualização da regulamentação** de novos estatutos para coletividades.

FIGURA 19 - PRÁTICAS DESENVOLVIDAS

## Práticas DESENVOLVIDAS

- **CML** tem apostado na **criação de berçários, creches** e abertura de **salas de pré-escolar**;
- **CML** reforçou a capacidade de **resposta do serviço de apoio domiciliário a idosos**, aumento de camas e **ampliação dos lares e centros de dia**;
- **CML** criou o **orçamento participativo** aberto à comunidade;
- **CML** criou o **programa My Polis que promove a participação** dos/as jovens do concelho;
- **CML** criou o **gabinete de intervenção social** para apoio social da população e a **nível jurídico existe a DECO** para apoio ao sobre-endividamento, prevenção da fraude, etc.;
- Existe o **Prémio Maria Barroso** para distinção de práticas e atitudes notáveis no âmbito da IG;
- Ao nível do **incentivo à prática de empreendedorismo**, existe o **balcão empreendedor da Câmara Municipal de Lagoa** e o **projeto CLDS 4G**;
- Escolas defendem a IG no **Programa de cidadania e Código de conduta**;
- Jovens afirmam que a **comunidade escolar integra os princípios da igualdade ao nível das relações** com mães/pais e alunas /alunos;
- Implementação do **programa Geek Girls** nas escolas;
- **Apoio psicológico e social nas escolas** para situações de bullying, assédio e violência;
- Escolas promovem **comunidades de aprendizagem** para a questão da violência no namoro;
- Escolas desenvolvem **muitas iniciativas** na área dos **direitos sociais**;
- Escolas desenvolvem **parcerias com o centro de saúde**;
- Emprega-se **linguagem inclusiva** na comunicação dentro das escolas e **evitam-se os estereótipos** de género;
- Mais de metade das **associações** inquiridas afirma possuir uma **política de promoção da IG**;
- A maior parte das **associações** inquiridas dinamiza **ações/ atividades de promoção** da IG, não discriminação e combate à violência contra mulheres;
- CLAS é parceiro nas **Jornadas de Saúde Mental**;
- CLAS integra o **MAPS** que trabalha a toxicodependência e também colabora no trabalho com pessoas sem-abrigo;
- CLAS incentiva **sugestões**;
- Algumas entidades pertencentes ao CLAS reportam possuir **procedimentos formais para apresentação de denúncias** ligadas à discriminação sexual e assédio;
- CLAS reporta **linguagem inclusiva e comunicação isenta** de estereótipos;
- CLAS reporta várias **ações de sensibilização, formação, projetos e iniciativas** de promoção da IG;
- Inexistência de abandono escolar precoce.

## Práticas desenvolvidas pela Câmara Municipal de Lagoa

Relativamente ao trabalho já desenvolvido no território, salienta-se o trabalho desenvolvido pela Câmara de Lagoa no sentido do favorecimento da inclusão social em vários quadrantes o que por sua vez, constitui um alívio da sobrecarga existente para as cidadãs e cidadãos prestadores de cuidados. Este esforço é visível no reforço e apoio às respostas sociais como é o caso dos berçários, creches, salas de pré-escolar, lares, centros de dia, bem como do aumento da capacidade de resposta do serviço de apoio domiciliário.

Entre as iniciativas que contribuem para realizar uma auscultação proactiva das perceções e interesses da comunidade, e deste modo, também das mulheres adultas e jovens do concelho, são a criação do orçamento participativo, através do qual a população pode propor projetos para integrar a política local, e a criação do programa My Polis que incentiva os jovens a participar com propostas sobre o que precisam de melhorar no seu concelho.

No âmbito do apoio social e jurídico ao nível do território, a CML dinamiza o gabinete de intervenção social, que foi criado em 2015, para apoiar qualquer cidadão/ã com uma problemática social, e a nível jurídico, disponibiliza o serviço DECO (gabinete de apoio ao sobre-endividamento, fraudes, vendas fictícias e redução de vários consumos, este último particularmente pertinente para a promoção da sustentabilidade). Até ao momento, ainda não foi possível estabelecer um acordo com a ordem de advogados para alargar o leque de serviços de apoio jurídico disponibilizados à população.

No que concerne ao incentivo ao empreendedorismo, particularmente importante para a questão da igualdade de género para que se possam estimular as mulheres na criação do próprio emprego e empresas de sua propriedade, a Autarquia dinamiza o balcão empreendedor, uma resposta para mulheres e homens, desempregadas/os empreendedoras/es e também para aquelas/es que já possuem a sua empresa e precisam de apoio ao nível da atividade desenvolvida. Para além disso existe um projeto da ADR Quinta de São Pedro designado de CLDS 4G, cujo eixo de intervenção é o emprego, estando a prática empreendedora incluído. Por último, a abertura do gabinete de apoio ao agricultor para estímulo específico à produção agrícola local.

Ao nível do reconhecimento, a Câmara Municipal de Lagoa atribui o Prémio Maria Barroso a mulheres e homens com práticas e ou posturas notáveis no âmbito da igualdade de género por forma a divulgar estes princípios e estimular estes comportamentos.

## Práticas desenvolvidas pelas Escolas

Relativamente às escolas do concelho, salienta-se a existência de um programa de cidadania, bem como de um código de conduta que divulga e subscreve publicamente os princípios da igualdade de género e não discriminação. Verifica-se que existe a perceção por parte dos/as jovens de que a comunidade escolar integra os princípios da igualdade ao relacionar-se com os/as alunos/as bem como com os/as familiares.

É de salientar também a iniciativa “Geek Girls”, promovida nas escolas do concelho, para divulgação das profissões da área digital e informática junto das meninas e jovens para estimular o seu interesse pela área das tecnologias da informação.

Existe apoio psicológico e social nas escolas para situações de bullying, assédio e violência, bem como comunidades de aprendizagem para as questões da violência no namoro.

Efetivamente, constata-se que as escolas promovem diversas iniciativas na área dos direitos sociais e também constituem parcerias com o centro de saúde para incentivo a comportamentos saudáveis e monitorização de comportamentos de risco.

Ao nível da comunicação, a recolha de dados aponta para um esforço de utilização da linguagem inclusiva e isenção face a estereótipos de género nas escolas.

### **Práticas desenvolvidas pelas Associações**

Ao nível associativo, a maioria das associações inquiridas afirma possuir uma política de promoção da igualdade de género e afirma também dinamizar ações de formação/ sensibilização e/ou atividades sobre os seguintes temas: “igualdade entre homens e mulheres”, “prevenção e combate à discriminação” e “prevenção e combate a todas as formas de violência contra mulheres e raparigas” de carácter interno.

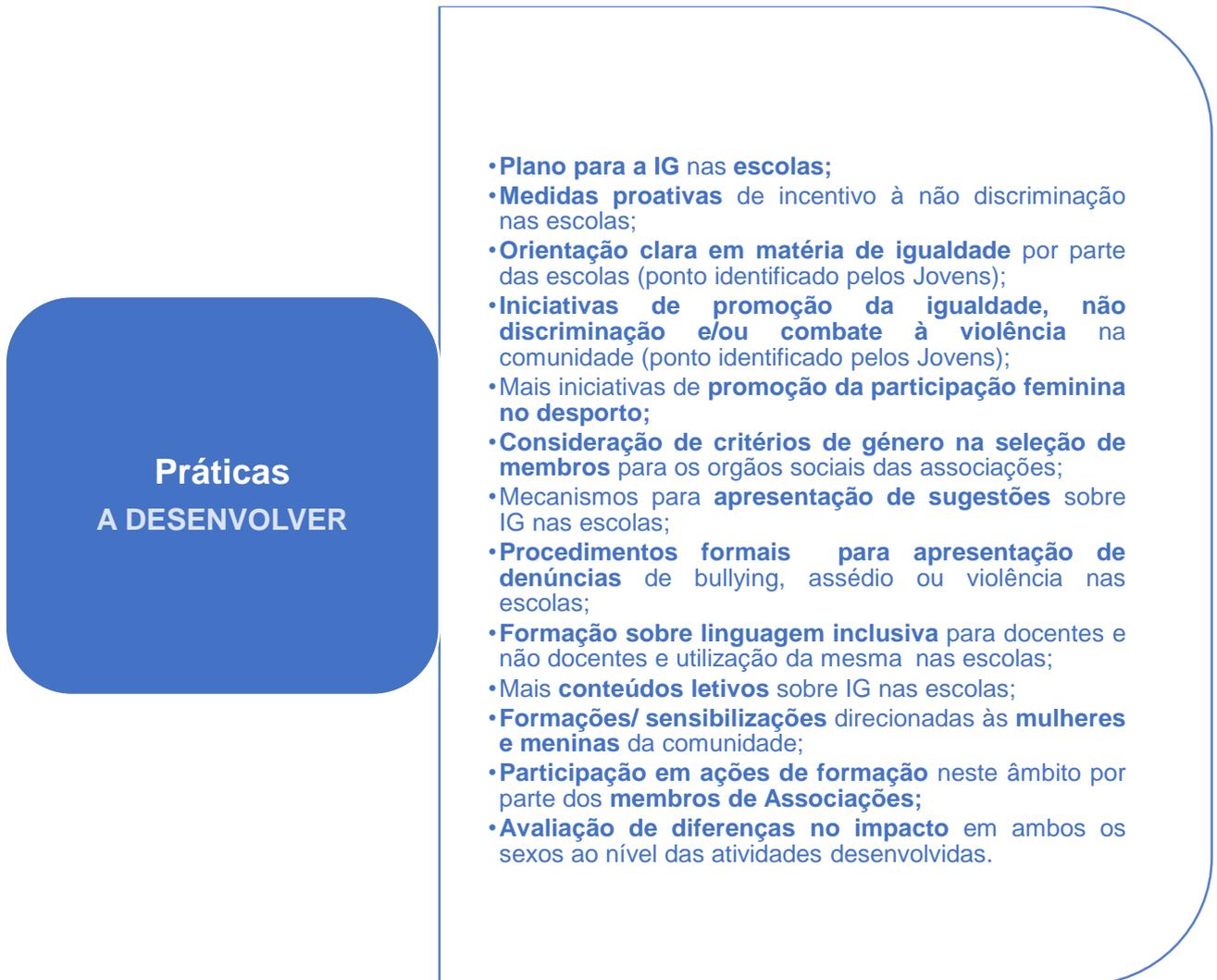
### **Práticas desenvolvidas pelo Conselho Local de Ação Social**

O CLAS tem vindo a realizar uma forte aposta na inclusão social através da incorporação de parceiros em vários movimentos/ quadrantes, tais como a população de reclusos/as, ex-reclusos/as e suas famílias, a população com deficiência física, intelectual ou sensorial, a população imigrante, as crianças e jovens em situação de vulnerabilidade, a população idosa com demência e Alzheimer.

Por via da auscultação às partes interessadas, foi possível compreender que o CLAS é também parceiro nas Jornadas da Saúde Mental, um ciclo de palestras sobre psicologia clínica, psiquiatria e saúde mental que conta com a participação de palestrantes, alunos/as e público de todas as partes do país. O CLAS conta com a instituição MAPS – Movimento de Apoio à Problemática da Sida, que trabalha a área dos doentes de sida, a população toxicodependente e é também parceiro no projeto de apoio às pessoas sem-abrigo – e tem parceiros do movimento LGBT - Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgénero.

Constata-se ainda que as entidades que compõe o CLAS têm como prática o incentivo de sugestões no âmbito da IG, reportam a utilização de linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, bem como a realização de diversas ações de sensibilização/ formação, projetos e iniciativas de promoção da IG. Algumas entidades pertencentes ao CLAS visam possuir procedimentos formais para apresentação de denúncias ligadas à discriminação sexual e assédio.

FIGURA 20 - PRÁTICAS A DESENVOLVER



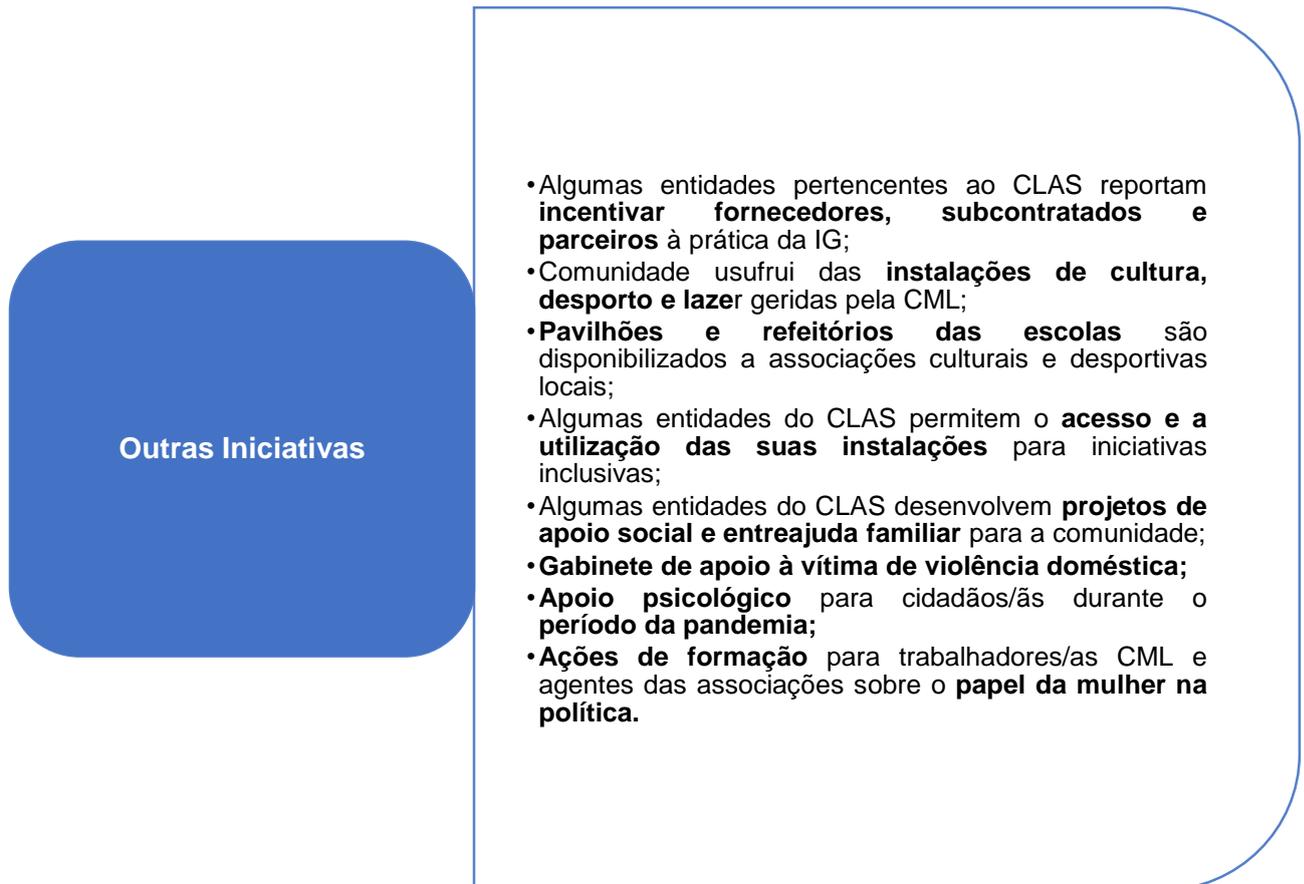
No que concerne ao trabalho por desenvolver, é frequentemente salientado por pelos/as jovens que as escolas não possuem uma orientação clara em matéria de igualdade de género e outras partes interessadas frisam também a ausência de medidas proactivas de incentivo à não discriminação inseridas num plano de ação e numa política concreta de igualdade de género. Verifica-se por exemplo que o pessoal docente e não docente não recebe formação sobre linguagem inclusiva e estereótipos de género e que os/as alunos/as não possuem conteúdos letivos específicos sobre igualdade de género e não discriminação. Faltam também mecanismos para a recolha de sugestões e procedimentos para apresentação de denúncias a este nível nas escolas.

Ao nível comunitário, os/as jovens na sua grande maioria desconhecem ou negam a existência de iniciativas e ações de formação/ sensibilização no âmbito da igualdade, não discriminação e combate à violência contra mulheres na comunidade, mais concretamente, a falta formação/ sensibilização dirigida às mulheres e meninas da comunidade. Também a promoção da presença feminina no desporto é um trabalho desejado e necessário no território.

Ao nível associativo, verifica-se que a maior parte das associações não possui critérios de género na constituição dos seus órgãos sociais. De frisar ainda que os seus membros apresentam uma reduzida participação em ações de formação sobre os temas analisados.

De um modo transversal, tanto na comunidade como nas escolas, não se avaliam as diferenças ao nível do impacto causado pelas atividades desenvolvidas em mulheres e homens.

FIGURA 21 - OUTRAS INICIATIVAS



Por fim, relativamente a outras iniciativas desenvolvidas, verifica-se que existe muito trabalho desenvolvido ao nível dos projetos de apoio social e entajuda familiar na comunidade que são dinamizados pelas entidades pertencentes ao Conselho Local de Ação Social.

Também a criação de um gabinete de apoio à vítima de violência, que resulta de uma parceria entre a CML, a CIG e a APAV, constitui-se como uma medida muito benéfica na militância contra a violência doméstica e na disponibilização de apoio às vítimas. Tendo em conta o crescendo da incidência de doenças do foro psicológico/ psiquiátrico durante o período pandémico, a nível nacional, destaca-se ainda o apoio psicológico disponibilizado pela CML aos/às cidadãos/ãs por via telefónica como uma medida meritosa e produtora de bem-estar ao nível saúde pública e da criação de redes de suporte comunitário. A CML tem também movido esforços para ministrar formação sobre o papel da mulher na política tanto a trabalhadores/as internos/as como a membros das associações.

FIGURA 22 -DIFICULDADES SENTIDAS

**Dificuldades Sentidas**

- Uma associação reporta dificuldades na divulgação, identificação dos intervenientes e organização de iniciativas de promoção de IG.

4.2.3. INTERESSE EM PARTICIPAR EM INICIATIVAS

GRÁFICO 35 - INTERESSE EM PARTICIPAR EM INICIATIVAS – ASSOCIAÇÕES, GRUPOS DESPORTIVOS E SOCIEDADES

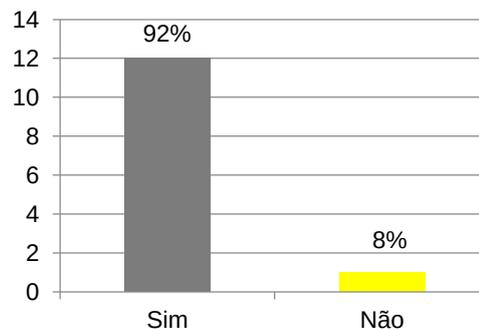
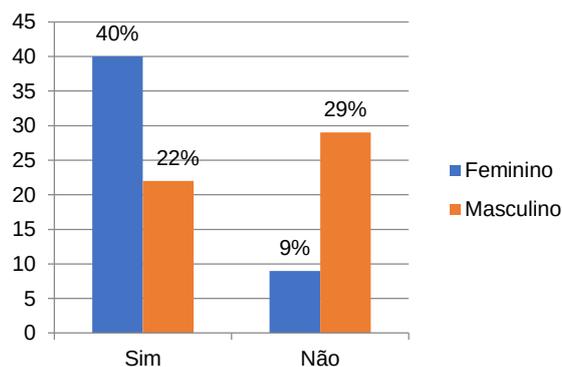


GRÁFICO 36 - INTERESSE EM PARTICIPAR EM INICIATIVAS – JOVENS DO ENSINO SECUNDÁRIO



O interesse para participar em iniciativas de promoção da igualdade de género é muito elevado por parte das associações inquiridas (92%). Apenas uma associação revela não ter interesse em ser convocada para iniciativas no âmbito da IG.

Também nos/as Jovens este interesse é grande, tendo-se verificado que é mais elevado para jovens do sexo feminino (40%) do que para jovens do sexo masculino (22%). 29% dos jovens do sexo masculino e 9% das jovens do sexo feminino não têm interesse em participar nestas iniciativas.

## SUGESTÕES APRESENTADAS

Abaixo apresentam-se o conjunto de soluções apresentadas por parte das Associações, dos/as Jovens e das entidades pertencentes ao Conselho Local de Ação Social sobre a melhor forma de dinamização da prática da igualdade de género no Concelho de Lagoa.

FIGURA 23 - SUGESTÕES DOS/AS JOVENS

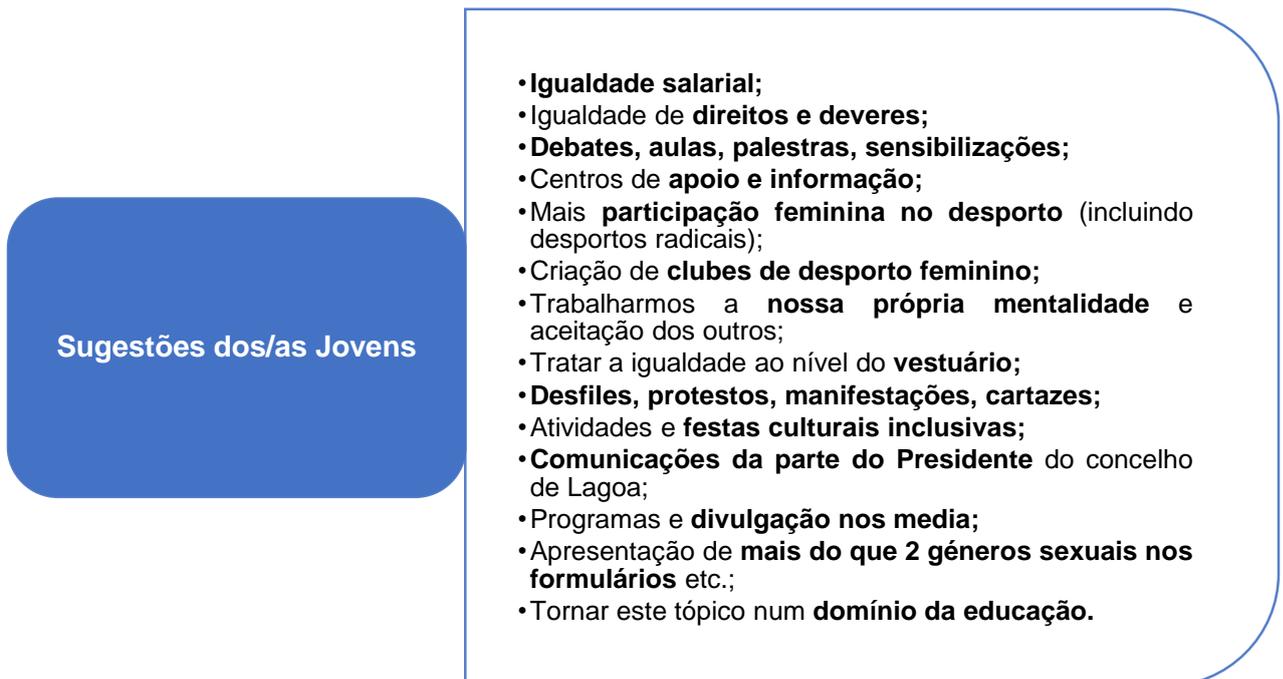


FIGURA 24 - SUGESTÕES DAS ASSOCIAÇÕES

Sugestões das Associações

- Realização de **seminários e atividades coletivas**;
- **Workshops de música e eventos multidisciplinares** de promoção do papel da mulher;
- **Atividades desportivas para as mulheres** em parceria com agentes locais;
- **Momentos desportivos com equipas mistas** em vez de ser um sexo contra outro;
- Estar atento aos **temas da atualidade**;
- **Divulgação** das funções/ papel social e **contributo de cada pessoa** para o **serviço público**;
- **Momentos de confraternização** entre membros e familiares das várias instituições;
- **Sensibilização regular das famílias e jovens**;
- **Workshops, atividades e demonstrações** relacionadas com a **atividade da associação**;
- Pensar a **saúde masculina**;
- Conceber um **plano de ação**.

FIGURA 25 - SUGESTÕES DO CONSELHO LOCAL DE AÇÃO SOCIAL

Sugestões do Conselho Local de Ação Social

- Maior investimento em **ações relacionadas com a IG**.

# CONCLUSÕES



Cofinanciado por:



## 5. CONCLUSÕES

Através da auscultação às partes interessadas da Câmara Municipal de Lagoa, bem como da auscultação aos agentes, instituições e organizações estratégicas existentes no Concelho, denota-se que muito trabalho já se encontra desenvolvido em matéria de responsabilidade social e não discriminação, sendo que é reconhecido que Lagoa é uma referência nacional em questões de igualdade e não discriminação, cidadania e direitos humanos.

No que respeita ao trabalho a desenvolver e que é foco da presente conclusão, é importante começar por analisar a informação obtida através dos 38 Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local, que nos fornecem uma caracterização dos eixos interno – Câmara Municipal de Lagoa – e externo – Território do Concelho – e permitem apurar um conjunto de necessidades chave.

Mais concretamente, ao nível do **Eixo Interno**, sabemos agora que;

- Existe uma predominância masculina no executivo, na assembleia municipal e nos cargos de direção da Câmara;
- Existe falta de representatividade equilibrada em 46 direções, sendo que 27 direções possuem uma representação masculina superior a 60% e 19 direções possuem uma representação feminina superior a 60%;
- Que dentro da CML os homens ganham em média mais do que as mulheres, apesar de esta diferenciação estar associada ao facto de, por um lado, terem maior representação em cargos com remuneração mais elevada, e, por outro, possuírem mais antiguidade nas carreiras de origem;
- Existe, em média, uma maior percentagem de mulheres que se encontram em situações de emprego precário, como é o caso da prestação de serviços e contratos de estágio.

Ao nível do **Eixo Externo**, verificou-se que;

- Existem apenas 3,5% de mulheres trabalhadoras por conta própria no Concelho;
- O ganho médio mensal dos homens é superior ao das mulheres em cerca de 117,8 euros;
- Existe baixa representatividade feminina ao nível da presidência dos órgãos sociais do 3º setor;
- Existe baixa representatividade feminina nos cursos de Ciências e Tecnologia, bem como de Artes Visuais;
- Existe baixa representatividade feminina na prática de desporto escolar, bem como de desporto federado;
- Existem poucos docentes a frequentar formações certificadas em Igualdade de Género;
- Existem muitas crianças em lista de espera para colocação em Creches/ Amas, bem como em Jardins de Infância, especialmente no que concerne às estruturas “Escolinha D’ ADR”, Centro Popular de Lagoa, “O Moinho” – CAIF, Centro Paroquial de Estômbar e Centro de Apoio Social de Carvoeiro;
- Existem muitos cidadãos/ãs em lista de espera para dar entrada em Lares de Idosos, nas diversas freguesias.

Deste modo, através da análise dos dados de caracterização é possível concluir que existem necessidades de intervenção em igualdade de género nos domínios de representação equilibrada dos sexos nas equipas/ direções e órgãos sociais; desenvolvimento das competências profissionais da população feminina adulta de modo a potenciar a sua valorização no mercado de trabalho; potenciação da atividade empreendedora entre a população feminina adulta (e potencialmente jovem); promoção e divulgação dos cursos de base científica e tecnológica entre a população estudantil feminina; promoção e incentivo à prática desportiva entre as mulheres e jovens do sexo feminino, atuando também aqui ao nível da representatividade dos participantes inscritos nas associações e clubes desportivos. Para além disto, e sabendo-se do trabalho que tem sido realizado para aumentar a quantidade e qualidade das respostas sociais existentes para crianças

e idosos, os dados de caracterização indicam que é necessário maior reforço da capacidade dos serviços de creche/ amas e lares de idosos, nas freguesias em que tal seja mais urgente, sendo esta uma forma indireta de beneficiar os/as cidadãos/ãs de Lagoa, em matéria de igualdade de género.

Por outro lado, é essencial considerarmos a análise dos dados obtidos por via da auscultação de ambos os eixos referidos.

No que concerne à Câmara Municipal de Lagoa, e não obstante a mesma estar significativamente avançada em matéria de cidadania, direitos humanos, conciliação e responsabilidade social, e não obstante também já dispor de um Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania e uma equipa de trabalho focada nas questões de igualdade entre mulheres e homens, destaca-se a necessidade de transversalização dos princípios da igualdade de género referida na literatura como o *mainstreaming* de género de modo a tratar estas questões de forma mais proactiva. Pretende-se que a intervenção deste Município vá para além do mero cumprimento da lei, contrariando a tendência para se pensar a igualdade de género como uma “não questão”, tendo por base a argumentação de que está presente nos valores e princípios de todos os agentes internos e externos.

Mais concretamente, e reforçando algumas das necessidades apresentadas pela caracterização realizada, defende-se que existem necessidades de intervenção em igualdade de género nos domínios de constituição representativa das equipas; investimento no desenvolvimento de competências profissionais do sexo sub-representado no âmbito das eventuais mobilidades internas a realizar para potenciação da referida representatividade; uma desagregação por sexo nas práticas de recrutamento, bem como na documentação estratégica produzida e nas análises de controlo de gestão; formação específica e certificada nos âmbitos “igualdade de género e não discriminação”, “linguagem inclusiva”, “parentalidade”, “conciliação da vida profissional, familiar e pessoal”, “assédio moral e sexual” que abranja todos os profissionais; medidas proativas de suporte a pais e cuidadores que permita contrariar o eventual tratamento desfavorável dos mesmos em contexto de trabalho; mecanismos internos de monitorização e de auscultação regular aos/às trabalhadores/as, bem como procedimentos formais para reporte e denúncia de desigualdades; práticas estruturadas de comunicação e divulgação das ações empreendidas e medidas implementadas de modo a que elas abrangem todos/as os/as trabalhadores/as; formação estruturada e sensibilizações regulares para os/as trabalhadores/as em cargos de gestão para que os/as mesmos/as se tornem agentes de mudança proativos em matéria de igualdade de género e que compreendam os benefícios que daí advêm; uma análise diferenciada dos impactos destas e todas as outras atividades desenvolvidas em mulheres e homens; e uma advocacia novamente proativa junto de fornecedores, parceiros, associados e empresas subcontratadas.

Por último, relativamente ao território, a intervenção deverá seguir a mesma lógica de aplicação de um espírito crítico e integrativo da perspetiva de género a todas as esferas de atuação – educativa, social e associativa, política, económica, cultural, desportiva, lúdica e de saúde pública.

Mais especificamente, no âmbito do território, destacam-se as necessidades de intervenção ao nível do desenvolvimento de uma política de igualdade de género nas escolas que veicule uma orientação clara e concreta nesta matéria, bem como medidas proativas de promoção da não discriminação e combate à opressão das mulheres; formação estruturada, regular e certificada ao pessoal docente e não docente sobre “igualdade de género e não discriminação”, “linguagem inclusiva”, “estereótipos de género”, “violência contra mulheres”, “assédio moral e sexual”; inclusão dos temas anteriormente referidos nos conteúdos letivos do programa curricular a ministrar aos/às alunos/as; maior investimento na promoção e divulgação das áreas científicas e tecnológicas junto da população estudantil feminina; promoção de iniciativas e projetos de promoção da igualdade, não discriminação e combate à violência contra mulheres na comunidade, com particular enfoque na divulgação dos mesmos, tendo em conta o desconhecimento revelado pelos/as jovens nesta matéria; fomento específico da participação feminina no desporto, na política, na criação do próprio emprego, ao invés do fomento realizado de modo transversal; disponibilização de serviços de apoio à literacia financeira, bem como de apoio jurídico à comunidade que transcendam os que são veiculados atualmente (DECO), dado que os últimos se encontram muito focados no sobre-endividamento; incentivo à implementação de critérios de género na constituição dos órgãos sociais das associações; incentivo à

participação dos/as membros/as das associações em ações de formação neste âmbito, bem como a criação de um plano de apoio quotidiano e comunicação regular entre os vários agentes locais (e não apenas os que compõem o CLAS) que permita a partilha de práticas e iniciativas, bem como a troca de impressões que facilite a atualização das práticas e a resolução de problemas.

Salientam-se ainda três preocupações a considerar no que concerne à implementação de medidas futuras, nomeadamente, a necessidade de apoio específico/ benefícios específicos para as microempresas que possuem menos capacidade financeira de veicular medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e incentivo da parentalidade; para além disso, a necessidade de olhar para os recreios das escolas e trabalhar os mesmos por forma a que se tornem uma ferramenta/ instrumento/ espaço de inclusão e não de exclusão, algo que deverá ser estendido também aos parques infantis; por último, é importante refletir sobre como enfrentar a crise pós moratória resultante da pandemia COVID-19, por exemplo, por via da alocação de uma task force e presença desta questão nos regulamentos municipais.

Crê-se que as necessidades e áreas de intervenção acima referidas consolidam o trabalho desenvolvido numa atuação alinhada com as diretivas da ENIND e com as metas 1, 5 e 9 dos ODS da Agenda 2030 das Nações Unidas, e permitem conceber um novo PMIND com ações e medidas específicas coerentes e fundamentadas em necessidades reais.

Pretende-se, desta forma, que o novo PMIND atue como um instrumento de gestão mais apurado, ao serviço de uma política de governação mais ampla e abrangente que visa a incorporação da lente de género em todos os domínios da sociedade para veicular uma transformação efetiva e de longo alcance.

# BIBLIOGRAFIA E ANEXOS

Cofinanciado por:



## 6. BIBLIOGRAFIA

### LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA

#### Constituição da República Portuguesa.

**DEC.-LEI N.º 392/79 de 20 de setembro** - Visa garantir às mulheres a igualdade em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa.

**Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual** aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

**LEI N.º 7/2009 de 12 de fevereiro** - Visa a proteção dos trabalhadores no âmbito da parentalidade.

**Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro** – Regime Jurídico das autarquias locais.

**LEI N.º 35/2014 de 20 de junho** - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

**Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio** – Quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade.

#### Tratado da Comunidade Europeia.

### PUBLICAÇÕES CONSULTADAS

**Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar.** Manual para as Empresas. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 2006.

**Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,** Jornal Oficial da União Europeia, C/83, 2010.

#### Carta Educativa de Lagoa de 2018.

**Declaração Universal dos Direitos Humanos,** adotada e proclamada pela Assembleia Geral na sua Resolução 217A (III) de 10 de dezembro de 1948 e publicada no Diário da República, I Série A, n.º 57 de 9 de março de 1978, mediante aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

**Diagnóstico Social de Lagoa de 2020** (págs. 84, 110, 121, 154, 162, 163, 172 e 173).

#### Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum.

**Guia Acessibilidade e Mobilidade para todos,** apontamentos para uma melhor interpretação do DL 163/2006, de 8 de agosto, Secretariado Nacional de Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, 2007.

**Guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas.** Comissão para a Igualdade do Trabalho e no Emprego (CITE), 2008.

**Guia de Boas Práticas, conciliar a vida profissional, familiar e social.** DGV – CE: Tradução no âmbito do trabalho desenvolvido pelo Grupo de Coordenação “Ação Positiva”, estabelecido no quadro do terceiro programa comunitário a médio prazo, 1991-1995.

**Guia para o combate à discriminação nos Municípios - Planear para todos e todas,** planear a diversidade. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2010.

**Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública.** Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2009.

**Guia Prático os Direitos das Pessoas com Deficiência em Portugal**, Instituto Nacional para a Reabilitação, 2019.

**Guia sobre Desenvolvimento Sustentável**, Centro de Informação Regional das Nações Unidas para a Europa Ocidental.

**Guia sobre o Desenvolvimento sustentável**, Centro de Informação Regional das Nações Unidas para a Europa Ocidental, 2016.

**Guião CITE para a Elaboração dos Planos de Igualdade anuais**, em concordância com o despacho normativo n.º 18/2019, de 21 de junho que regulamenta a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto.

**Igualdade de Género na Vida Local, o papel dos Municípios na sua promoção**. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2009.

**Livro Branco, Homens e Igualdade de Género em Portugal**, Instituto de Ciências Sociais de Lisboa e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2016.

**Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, 16 de novembro de 2017;

**Women's Empowerment Principles (WEP) Gap Analysis Tool**, resultado do projeto conjunto entre a United Nations Global Compact e a UN Women.

## **CIBERGRAFIA**

**Direção Geral da Educação**, <https://cidadania.dge.mec.pt/igualdade-de-genero>.

**Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis**, Associação Portuguesa de Famílias Numerosas, 2014 [www.observatorioafr.org](http://www.observatorioafr.org)

**Publicações da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género**, <http://www.cig.gov.pt/documentacao-de-referencia/publicacoes-cig/>

## 7. ANEXOS

### Anexo 1 – Trabalhadores/as por sexo por divisão municipal

Divisões/Serviços	Feminino	Masculino
Ação Social	80%	20%
Água e Saneamento	7%	93%
Armazém	0%	100%
Arquivo	50%	50%
Aru's e Mobilidade	0%	100%
Atividades Aquáticas / Piscina	27%	73%
Atividades Culturais	33%	67%
Balcão Empreendedor	50%	50%
Balcão Único	100%	0%
Biblioteca	87,5%	12,5%
Cedência de Viaturas	10%	90%
Cemitério	0%	100%
Comunicação e Imagem	50%	50%
Contabilidade / Financeira	62,5%	37,5%
Contencioso	67%	33%
Contratação Pública	50%	50%
Ação Sócio Cultural	60%	40%
Compras	100%	0%
Obras	25%	75%
Planeamento Estratégico	33%	67%
Recursos Humanos e Higiene e Segurança	93%	7%
Serviços Públicos Essenciais	100%	0%
Urbanismo	0%	100%
Economato	100%	0%
Educação Ambiental	0%	100%
Educação	50%	50%
Eletricidade	0%	100%
Escola de Artes	0%	100%
Executivo	29%	71%
Feiras e Mercados	50%	50%
Fiscalização Obras e Urbanismo	50%	50%
Fiscalização Municipal	44%	56%
Gabinete de Apoio à Presidência	100%	0%
Gestão de Redes	0%	100%
Gestão Escolar	100%	0%
Informática / aplicações	50%	50%
Jardins	31%	69%
Juventude	67%	33%
Limpeza Urbana	61%	39%
Litoral e Orla Costeira	0%	100%
Logística	45%	55%
Logística e Manutenção	60%	40%
Manutenção	0%	100%
Modernização Administrativa	100%	0%
Museu	50%	50%
Obras Municipais	0%	100%
Parque Automóvel	0%	100%
Parque Feiras e Exposições	14%	86%
Património	50%	50%
Planos Gestão Território	0%	100%
Recolha R.U	4%	96%
Relação / Atendimento ao Múncipe	36%	64%

Divisões/Serviços	Feminino	Masculino
Saúde Pública / Veterinário	60%	40%
Secretaria de Obras e Urbanismo	92%	8%
Secretaria Geral	70%	30%
Jurídico. Contratação Pública / Ob. Urbanismo	100%	0%
Desporto	43%	57%
Técnicos	0%	100%
Sítio das Fontes	0%	100%
Smart City	0%	100%
Tesouraria	100%	0%
Turismo	67%	33%
<b>Total</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>

Fonte: Município de Lagoa, 2020.

## Anexo 2 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as, por sexo, por categoria profissional

GANHO MÉDIO MENSAL DOS/AS TRABALHADORES/AS DA CÂMARA MUNICIPAL, POR SEXO, NA CATEGORIA DE DIRIGENTES

Dirigentes	Masculino	Feminino	Diferencial
2º grau	2765,55€	2621,68€	143,87€
3º grau	1939,61€	1824,84€	114,77€
4º grau	1659,58€	1858,38€	198,80€

Fonte: Município de Lagoa, 2020.

GANHO MÉDIO MENSAL DOS/AS TRABALHADORES/AS DA CÂMARA MUNICIPAL, POR SEXO, NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

Cargo	Masculino	Feminino	Diferencial
Técnico Superior	1307,88€	1354,86€	46,98€

Fonte: Município de Lagoa, 2020.

GANHO MÉDIO MENSAL DOS/AS TRABALHADORES/AS DA CÂMARA MUNICIPAL, POR SEXO, NA CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

Cargo	Masculino	Feminino	Diferencial
Assistente Técnico	834,62€	812,35€	22,27€

Fonte: Município de Lagoa, 2020.

GANHO MÉDIO MENSAL DOS/AS TRABALHADORES/AS DA CÂMARA MUNICIPAL, POR SEXO, NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Cargo	Masculino	Feminino	Diferencial
Assistente Operacional	683,71€	653,24€	30,47€
Encarregado Operacional	945,37€	840,11€	105,26€

Fonte: Município de Lagoa, 2020.

### Anexo 3 – N.º rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados, por instituição e por modalidade

Instituição/ Modalidade	Masculino	Feminino	Total
Associação Académica da Bela Vista	169	61	230
Atletismo	48	53	101
Futebol	121	8	129
ACD - Mentos do Desporto	22	0	22
Futebol	22	0	22
Xadrez	0	0	0
ACD da Che Lagoense	62	60	122
Badminton	45	29	74
Dança	0	0	0
Ginástica Acrobática	0	15	15
Ginástica de Trampolins	17	16	33
ACD de Ferragudo	129	117	246
Basquetebol	97	99	196
Crosstraining	0	0	0
Judo	32	18	50
Pilates	0	0	0
Zumba	0	0	0
Associação de Artes Marciais Lagoa	26	2	28
Karaté	26	2	28
A. Cap. " Malta do Sul " - Muzenza	24	15	39
Capoeira	24	15	39
ADC "Os Lagoenses"	16	0	16
Futsal	16	0	16
ADR – CCS da Quinta de S. Pedro	10	6	16
Escalada	10	6	16
Audácia e Eficácia - Associação	12	3	15
Muay Lert Rit – Defesa Pessoal	0	0	0
Muay Thai - Kick Boxing	12	3	15
Carvoeiro Clube de Ténis	0	0	0
Ginásio	0	0	0
Ténis	0	0	0
Carvoeiro United	27	0	27
Futebol	27	0	27
Clube de Futebol os Estombarenses	0	0	0
Futebol	0	0	0
Clube de Praticantes - BTT Trilhos	0	0	0
BTT	0	0	0
Escola de Futebol João Moutinho	112	0	112
Futebol	112	0	112
Grupo Desportivo de Lagoa	206	29	235
Futebol	169	1	170
Patinagem	17	28	45
Rugby	20	0	20
Kayak Clube Os Castores do Arade	48	20	68
Canoagem	48	20	68
Lagoa Académico Clube	163	67	230
Andebol	112	52	164
Natação	20	15	35
Pólo aquático	31	0	31
Município de Lagoa	0	0	0
Classes +55	0	0	0
Condicionamento Total	0	0	0
Ginásio	0	0	0
Natação	0	0	0
Yoga	0	0	0
Zumba	0	0	0
Nobel Internacional School	0	0	0
Capoeira	0	0	0
Dança	0	0	0
Futebol	0	0	0
Karaté	0	0	0
Patinagem	0	0	0
Street Dance	0	0	0
Ténis	0	0	0
Yoga	0	0	0
Zumba	0	0	0

<b>Sharks United</b>	20	0	20
<b>Futebol</b>	20	0	20
<b>SVRDC Ferragudense</b>	27	0	27
<b>Futsal</b>	27	0	27
<b>SR Boa-União Parchalense</b>	0	25	25
<b>Futsal</b>	0	25	25
<b>SRC Estombarenses</b>	16	0	16
<b>Futsal</b>	16	0	16
<b>Sporting Clube Lagoense</b>	17	10	27
<b>Atletismo</b>	17	10	27
<b>Universo dos Mistérios – AC</b>	41	12	53
<b>Badminton</b>	41	12	53

Fonte: Município de Lagoa, 2020.

#### Anexo 4 – Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor

ASSOCIAÇÃO	DIREÇÃO		MESA DE ASSEMBLEIA				DIRETORES/AS TÉCNICOS			
	PRESIDENTE	VOGAIS	PRESIDENTE	VOGAIS	H	M	H	M		
Academia Cultural Sénior de Lagoa	1	0	5	4	0	1	1	2	0	0
Associação Adventista para o Desenvolvimento, Recurso e Assistência - ADRA	1	0	2	3	1	0	0	3	0	2
ARTIS XXI – Associação de Educação Artística de Lagoa	1	0	4	1	1	0	4	1	0	0
Associação Académica da Bela Vista	1	0	9	4	0	1	1	2	0	0
Associação Cultural a Bóia	0	1	1	2	0	1	1	2	1	0
Associação Cultural e Desportiva da Che Lagoense	1	0	2	6	1	0	1	2	0	3
Associação Cultural e Desportiva de Ferragudo	1	0	7	8	1	0	1	1	0	0
Associação Cultural, Desportiva e Recreativa de Porches	1	0	8	3	1	0	4	0	0	0
Associação de Estudantes da ESPAMOL	0	1	0	3	0	1	0	3	0	0
Associação de Artes Marciais de Lagoa	1	0	5	4	1	0	3	0	0	0
Associação de Capoeiragem Malta do Sul	1	0	1	3	0	1	0	3	0	0
Associação de Pescadores e Operadores Marítimo-Turísticos da Praia da Senhora da Rocha	1	0	3	0	0	1	1	1	0	0
Associação de Pescadores e Operadores Marítimo-Turísticos do Porto de Pesca de Benagil	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0
Associação Desportiva e Recreativa – Centro Cultural e Social da Quinta de S. Pedro	1	0	2	2	1	0	1	1	0	2
Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Lagoa	1	0	7	0	1	0	5	0	0	0
Associação Moradores do Bairro da Boa Vontade	1	0	3	0	1	0	5	0	0	0
Associação Recreativa, Desportiva e Cultural Mentes do Desporto	1	0	0	2	1	0	2	0	-	-
Carvoeiro Clube de Ténis	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Centro de Apoio a Idosos de Ferragudo	1	0	3	1	1	0	2	0	0	3
Centro de Apoio Social de Carvoeiro	1	0	6	3	1	0	3	1	0	1
Centro de Apoio Social de Porches	0	1	4	1	1	0	3	0	0	1
Centro Paroquial de Estômbar	1	0	2	2	0	0	0	0	0	1
Centro Popular de Lagoa	1	0	8	1	1	0	0	2	0	3
Clube de Futebol os Estombarenses	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Corpo Nacional de Escutas – Agrupamento 1256 Parchal	0	1	3	2	0	0	0	0	0	0
Corpo Nacional de Escutas – Agrupamento 413 Marítimos de Ferragudo	0	1	2	0	-	-	-	-	-	-
Corpo Nacional de Escutas – Agrupamento 511 Lagoa	0	1	1	5	-	-	-	-	-	-
Corpo Nacional de Escutas – Agrupamento 715 Estômbar	1	0	6	3	0	0	0	0	0	0
Football Club Carvoeiro United	1	0	6	2	0	1	0	1	-	-
Fraternidade de Nuno Álvares – Núcleo de Lagoa	1	0	5	0	1	0	1	1	0	0

ASSOCIAÇÃO	DIREÇÃO				MESA DE ASSEMBLEIA				DIRETORES/AS TÉCNICOS	
	PRESIDENTE		VOGAIS		PRESIDENTE		VOGAIS		H	M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Grupo de Cantares Fonte Nova	1	0	2	3	1	0	3	3	0	0
Grupo Desportivo de Lagoa	1	0	19	0	1	0	3	0	0	0
Ideias do Levante – Associação Cultural de Lagoa	1	0	1	2	0	1	1	1	5	5
Kayak Clube Castores do Arade	1	0	3	0	1	0	3	2	0	0
Grupo de Cantares do Parchal	1	0	5	0	0	1	0	3	0	0
Lions Clube de Lagoa	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
Rancho Folclórico do Calvário	1	0	1	1	0	1	0	2	-	-
Santa Casa da Misericórdia de Estômbar	1	0	4	4	1	0	2	0	0	0
Serviços Sociais, Culturais e Desportivos – Associação dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Lagoa	1	0	1	4	0	1	1	4	0	0
Sociedade Recreativa Boa União Parchalense	1	0	8	6	1	0	2	2	14	10
Sociedade Recreativa Capricho Estombarense	1	0	7	0	1	0	3	4	0	0
Sociedade Vencedora Recreativa, Desportiva e Cultural Ferragudense	1	0	6	1	1	0	2	1	-	-
Sporting Clube Lagoense	1	0	8	0	1	0	0	6	0	0
União Juventude de Sesmarias	1	0	3	0	0	1	2	3	0	0
Universo dos Mistérios Associação Cultural – Espaço Comunitário de Estômbar	1	0	8	1	0	1	0	1	1	1

Fonte: Dados recolhidos através das organizações de terceiro setor, junho/julho de 2020.

## Anexo 5 – Guião de Entrevista de Auscultação aos/às Trabalhadores/as da CML

### MUNICÍPIO DE LAGOA

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

#### – Diagnóstico – Trabalhadores/as

##### Geral

1. Considera que existe compromisso e apoio por parte da liderança da CML no que se refere à igualdade de género e ao empoderamento das mulheres?
2. Existem medidas específicas neste âmbito?
3. Essas medidas/ plano está online/disponível para consulta de todos/as os trabalhadores/as?
4. Incentivam-se os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões neste âmbito?
5. Existem procedimentos formais para apresentação de denúncias?
6. Promovem-se ações de formação e/ ou sensibilização?
7. Emprega linguagem inclusiva interna e externamente?
8. A CML é isenta de estereótipos na publicidade e comunicação?

##### Acesso a Emprego

1. Considera que existe igualdade de oportunidades para mulheres e homens no acesso a novas funções no âmbito dos processos de recrutamento e seleção? (processos, métodos e instrumentos avaliativos)
2. A CML divulga o modelo de recrutamento e seleção em vigor?
3. Considera que existe uma representação equilibrada de mulheres e homens nas equipas?

##### Igualdade nas Condições de Trabalho

###### **Formação Inicial e Contínua**

1. Considera que existe igualdade entre mulheres e homens no acesso a formação profissional disponibilizada pela CML? (quantidade, qualidade e conteúdos ministrados)
2. A CML divulga o plano de formação em vigor?
3. Constam no plano formação/ sensibilização sobre - estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?

###### **Avaliação de Desempenho**

1. Considera que existe igualdade e não discriminação entre mulheres e homens nos processos de avaliação do desempenho?
2. Considera que a avaliação de desempenho está isenta de penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares?
3. O modelo de avaliação de desempenho é amplamente divulgado aos/às trabalhadores/as?

###### **Promoção / Progressão da carreira profissional**

1. Considera que as habilitações, formação, competências e resultados da avaliação do desempenho de mulheres e homens são reconhecidos de igual forma no âmbito dos processos de promoção e progressão na carreira?
2. A CML proporciona de igual modo a participação de mulheres e homens em projetos que permitem o desenvolvimento de competências de liderança e gestão?
3. Considera que existe igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no acesso a cargos de liderança e gestão?
4. A CML tem medidas específicas para garantir as situações anteriores, especialmente no que concerne ao sexo sub-representado?
5. A CML divulga o modelo de promoção e progressão da carreira profissional?

###### **Remuneração**

1. Considera que mulheres e homens em funções idênticas são remunerados de igual modo?
2. A CML divulga os critérios que fundamentam a atribuição retribuição variável, prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, etc.?
3. Os mesmos são alcançáveis em igual medida para funções de predominância feminina e para funções de predominância masculina?

### Proteção na Parentalidade

#### **Licenças/ Licenças Partilhadas**

1. A CML incentiva o uso partilhado da licença parental inicial?
2. A CML concede licenças parentais e/ou licenças por adoção e/ou licenças para assistência a filho/a com durações superiores às previstas na lei, tanto para mulheres como para homens?
3. A CML concede benefícios monetários ou em espécie, superiores aos previstos na lei, tanto para mulheres como para homens?
4. A CML realiza contratações para substituir os/as trabalhadores/as em gozo de licença?
5. A CML divulga informação sobre a legislação no âmbito do direito de parentalidade?

#### **Dispensas**

A CML concede aos/às trabalhadores/as dispensas para assistência a filho/a e/ou assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei e sem perda de quaisquer direitos?

#### **Formação para a reinserção profissional**

A CML inclui, por iniciativa própria, o/a trabalhador/a que regresse de licença para assistência a filho/a, em formação para reinserção profissional?

### Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

1. A CML tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos/as ou crianças a cargo ou familiares com necessidades especiais dos/das trabalhadores/as?
2. A CML tem serviços próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações, etc.)?
3. A CML possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
4. A CML concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores/as com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
5. Considera que é fácil conseguir tirar 1 ou 2 horas do horário de trabalho para tratar de um assunto pessoal?
6. Costuma trabalhar para além do horário previsto? Em caso afirmativo, tal tem implicações negativas na sua vida pessoal/ familiar e/ou saúde?
7. Considera razoável o tempo que gasta em deslocações casa-trabalho-casa?
8. A CML divulga informação sobre as medidas de conciliação existentes?

### Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

**Assédio no trabalho:** 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.

1. A CML implementa medidas para prevenir o assédio moral e/ou assédio sexual e/ou outras ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a no contexto de trabalho?

2. Existem procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho?
3. A CML informa acerca dos mesmos?
4. Existem procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?

#### **Comentários adicionais:**

### **Anexo 6 – Guião de Entrevista de Auscultação à Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos da CML**

#### **MUNICÍPIO DE LAGOA Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Diagnóstico – DGRH**

##### **Geral**

1. Existem medidas específicas nos âmbitos da igualdade e não discriminação, apoio a pais e cuidadores, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e prevenção da violência, assédio e exploração sexual?
2. As medidas/ planos existentes são divulgados aos/às trabalhadores/as?
3. Incentivam-se os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões nos domínios acima elencados?
4. Existem procedimentos formais para apresentação de denúncias nos domínios acima elencados?
5. Em todos os documentos estratégicos elaborados os dados são desagregados por sexo?
6. Emprega linguagem inclusiva interna e externamente?
7. Nas suas comunicações internas e externas, é isenta de estereótipos de género?

##### **Igualdade no Acesso a Emprego**

1. Nos formulários de candidatura e durante as entrevistas de emprego, garante-se que não existem perguntas sobre status ou planos de casamento, gravidez ou responsabilidades de cuidado?
2. Garante que as descrições do cargo usam linguagem neutra quanto ao género?
3. Na constituição das equipas preside o princípio da representação equilibrada de mulheres e homens?
4. Mantêm-se durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?

##### **Igualdade nas Condições de Trabalho**

###### **Formação Inicial e Contínua**

1. Oferece formação, programas rotativos e oportunidades educacionais com apoio específico para as mulheres?
2. Oferece programas específicos para criar uma reserva de mulheres qualificadas para cargos de liderança e gestão?
3. Tem medidas em vigor para garantir que os programas de desenvolvimento profissional sejam planeados para horários que atendam às agendas tanto dos homens quanto das mulheres (levando em consideração as responsabilidades de cuidado)?

###### **Avaliação de Desempenho**

1. Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações?
2. Garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do N.1 e do N.2 do artigo 65º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?

Art.º 65º

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
  - b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
  - c) Licença por interrupção de gravidez;
  - d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
  - e) Licença por adoção;
  - f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
  - g) Falta para assistência a filho;
  - h) Falta para assistência a neto;
  - i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
  - j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
  - k) Dispensa para avaliação para adoção.
  - l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.
- 2 - A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

### **Promoção / Progressão da carreira profissional**

1. A Câmara proporciona de igual modo a participação de mulheres e homens em projetos que permitem o desenvolvimento de competências de coordenação e gestão?
2. Ao nomear trabalhador/a para um cargo de chefia, a Câmara tem presente o princípio da igualdade e não discriminação?
3. Existem medidas específicas para garantir as situações anteriores, especialmente no que concerne ao sexo sub-representado?
4. Existe atualmente uma representação equilibrada de ambos os sexos nos vários serviços ao serviço da Câmara?

### **Salários**

1. A Câmara tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?
2. Estes valores são atribuídos com base em critérios previamente definidos, claros e objetivos, relacionados com diferenças ao nível das qualificações, competências, responsabilidade, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado?
3. A Câmara tem procedimentos de monitorização das retribuições base e retribuições complementares para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?
4. Assegura a realização de uma auditoria ou avaliação objetiva – internamente ou por terceiros – de lacunas salariais entre mulheres e homens, pelo menos a cada cinco anos, para garantir que trabalhos de igual valor sejam remuneradas de forma igualitária?

### **Proteção na Parentalidade**

#### **Licenças/ Licenças Partilhadas**

1. A Câmara afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação no âmbito do direito de parental idade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno, consagra no mesmo toda essa legislação?
2. A Câmara trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?
3. Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?
4. Por nascimento de filho/a as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?
5. Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?
6. As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?
7. A Câmara respeita o direito de trabalhador/a a licença para assistência a filho/a?

### **Dispensas e Faltas**

1. A Câmara respeita os direitos:
  - dispensa para avaliação para adoção?
  - dispensa para consulta pré-natal e acompanhamento em consulta pré-natal?
  - dispensa para aleitação do pai?
  - dispensa para amamentação/ aleitação da mãe?
  - falta para assistência a filho/a ou neto/a?
2. A Câmara considera faltas justificadas as motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a?

#### ***Redução do Tempo de Trabalho***

A Câmara respeita o direito de trabalhador/a à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência/ doença crónica?

#### ***Formação para a reinserção profissional***

A Câmara respeita o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador/a após a licença para assistência a filho/a?

#### ***Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante***

1. A Câmara respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em regime de adaptabilidade, de banco de horas, de horário concentrado ou trabalho noturno (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?
2. A Câmara respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde no local de trabalho?
3. A Câmara respeita o direito do trabalhador que realiza aleitação a ser dispensado de prestar trabalho em regime de adaptabilidade, de banco de horas, de horário concentrado?
4. A Câmara respeita o direito do trabalhador com filho/a com menos de 12 anos dispensado de trabalho suplementar?

#### ***Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental***

A Câmara cumpre o artigo 63º do Código do Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?

#### ***Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental***

A Câmara cumpre o N.3 do artigo 144º do Código do Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?

#### ***Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal***

A Câmara respeita o direito do/a trabalhador/a com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a Câmara disponha de recursos e meios para o efeito?

#### ***Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial***

- A Câmara proporciona formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?
- A pedido de trabalhador/a com responsabilidades familiares, a Câmara concedeu horário flexível ou trabalho a tempo parcial?

- Na organização de horários de trabalho por turnos, a Câmara considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as?

### **Faltas**

A Câmara respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores/as para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?

### **Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar**

A Câmara garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal e de banco de horas grupal a trabalhador/a com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?

### **Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho**

1. A Câmara possui e adota o Código de Ética e boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?
2. Ocorreram situações de prática de assédio na Câmara?  
Se sim:
  - A Câmara garantiu que o/a denunciante e testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?
  - A Câmara considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador/a a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?
  - Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a Câmara instaurou procedimento disciplinar?
  - A Câmara conferiu o direito de indemnização à vítima?
  - A Câmara assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?

## **Anexo 7 – Guião de Entrevista de Auscultação à Comunicação da CML**

### **MUNICÍPIO DE LAGOA Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Diagnóstico – Comunicação**

1. Existe compromisso por parte da área da Comunicação no que se refere à igualdade de género?
2. A Comunicação interna e externa é isenta de estereótipos de género nos comunicados e atividades de publicidade e marketing realizadas?
3. Emprega linguagem inclusiva a nível interno e externo?
4. Tem parceiros, entidades subcontratadas e associados que respeitam estes princípios?
5. Tem uma abordagem para avaliar diferenças ao nível do impacto das suas atividades em mulheres e homens?
6. A Comunicação toma medidas de aquisição proactivas para expandir os relacionamentos com empresas de propriedade de mulheres na cadeia de valor e na contratação de fornecedores?
7. A Comunicação incentiva os fornecedores a melhorar o seu desempenho quanto à igualdade de género?

## Anexo 8 – Guião de Entrevista de Auscultação à Conselheira Local para a Igualdade da CML

### MUNICÍPIO DE LAGOA Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Diagnóstico – Conselheira Local Igualdade

1. A CML tem objetivos estratégicos definidos e mensuráveis para:
  - A promoção da igualdade de género e não discriminação?
  - Apoio a pais e cuidadores?
  - Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal?
  - Prevenção da violência, assédio e exploração sexual?
2. Foram alocadas verbas para medidas específicas em todos os domínios?
3. Incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões nos diversos domínios elencados?
4. Existem procedimentos formais para apresentação de denúncias em todos os domínios?
5. Criou uma task-force responsável pela implementação do Plano para a Igualdade de Género?
6. Organiza reuniões periódicas e monitoriza o trabalho executado, implementando ações corretivas quando necessário?
7. Promove ações de formação e/ ou sensibilização no domínio da igualdade de género e não discriminação?
8. Em todos os documentos estratégicos elaborados os dados são desagregados por sexo?
9. Emprega linguagem inclusiva interna e externamente?
10. Nas suas comunicações internas e externas, é isenta de estereótipos de género?
11. A CML tem uma abordagem para tratar das necessidades específicas de saúde, segurança e higiene das mulheres no trabalho e enquanto se deslocam para o trabalho?
12. A CML tem uma abordagem para promover o acesso a serviços de saúde de qualidade que atendam às necessidades de saúde específicas das suas trabalhadoras?
13. A CML toma medidas de aquisição proactivas para expandir os relacionamentos com empresas de propriedade de mulheres na cadeia de valor e na contratação de fornecedores?
14. A CML incentiva fornecedores, empresas subcontratadas e parceiros a melhorar o seu desempenho quanto à igualdade de género?
15. A CML tem uma abordagem para avaliar diferenças no impacto em mulheres e homens ao nível das atividades que desenvolve?

## Anexo 9 – Guião de Entrevista de Auscultação à Responsável pelo Sistema de Gestão da Conciliação da CML

### MUNICÍPIO DE LAGOA Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Diagnóstico – Responsável SGC

1. A CML tem objetivos estratégicos definidos e mensuráveis para:
  - A promoção da igualdade de género e não discriminação?
  - Apoio a pais e cuidadores?
  - Conciliação vida profissional, familiar e pessoal?
  - Prevenção da violência, assédio e exploração sexual?
2. Foram alocadas verbas para medidas específicas em todos os domínios?
3. Incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões nos diversos domínios elencados?
4. Existem procedimentos formais para apresentação de denúncias em todos os domínios?
5. Criou uma task-force responsável pela implementação do Plano para a Igualdade de Género?
6. Organiza reuniões periódicas e monitoriza o trabalho executado, implementando ações corretivas quando necessário?
7. Promove ações de formação e/ ou sensibilização no domínio da igualdade de género e não discriminação?
8. Em todos os documentos estratégicos elaborados os dados são desagregados por sexo?
9. Emprega linguagem inclusiva interna e externamente?
10. Nas suas comunicações internas e externas, é isenta de estereótipos de género?
11. A CML tem uma abordagem para tratar das necessidades específicas de saúde, segurança e higiene das mulheres no trabalho e enquanto se deslocam para o trabalho?
12. A CML tem uma abordagem para promover o acesso a serviços de saúde de qualidade que atendam às necessidades de saúde específicas das suas trabalhadoras?
13. A CML toma medidas de aquisição proactivas para expandir os relacionamentos com empresas de propriedade de mulheres na cadeia de valor e na contratação de fornecedores?
14. A CML incentiva fornecedores, empresas subcontratadas e parceiros a melhorar o seu desempenho quanto à igualdade de género?
15. A CML tem uma abordagem para avaliar diferenças no impacto em mulheres e homens ao nível das atividades que desenvolve?

## Anexo 10 – Guião de Entrevista de Auscultação à Liderança da CML

### MUNICÍPIO DE LAGOA Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Diagnóstico – Liderança da CML

1. Existe compromisso e apoio por parte da liderança da Câmara no que se refere à igualdade de género e ao empoderamento das mulheres?
2. A Câmara tem uma política de não discriminação e de igualdade de oportunidades, seja ela independente ou claramente incluída em uma política corporativa mais ampla?
3. A Câmara tem uma abordagem para o apoio dos/as trabalhadores/as nas suas funções de pais e cuidadores?
4. A Câmara tem uma abordagem para que todos/as os/as trabalhadores/as encontrem equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?
5. A Câmara tem uma abordagem para garantir um ambiente livre de violência, assédio e exploração sexual?
6. A Câmara tem políticas e processos estabelecidos para garantir a responsabilidade de respeitar os direitos de mulheres e meninas nas comunidades locais onde opera?
7. A Câmara tem uma abordagem para incorporar a questão de género nas atividades de responsabilidade social, filantropia, advocacy pública e parcerias?
8. A Câmara desenvolve iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação, bullying, saúde sexual e reprodutiva, prevenção de DSTs, tabagismo, alcoolismo, rastreios médicos, prevenção do cancro, planeamento familiar, violência doméstica e sexual, tráfico de seres humanos (ações de formação, seminários, criação de redes, espaço de informação, etc.)?
9. A Câmara apoia a criação e manutenção de redes de apoio social e entreaajuda familiar, possibilitando a redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadores/as, no âmbito das problemáticas de abandono escolar, monoparentalidade, violência doméstica, bullying, apoio a familiares idosos ou outros familiares dependentes?
10. A Câmara permite o acesso e utilização das instalações de cultura, desporto e lazer promovendo atividades inclusivas dirigidas a mulheres e homens?
11. A Câmara participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar as mulheres e homens a participarem na vida associativa e política local?
12. A Câmara proporciona a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e homens?
13. A Câmara tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais/ empresarias e individuais no domínio da igualdade de género?
14. A Câmara desenvolve ações que visem a promoção da atividade empreendedora do sexo sub-representado?

## Anexo 11 – Guião de Entrevista de Auscultação às Escolas do Concelho de Lagoa

### MUNICÍPIO DE LAGOA Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Diagnóstico – Escolas Lagoa

1. Existe compromisso por parte das Escolas no que se refere à igualdade de género e ao empoderamento das mulheres?
2. As Escolas praticam a não discriminação e promovem a igualdade de género nos seus procedimentos, práticas e política educativa?
3. As Escolas têm uma abordagem para avaliar diferenças no impacto em mulheres e homens ao desenvolver cursos e programas educativos?
4. As Escolas possuem medidas específicas no âmbito da igualdade de género também ao nível do seu funcionamento interno?
5. Incentivam-se os/as trabalhadores/as e alunos/as a apresentarem sugestões neste âmbito?
6. Existem procedimentos formais para apresentação de denúncias ligadas à discriminação sexual, assédio moral e/ou sexual, bullying, etc?
7. As Escolas empregam linguagem inclusiva a nível interno e externo?
8. A publicidade/ marketing e comunicados realizados pelas Escolas são isentos de estereótipos de género?
9. As Escolas tomam medidas de aquisição proativas para expandir os relacionamentos com empresas de propriedade de mulheres na cadeia de valor e na contratação de fornecedores?
10. As Escolas incentivam os fornecedores a melhorar o seu desempenho quanto à igualdade de género?
11. As Escolas têm políticas e processos estabelecidos para garantir a responsabilidade de respeitar os direitos de mulheres e meninas nas comunidades locais onde operam?
12. As Escolas têm uma abordagem para incorporar a questão de género nas atividades de responsabilidade social corporativa, filantropia, advocacy pública e parcerias?
13. As Escolas desenvolvem iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação, bullying, saúde sexual e reprodutiva, prevenção de DSTs, planeamento familiar e violência doméstica e sexual (ações de formação, seminários, criação de redes, espaço de informação, etc.)?
14. As Escolas desenvolvem iniciativas que assegurem a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e masculino, evitando o abandono precoce da escola?
15. As Escolas apoiam a criação e manutenção de redes de apoio social e entreaajuda familiar, possibilitando a redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadores/as, no âmbito das problemáticas de abandono escolar, monoparentalidade, violência doméstica, bullying, apoio a familiares idosos ou outros familiares dependentes?
16. As Escolas permitem o acesso e utilização das instalações de cultura, desporto e lazer promovendo atividades inclusivas dirigidas a homens e mulheres?

## Anexo 12 – Questionário de Auscultação a Associações, Grupos Desportivos e Sociedades do Concelho de Lagoa

### MUNICÍPIO DE LAGOA Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Diagnóstico – Associações

1. No âmbito da atividade que a sua organização desenvolve, reconhece que a igualdade é um tema relevante? – SIM/ NÃO
2. A organização que representa dispõe de uma política/declaração pública de promoção da igualdade entre homens e mulheres? – SIM/ NÃO
3. A organização que representa considera critérios de género na seleção de membros para os órgãos sociais? – SIM/ NÃO
4. A organização dinamiza ações ou atividades para:
  - 4.1 A promoção da igualdade entre homens e mulheres? – SIM/ NÃO
  - 4.2 A prevenção e combate à discriminação? – SIM/ NÃO
  - 4.3 A prevenção e combate a todas as formas de violência contra mulheres e raparigas? – SIM/ NÃO
5. A organização sente dificuldades na promoção da igualdade na gestão diária? – SIM/ NÃO
6. De que natureza?
7. A Câmara Municipal de Lagoa pode ser um importante parceiro na promoção da igualdade? – SIM/ NÃO
8. De que modo?
9. Identifique uma a duas sugestões de iniciativas que envolvam a organização em parceria com a autarquia no sentido de promover a Igualdade e Não Discriminação.
10. Já frequentou alguma ação de formação relacionada com igualdade (de género, de oportunidades, não discriminação, ...)? – SIM/ NÃO
11. Nos últimos dois anos, fizeram parte do Plano de Formação da organização ações sobre Igualdade e Não Discriminação? – SIM/ NÃO
12. A organização tem interesse em participar em ações de formação sobre Igualdade e Não Discriminação? – SIM/ NÃO
13. A falta de competências nesta matéria é um dos motivos pelos quais a organização não desenvolve atividades ou medidas na área da Igualdade e Não Discriminação? – SIM/ NÃO

## Anexo 13 – Questionário de Auscultação ao Conselho Local de Ação Social de Lagoa

### MUNICÍPIO DE LAGOA Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Diagnóstico – CLAS

1. Realizaram, nos últimos 3 anos, ações de sensibilização, formação, projetos ou iniciativas, nas seguintes áreas?  
**Opções:** Igualdade de género, Violência doméstica, Violência de género, Violência de género no namoro, outras, relacionadas com igualdade de género e não discriminação.
2. Realizaram, nos últimos 3 anos, ações de promoção da igualdade e não discriminação, no âmbito das atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC)? – SIM/ NÃO/ DADOS NÃO DISPONÍVEIS/ NÃO APLICÁVEL
3. No caso da realização de atividades e iniciativas de carácter desportivo, realizaram-se ações com vista a aumentar o número de participantes de desporto escolar ou federado do sexo sub-representado (caso existam desigualdades)? – SIM/ NÃO/ DADOS NÃO DISPONÍVEIS/ NÃO APLICÁVEL
4. Incentivam-se os/as trabalhadores/as, alunos/as, utentes e participantes a apresentarem sugestões no âmbito das políticas e práticas de igualdade de género? – SIM/ NÃO/ DADOS NÃO DISPONÍVEIS
5. Existem procedimentos formais para apresentação de denúncias ligadas à discriminação sexual, assédio moral e/ou sexual, bullying, etc.? – SIM/ NÃO/ DADOS NÃO DISPONÍVEIS
6. Empregam linguagem inclusiva a nível interno e externo? Linguagem inclusiva: neutralização/ abstração da referência sexual quando possível ou a especificação de ambos os sexos quando necessário especificar. – SIM/ SIM, MAS SÓ PARCIALMENTE/ NÃO/ DADOS NÃO DISPONÍVEIS
7. A publicidade/ marketing e comunicados realizados são isentos de estereótipos de género? Estereótipos de género: opinião/ preconceito generalizado sobre atributos ou características que mulheres e homens possuem ou deveriam possuir ou das funções sociais que ambos desempenham ou deveriam desempenhar. – SIM/ SIM, MAS SÓ PARCIALMENTE/ NÃO/ DADOS NÃO DISPONÍVEIS
8. Incentivam-se os fornecedores, empresas subcontratadas e parceiros a melhorar o seu desempenho quanto à igualdade de género? – SIM/ NÃO/ DADOS NÃO DISPONÍVEIS
9. Realizaram, nos últimos 3 anos, ações de promoção de redes de apoio social e entajuda familiar? – SIM/ NÃO/ DADOS NÃO DISPONÍVEIS/ NÃO APLICÁVEL
10. Permite-se o acesso e utilização das instalações de cultura, desporto e lazer para a realização de atividades inclusivas dirigidas a mulheres e homens? – SIM/ NÃO/ DADOS NÃO DISPONÍVEIS/ NÃO APLICÁVEL
11. Outros comentários que queira incluir a respeito das atividades desenvolvidas pela entidade que representa, no âmbito da igualdade de género.

## Anexo 14 – Questionário de Auscultação a Jovens do Ensino Secundário do Concelho de Lagoa

### MUNICÍPIO DE LAGOA Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Diagnóstico – Jovens

#### **Sexo – FEMININO/ MASCULINO**

#### **Idade:**

1. No âmbito da instituição de ensino que frequentas, reconheces que a igualdade é um tema relevante? – SIM/ NÃO
2. Consideras que a Escola tem uma orientação clara na promoção de igualdade entre homens e mulheres? – SIM/ NÃO
3. Consideras que a Comunidade Escolar integra os princípios da igualdade de género ao nível das relações com os/as alunos/as, pais/mães e na transmissão dos conteúdos? – SIM/ NÃO
4. Foram abordados conteúdos sobre Igualdade e Não Discriminação na disciplina de formação cívica? – SIM/ NÃO
5. No Concelho em que reside, são dinamizadas ações ou atividades para:

#### **Opções:**

- 5.1. A promoção da igualdade entre homens e mulheres?
  - 5.2. A prevenção e combate à discriminação?
  - 5.3. A prevenção e combate à violência no namoro?
  - 5.4. A prevenção e combate a todas as formas de violência contra mulheres e raparigas?
- 
6. Consideras que a instituição de ensino que frequentas tem um papel importante na promoção da igualdade? – SIM/ NÃO
  7. Identifica uma a duas sugestões de iniciativas que possam promover a Igualdade e Não Discriminação no Concelho em que resides.
  8. Tens interesse em participar em iniciativas relacionadas com a Igualdade e Não Discriminação? – SIM/ NÃO

## Anexo 15 – Lista de 38 Indicadores CIG

	Lista de indicadores	Disponível
1	Composição do órgão Câmara, por sexo	√
2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo	√
3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	n.a.
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau) <sup>26</sup>	n.a.
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	√
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	√
7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	√
8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	√
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	√
10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico	√
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	√
12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)	n.a.
13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;)	n.a.
14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem)	√
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	√
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	√
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	√
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	√
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	√
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	√
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	√
22	Taxa de cobertura de creches e amas	√
23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	√
24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	√
25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	√
26	Taxa de cobertura de lares	√
27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	√
28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual	√
29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local	√
30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho	√

<sup>26</sup> Posição prevista no organograma, mas não ocupada

31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	n.a.
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias	√
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	√
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	√
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	√
36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas	√
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	√
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	√

## Anexo 16 – Despacho para Formação da Equipa para a Igaldade na Vida Local



MUNICÍPIO DE LAGOA  
(Algarve)  
CÂMARA MUNICIPAL

### DESPACHO

— O Município de Lagoa vem assumindo como compromisso público o respeito pela **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, pelo desenvolvimento de medidas tendentes a atingir as metas previstas nos **17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS)** subscritos pelos países presentes na Organização das Nações Unidas no âmbito da **AGENDA 2030**.

— Com base neste designio, o Município de Lagoa subscreveu o **Facto para a Conciliação** colaborando com a administração central na implementação do **Programa 3 em Linha**, que implicou a criação de um **Sistema de Gestão para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar**, assumindo-se como uma organização de referência, comprometida com a redução das desigualdades e discriminações a todos os níveis, não só enquanto entidade empregadora, mas também através da consolidação de uma relação de proximidade com as pessoas através da sua ampla ação cultural, socioeducativa e desportiva, complementamente à responsabilidade transversal de promover a qualidade de vida e o bem estar das pessoas que residem, trabalham, visitam e investem no concelho de Lagoa no Algarve;

— Assim e, considerando que, nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 setembro, na sua redação atual, compete à Câmara Municipal assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agente de desenvolvimento e entidade privilegiada para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND)**, nos termos da Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;

— Complementarmente e no âmbito da nova geração do Protocolo para a igualdade e Não Discriminação, celebrado entre a CIG e este Município no passado dia 2 de setembro de 2020, que visa a territorialização da **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND)**, e que prevê, nos termos da alínea b) da cláusula 4ª, a criação de uma **EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local**, nomeada pelo/a Presidente da Câmara Municipal, e que tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade, pelo que a **EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local de Lagoa** para o ciclo de gestão 2021-2025 será constituída por:

**Presidente da Câmara Municipal**, Luis António Alves da Encarnação, que preside, sendo substituído, nas suas ausências e impedimentos, pela **Vereadora com o pelouro de Igualdade de Género e Cidadania**, Ana Cristina Tiago Martins;

**Sandra Patrícia dos Santos Rodrigues Generoso**, **Conselheira Local para a Igualdade**, Chefe de Divisão de Ação Sociocultural, que assume a função de ponto focal do Município para a articulação regular e permanente com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e os restantes elementos da Equipa;

**Maria do Céu Farrajota Castanho Lombo da Cunha Rêgo**, **Conselheira Externa para a Igualdade**, membro do Grupo Técnico Científico do Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e membro especialista do Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) do ISCSP da Universidade de Lisboa, a quem foi atribuído o Prémio Maria Barroso pela Câmara Municipal de Lagoa, na sua primeira edição em 2019 e que assume a função de reconhecida especialista em matéria de igualdade de género e cidadania;

Para área da **gestão de pessoas**, **Helena Maria Gaspar Rainho Salvador**, Chefe de Divisão Recursos Humanos;

Para área do **orçamento**, **Sandra Filipa Marreiro Lamy**, dirigente 4º grau da Contabilidade;

Para a área da **intervenção social, saúde e violências de género**, **Carla Luísa Patrício Barradas Silva**, dirigente de 3º grau de Ação Social;

Para a área da **educação**, **Ana Cláudia Lourenço Carvalhinho de Paiva**, dirigente de 3º grau da Unidade de Educação;

Para a área do **ambiente**, **José Fernando Rodrigues Vieira**, dirigente de 3º grau da Unidade Orgânica Sítio das Fontes;

Para a área do **planeamento estratégico**, **Nelson Ricardo Ferreira Marques**, Chefe de Divisão de Planeamento Estratégico;

Para a área do **urbanismo**, **Aline Sofia Duarte Contente**, Dirigente Intermediária de 3º Grau dos Serviços Técnicos;

Para a área da **cultura e lazer**, **Paulo Jorge Silva Francisco**, Dirigente 4º grau responsável pelas atividades culturais;

Para a área do **desporto e lazer**, **Jorge Filipe da Silva Mariguesa**, Dirigente 4º grau responsável pelos serviços desportivos;

Representante da **Associação Portuguesa de Apoio à Vítima**, organização com intervenção nos domínios da ENIND, a desenvolver atividade no Município, **Júlia Cardoso**, na qualidade de **Gestora da APAV Algarve**;

Representante da **Cáritas Portuguesa**, nomeadamente a **Cáritas Paroquial de Nossa Senhora da Luz – Lagoa**, organização com assento no Conselho Consultivo da CIG, **Pá. Nuno Coelho**;

Os apoios técnico, logístico e administrativo necessários ao funcionamento da EIML – Equipa para a Igualdade na Vida Local, é assegurado pela Divisão de Ação Sociocultural, nomeadamente através do Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania.

--- Este despacho produz efeitos a partir da data da sua assinatura, entrando de imediato em vigor.

Lagoa, 19 de novembro de 2021

O Presidente da Câmara Municipal,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luis António Alves Encarnação", written over a faint, circular stamp or watermark.

Luis António Alves Encarnação

## Anexo 17 – Ficha de Adesão à Rede de Municípios Solidários



C.º.º.º.º.º 15 07 14 17 000

Exmos Senhores  
Associação Nacional de Municípios  
Portugueses  
Avenida Marnoco e Sousa N.º 52  
3004 511 Coimbra

Ser referência

Ser constituição

Nossa referência  
S003822 de 06/03/2014

**ASSUNTO: ENVIO DE FICHA DE ADESAO À REDE DE MUNICIPIOS SOLIDARIOS**

Relativamente ao assunto supracitado somos a enviar a ficha de adesão à Rede de Municípios Solidários, no âmbito do protocolo de Cooperação entre o Governo e a Associação Nacional de Municípios Portugueses, comprometendo-nos a incluir as vítimas de violência doméstica entre as prioridades de intervenção e apoio social, quer na dinâmica da Unidade de Ação Social e Saúde, bem como incluir como um dos fatores de ponderação aquando a revisão dos regulamentos de atribuição de habitação social e de Apoio ao Arrendamento para famílias carenciadas.

Com os nosso cumprimentos,

O Presidente da Câmara Municipal



(Francisco José Malveiro Martins)

## PROTOCOLO DE APOIO ÀS VÍTIMAS VIOLENCIA DOMÉSTICA

Para aderir ao Protocolo assinado entre a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, o Secretário de Estado da Administração Local e Reforma Administrativa e a Associação Nacional de Municípios Portugueses, o Município interessado deve enviar por escrito para a ANMP a sua intenção de adesão, com indicação da pessoa e serviço responsável pelo acompanhamento podendo, para o efeito, ser utilizada a ficha anexa.

FICHA DE ADESÃO		
Município	Município de Lagoa (Algarve)	
Responsável pelo acompanhamento		
Nome	Sandra Patrícia dos Santos Rodrigues Generoso	
Serviço	Divisão Socio-Cultural	
	Unidade de Ação Social e Saúde	
Morada	Largo do Município	
	8401-851 Lagoa	
Contactos	Telefone	282 380 400
	Fax	282 380 444
	e-mail	<a href="mailto:sandra.generoso@cm-lagoa.pt">sandra.generoso@cm-lagoa.pt</a>

Assinatura do Presidente da Câmara \_\_\_\_\_

Data do envio à ANMP \_\_\_\_\_

ENVIAR ESTA FICHA À ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS PORTUGUESES	
Por correio	Av. Mercado e Saúde, 52 3004-511 Coimbra
Por fax	239 701 862

## Anexo 18 -Protocolo Para A Territorialização Da Rede Nacional De Apoio Às Vítimas De Violência Doméstica

  
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

**PROTÓCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**  
*Municípios de Albufeira; Alcoutim; Castro Marim; Faro; Lagoa; Loulé; Olhão; Portimão; São Brás de Alportel; Silves; Tavira e Vila Real Santo António*

A prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, a eliminação dos estereótipos e o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal = Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, designadamente do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021 (PVMVD), em linha com a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim da ONU, de 1995, e com a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) de 2011.

A ENIND integra, de forma transversal, a dimensão da territorialização das políticas públicas, visando uma ação territorializada, multidisciplinar e intersectorial, no pressuposto de que a eficácia da prevenção e do combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica exige o reforço da cooperação entre os diferentes setores com intervenção nesta área e de que é essencial uma efetiva planificação territorial das respostas existentes.

Assim, ao abrigo da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, torna-se necessário assegurar as condições para garantir uma cobertura nacional equilibrada e qualificada da rede nacional de apoio à vítima de violência doméstica, bem como a articulação e o trabalho em rede dos serviços e respostas já disponíveis, ou a criar, tendentes à melhoria da sua eficácia e eficiência.



Página 1 de 30

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Assim, entre:

Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, com Gabinete sito na Rua Professor Gomes Teixeira, n.º 2, 5.º andar, 1399-022, em Lisboa, como Primeira outorgante;

Município de Albufeira, sito na Rua do Município, 8201-863, em Albufeira, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, José Carlos Martins Rolo, como Segundo outorgante;

Município de Alcoutim, sito na Rua do Município, 12, 8970-066, em Alcoutim, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Osvaldo dos Santos Gonçalves, como Terceiro outorgante;

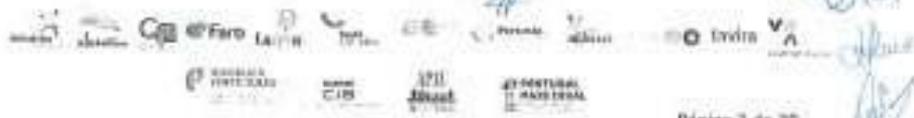
Município de Castro Marim, sito na R. Dr. José Alves Moreira, n.º 10, 8950-138, em Castro Marim, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Francisco Augusto Calmote Amaral, como Quarto outorgante;

Município de Faro, sito no Largo da Sé, 8204-001, em Faro, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Rogério Bacalhau, como Quinto outorgante;

Município de Lagoa, sito no Largo do Município, 8400-851, em Lagoa, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Francisco José Malvetro Martins, como Sexto outorgante;

Município de Loulé, sito na Praça da República, 8104-001, em Loulé, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Vitor Manuel Gonçalves Aleixo, como Sétimo outorgante;

Município de Olhão, sito no Largo Sebastião Martins Mestre, 8700-349, em Olhão, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, António Pina, como Oitavo outorgante;

 Logos of various municipalities and the Portuguese Republic, including Faro, Lagoa, Loulé, Olhão, and others, arranged in a row at the bottom of the document.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Município de Portimão, sito na Praça 1.º de Maio, 8500-543, em Portimão, neste ato representado pela Presidente da Câmara Municipal, Inlida Maria Prazeres Vargas Gomes, como Nono outorgante;

Município de São Brás de Alportel, sito na Rua Gago Coutinho, n.º 1, 8150-151, em São Brás de Alportel, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Vítor Manuel Martins Guerreiro, como Décimo outorgante;

Município de Silves, sito no Largo do Município, 8300-117, em Silves, neste ato representado pela Presidente da Câmara Municipal, Rosa Cristina Gonçalves da Palma, como Décimo-primeiro outorgante;

Município de Tavira, sito na Praça da República, 8800-951, em Tavira, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Jorge Manuel Nascimento Botelho, como Décimo-segundo outorgante;

Município de Vila Real de Santo António, sito na Praça Marquês de Pombal, 8900-231, em Vila Real de Santo António, neste ato representado pela Presidente da Câmara Municipal, Maria da Conceição Cípriano Cabrita, como Décimo-terceiro outorgante;

Comunidade Intermunicipal do Algarve, (AMAL), sito na Rua General Humberto Delgado n.º 20, 8000-528, em Faro, neste ato representada pelo Presidente do Conselho Intermunicipal, Jorge Botelho, como Décima-quarta outorgante

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, adiante designada por CIG, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º andar, 1050-093, em Lisboa, neste ato representada pela Presidente, Teresa Fragoço, como Décima-quinta outorgante;

Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por ISS, I.P., com sede na Av. 5 de Outubro, n.º 175, 1069-451, em Lisboa, neste ato representado pelo Presidente do Conselho Diretivo, Rui Manuel Baptista Fiolhais, como Décimo-sexto outorgante;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., adiante designado por IEFP, I.P., Instituto público de regime especial nos termos da sua Lei Orgânica, vertida no Decreto-lei n.º 143/2012, de 11 de julho, com sede na Rua Dr. Cândido Guerreiro, 45 - 1.º - Edifício Nascente, 8000-318, em Faro, neste ato representado pela Delegada Regional de Algarve, Maria Madalena Botelho Moriz Feu, como Décimo-sétimo outorgante;

Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares - Direção de Serviços da Região do Algarve, adiante designada DGESTE - DSR do Algarve, com sede no Sítio das Figuras EN125, 2.º andar, 8005-145, em Faro, neste ato representada pelo Delegado Regional, Alexandre Martins Lima, como Décima-oitava outorgante;

Direção-Geral da Administração Escolar, adiante designada DGAE, com sede na Av. 24 de Julho, n.º 142, 1399-042 em Lisboa, neste ato representada pela Diretora - Geral, Susana Maria Godinho Barreira Castanheira Lopes, como Décima-nona outorgante;

Administração Regional de Saúde do Algarve, adiante designada de ARS Algarve, IP, com sede na EN125, Sítio das Figuras, Lt. 1 - 2.º andar, 8005-145, em Faro, neste ato representada pelo Presidente do Conselho Diretivo, Paulo José Dias Morgado, como Vigésima outorgante;

Procuradoria da República da Comarca de Faro, com sede no Palácio da Justiça, Av. 5 de Outubro, 8004-023, em Faro, neste ato representada pelo Magistrado Coordenador da Procuradoria da República na Comarca de Faro, Francisco Mendonça Narciso, como Vigésima-primeira outorgante;

Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P., adiante designado por INMLCF, I.P., com sede no Largo da Sé Nova, 3000-123, em Coimbra, neste ato representado pela Coordenadora do Gabinete Médico-Legal e Forense do Sotavento Algarvio, Teresa Costa, como Vigésimo-segundo outorgante;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Direção Geral de Reinserção Social e Serviços Prisionais, adiante designada de DGRSP, com sede em Travessa da Cruz do Torel, n.º 1, 1133-001, em Lisboa, neste ato representada pelo seu Subdiretor Geral, Paulo Manuel Sales Moimenta de Carvalho, como Vigésima-terceira outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Albufeira, adiante designada CPDCJ de Albufeira, sita no Beco Bernardino de Sousa, 8200-001, em Albufeira, neste ato representada pela Secretária, em substituição da Presidente, Isabel Santos, como Vigésima-quarta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Alcoutim, adiante designada CPCJ de Alcoutim, sita na Praça do Município, n.º 12, 8970-066, em Alcoutim, neste ato representada pela Presidente, Sofia Matilde, como Vigésima-quinta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Castro Marim, adiante designada CPCJ de Castro Marim, sita na Rua 26 de Janeiro, n.º 25, 8950-122, em Castro Marim, neste ato representada pela Presidente, Rosa Nunes, como Vigésima-sexta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Faro, adiante designada CPCJ de Faro, sita na Praça José Afonso, n.º 22, 8000-173, em Faro, neste ato representada pela Presidente, Nidia Cavaco, como Vigésima-sétima outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Lagoa, adiante designada CPCJ de Lagoa, sita na Rua Fonseca de Almeida - CEFLA, 8400-346, em Lagoa, neste ato representada pela Presidente, Lucilla Lourenço, como Vigésima-oitava outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Loulé, adiante designada CPCJ de Loulé, sita na Rua Nossa Sra. de Fátima, Terminal Rodoviário, 1º Andar, 8100-267, em Loulé, neste ato representada pelo Presidente, Alberto Guerreiro, como Vigésima-nona outorgante;









**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Cláusula 3.ª**  
**Âmbito geográfico**

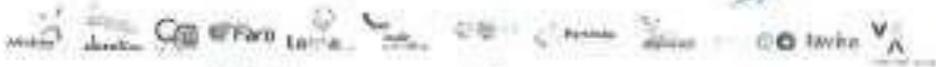
O presente protocolo aplica-se às áreas geográficas dos seguintes concelhos:

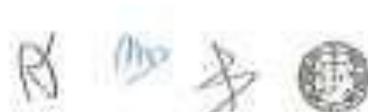
- a) Albufeira;
- b) Alcoutim;
- c) Castro Marim;
- d) Faro;
- e) Lagoa;
- f) Loulé;
- g) Olhão;
- h) Portimão;
- i) S. Brás de Alportel;
- j) Silves;
- k) Tavira;
- l) Vila Real de St.º António.

**Cláusula 4.ª**

**Comissão Técnica de Acompanhamento**

1. O acompanhamento do presente protocolo é assegurado por uma Comissão Técnica de Acompanhamento (CT), constituída por pontos focais indicados pelas partes outorgantes.
2. A Entidade Coordenadora é a coordenadora da CT;
3. Compete à Entidade Coordenadora, garantir que todos os outorgantes designam pontos focais para integrar a CT;
4. São competências da CT, designadamente:
  - a) Acompanhar e prestar apoio técnico às atividades desenvolvidas para a execução do presente protocolo nos territórios abrangidos, através da articulação com os pontos focais que asseguram as respostas existentes na área da VMVD;
  - b) Promover ativamente a articulação entre as partes outorgantes para a execução dos objetivos do presente protocolo, designadamente identificando constrangimentos e soluções;




  
**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

- c) Promover e apoiar a realização de ações de formação, destinadas aos/as dirigentes e demais profissionais das partes outorgantes e às equipas multidisciplinares que asseguram as respostas existentes na área da VMVD, prioritariamente, ou para outros/as destinatários/as locais, mediante proposta do(s) município(s) outorgante(s), ou da entidade coordenadora do presente protocolo, ou de outro parceiro da CT, sempre e quando seja exequível, prevista na cláusula 22.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- d) Validar a informação trimestral a apresentar pela entidade coordenadora nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula 22.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- e) Garantir a produção dos documentos de avaliação previstos na cláusula 24.ª [Execução e Avaliação] do presente protocolo;
- f) A CT reúne a cada 4 meses e sempre que seja necessário, mediante indicação do/a coordenador/a, elaborando uma ata de cada reunião.

**Cláusula 5.ª**

**Obrigações comuns das partes outorgantes**

As partes outorgantes comprometem-se a:

- a) Executar as medidas e as ações que sejam necessárias para a prossecução dos objetivos do presente protocolo;
- b) Participar na CT e assegurar o seu normal funcionamento;
- c) Designar, para efeitos do presente protocolo, os respetivos pontos focais que integram a CT;
- d) Dinamizar o trabalho em rede entre as partes outorgantes, garantindo uma articulação eficaz na resposta local à VMVD;
- e) Estabelecer, entre si, as regras e procedimentos da intervenção tendo em vista o acesso das vítimas de VMVD a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes, no território abrangido pelo presente protocolo;
- f) Colaborar com as Equipas Locais para a Igualdade de cada município outorgante, designadamente na construção dos respetivos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação e na disponibilização e recolha de informação estatística;




**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;

- e) Promover e apoiar campanhas no município sobre VMVD e restantes áreas da ENIND, em articulação com os parceiros locais;
- f) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) e com medidas de política de âmbito nacional que prossigam os mesmos objetivos;
- g) Celebrar protocolo de cooperação com a CIG no âmbito do objetivo de territorialização da ENIND e respetivos planos de ação e aprovar o respetivo PMIND.

**Cláusula 7.ª**  
**Obrigações da AMAL**

A AMAL compromete-se a:

- a) Promover a articulação entre os municípios que integram a CIM, no desenvolvimento do protocolo;
- b) Garantir apoio logístico, técnico e financeiro, quando aplicável, aos municípios, no âmbito de financiamento cuja CIM possa vir a ser beneficiária, no âmbito do Protocolo;
- c) Constituir-se como interlocutor privilegiado da CIG, no território, no âmbito da execução do Protocolo e de eventuais financiamentos concedidos nas áreas da igualdade e não discriminação;
- d) Indicar um ponto focal para articular com a CIG e com os Municípios, tudo o que respeite à execução do presente Protocolo.

**Cláusula 8.ª**  
**Obrigações da CIG**

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

- a) Participar na CT;
- b) Proceder à análise e avaliação do Relatório Anual de Execução do Apoio Público produzido pela entidade coordenadora, nos termos da alínea c) do n.º 3 da

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

cláusula 22.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora], em 30 dias e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade;

- c) Proceder à análise e avaliação do Relatório Final previsto na alínea d) do n.º 3 da cláusula 22.ª do presente Protocolo e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, em 30 dias;
- d) Prestar apoio técnico à execução do presente protocolo;
- e) Fornecer o material informativo e formativo de apoio e colaborar nas ações de formação previstas no presente protocolo;
- f) Promover, junto das autarquias, a partilha e divulgação de boas práticas e experiências na área da VMVD, nacionais e internacionais.

**Cláusula 9.ª**

(Obrigações do Instituto da Segurança Social, I.P.)

Compete ao ISS, I.P., no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar o atendimento, encaminhamento e proteção das vítimas de VMVD, e promover a sua autonomização;
- b) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- c) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus stakeholders.

**Cláusula 10.ª**

Obrigações do IEFP, I.P.

Compete ao IEP, I.P., no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar a autonomização das vítimas de VMVD, designadamente através do seu encaminhamento para ofertas de emprego e/ou formação e qualificação adequadas às suas competências habilitacionais e profissionais e atentas as suas circunstâncias pessoais, e respetivo acompanhamento;

**PRÉSIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

- b) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade e o seu encaminhamento rápido para os serviços e entidades competentes;
- c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- d) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus stakeholders.

**Cláusula 11.ª**

**Obrigações DGESTE - DSR do Algarve**

Compete à DGESTE - DSR do Algarve, no âmbito do presente protocolo e tendo em vista a realização de ações conjuntas em matéria de educação, designadamente:

- a) Divulgar e promover, junto dos estabelecimentos escolares, a realização de ações e cursos de formação, projetos, seminários, workshops e debates públicos sobre boas práticas na prevenção e combate à VMVD, designadamente violência no namoro e práticas tradicionais nefastas incluindo a mutilação genital feminina, e de promoção das demais áreas da ENIND;
- b) Promover nos estabelecimentos escolares, situados na respetiva circunscrição regional, a disponibilização de um espaço de informação, de apoio e encaminhamento das vítimas de VMVD designadamente de violência no namoro;
- c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas.

**Cláusula 12.ª**

**Obrigações DGAE**

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

- a) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade, prestando-lhe informação cabal sobre os seus direitos decorrentes da aplicação do Estatuto de Vítima de Violência Doméstica à situação profissional de docente ou não docente;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- b) Promover a transferência, a seu pedido, caso se verifiquem os pressupostos legais, para outro estabelecimento de ensino, de forma célere e sigilosa.
- c) Divulgar a ENIND e promover ações de formação, informação e sensibilização acerca das temáticas da VMVD, com particular atenção aos técnicos que realizam atendimento a pessoal docente e pessoal não docente na DGAE e nas escolas;
- d) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD alvo de procedimentos por parte da DGAE.

**Cláusula 13.ª**

**Obrigações ARS do Algarve, I.P.**

Compete à ARS Algarve, I.P., no âmbito do presente protocolo:

- a) Contribuir para a informação prestada à população e sensibilizar os/as profissionais dos diferentes serviços para a prevenção da VMVD ao longo do ciclo de vida, incluindo a mutilação genital feminina, e para as demais áreas da ENIND;
- b) Incrementar a formação e preparação dos/as profissionais sobre VMVD, incluindo a mutilação genital feminina, e as demais áreas da ENIND;
- c) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD atendidas nos respetivos serviços.

**Cláusula 14.ª**

**Obrigações da Procuradoria da República da Comarca de Faro**

Compete à Procuradoria da República da Comarca de Faro, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Participar na implementação do presente protocolo, nas áreas da VMVD e da ENIND, em estreita articulação com os órgãos de polícia criminal locais, as CPCJ e os Gabinetes Médico-Legais e Forenses, bem como outras entidades relacionadas com as temáticas;
- b) Promover e participar em ações de sensibilização, ações ou cursos de formação especializada para magistrados/as, funcionários/as judiciais, equipas multidisciplinares de apoio técnico aos tribunais e outros/as profissionais,

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

desenvolvidas no âmbito do presente protocolo e da ENIND, incluindo as que se realizem no território abrangido pelo presente protocolo;

- c) Promover, em colaboração com as demais partes outorgantes, o estabelecimento de procedimentos que facilitem o acesso das vítimas a apoio, atendimento e proteção adequados, célere e eficazes.

Cláusula 15.ª

Obrigações do INMLCF, I.P.

Compete ao INMLCF, I.P., no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Proceder à realização de exames e perícias a vítimas de VMVD, a cujo procedimento deverá ser sempre atribuída natureza urgente, para descrição e avaliação dos danos provocados na integridade física e psíquica, bem como a realização de perícias de psiquiatria e psicologia forenses;
- b) Cooperar com os órgãos de polícia criminal e assegurar a atempada realização dos exames, perícias e colheita de amostras para exames complementares laboratoriais a vítimas de VMVD, assim como o envio dos respetivos relatórios;
- c) Colaborar e articular com as partes outorgantes na elaboração de respostas de apoio às vítimas de VMVD;
- d) Recolher, organizar, tratar e dar a conhecer informação sobre os casos de vítimas de VMVD;
- e) Promover e participar em ações de formação e informação promovidas e apoiadas pelas partes outorgantes no âmbito deste protocolo e da ENIND;
- f) Promover a realização de trabalhos e estudos de pesquisa e investigação científica sobre a temática da violência contra violência doméstica e de género.

Cláusula 16.ª

Obrigações da Direção Geral de Reinserção Social e Serviços Prisionais

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

- a) Promover e executar políticas de prevenção e de reinserção social de pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização, nomeadamente

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- através do acompanhamento de pessoas arguidas ou condenadas na execução de penas ou medidas judiciais privativas e não privativas de liberdade);
- b) Executar as penas ou medidas de proibição de contacto fiscalizadas através do recurso a sistemas de vigilância eletrónica;
  - c) Executar medidas tutelares educativas aplicadas a jovens agressores/as;
  - d) Promover a aplicação de programas de intervenção com pessoas agressoras em contexto de VMVD, por intermédio de respostas internas ou recorrendo a respostas da comunidade;
  - e) Promover estratégias de articulação com as demais partes outorgantes no sentido de prevenir a reincidência das pessoas agressoras em crimes de violência doméstica e promover a proteção da vítima;
  - f) Promover o encaminhamento das vítimas de VMVD para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica.

**Cláusula 17.ª**

**Obrigações das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens  
do Território abrangido pelo Protocolo**

Compete às CPCJ no território abrangido pelo presente protocolo, designadamente:

- a) Atender, informar e encaminhar para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica, as pessoas que a elas se dirigem no âmbito da problemática da VMVD;
- b) Transmitir às partes outorgantes, sem prejuízo do respeito pelo caráter reservado do processo, nos termos do artigo 88.º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, na sua atual redação, informação relativa à VMVD que envolva crianças e jovens, contribuindo para a elaboração de diagnósticos interdisciplinares, com dados desagregados por sexo, sobre a realidade local da problemática tendo em vista a prevenção de situações de risco e de perigo;
- c) Colaborar com as partes outorgantes no estudo, elaboração e implementação de projetos no domínio da prevenção primária dos fatores de risco e do perigo e da prevenção secundária na área da VMVD;
- d) Promover a formação e informação das famílias sobre VMVD;

PRÉSIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- e) Promover ações e colaborar com as partes outorgantes na deteção dos factos e situações que afetem os direitos e interesses das crianças e jovens vítimas de VMVD;
- f) Promover e participar nas ações de divulgação, informação e formação promovidas ou apoiadas pelas partes outorgantes, designadamente no âmbito da ENIND e do presente protocolo.

Cláusula 18.ª

Obrigações do Comando Territorial da GNR

Compete ao Comando Territorial da GNR de Faro, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Criar e qualificar salas de apoio à vítima de VMVD, dotados de condições adequadas à sua especial vulnerabilidade;
- b) Implementar os procedimentos que se tornem necessários para assegurar a prevenção e o acompanhamento das vítimas de VMVD;
- c) Promover a aplicação dos instrumentos de proteção à vítima de VMVD previstos na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação;
- d) Prestar a proteção policial necessária à vítima de VMVD, designadamente através da elaboração e implementação de planos de segurança;
- e) Elaborar, obrigatoriamente, quando têm conhecimento do crime, o respectivo auto de denúncia, estatuto da vítima, ficha de avaliação de risco de violência doméstica (RVD) e plano individualizado de segurança, remetendo ao Ministério Público, de forma imediata todas estas informações;
- f) Adotar, nos termos da lei, após a denúncia do crime, os atos processuais que se tornem necessários para a aquisição de prova que habilitem, no mais curto período de tempo possível, à tomada de medidas de proteção à vítima de VMVD e à promoção de medidas de coação relativamente à pessoa arguida;
- g) Acompanhar, sempre que possível, ou encaminhar, de imediato, as vítimas de VMVD aos serviços do INMLCF, I.P., aquando da denúncia do crime.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

**Clausula 19.ª**

**Obrigações do Comando Distrital da PSP**

Compete ao Comando Distrital da PSP de Faro, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Criar e qualificar salas de apoio à vítima de VMVD, dotados de condições adequadas à sua especial vulnerabilidade;
- b) Implementar os procedimentos que se tomem necessários para assegurar a prevenção e o acompanhamento policial das vítimas de VMVD;
- c) Promover a aplicação dos instrumentos de proteção à vítima de VMVD previstos na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação;
- d) Prestar a proteção policial necessária à vítima de VMVD, designadamente através da elaboração e implementação de planos de segurança;
- e) Elaborar, obrigatoriamente, quando têm conhecimento do crime, o respectivo auto de denúncia, estatuto da vítima, ficha de avaliação de risco de violência doméstica (RVD) e plano individualizado de segurança, remetendo ao Ministério Público, de forma imediata todas estas informações;
- f) Adotar, nos termos da lei, após a denúncia do crime, os atos processuais que se tornem necessários para a aquisição de prova que habilitem, no mais curto período de tempo possível, à tomada de medidas de proteção à vítima de VMVD e à promoção de medidas de coação relativamente à pessoa arguida;
- g) Acompanhar, sempre que possível, ou encaminhar, de imediato, as vítimas de VMVD aos serviços do INMLCF, I.P., aquando da denúncia do crime.

**Clausula 20.ª**

**Obrigações da Universidade do Algarve**

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

- a) Divulgar a ENIND e promover ações de informação e sensibilização acerca das temáticas da VMVD, incluindo violência no namoro e a mutilação genital feminina, e demais áreas da ENIND, junto de alunos/as, pessoal docente e não docente;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- b) Colaborar na divulgação das estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de VMVD;
- c) Apoiar a realização de ações e cursos e formação, seminários, conferências, workshops e debates públicos sobre boas práticas no âmbito da ENIND e do presente protocolo;
- d) Prestar apoio técnico e científico às partes outorgantes nas áreas da ENIND e do presente protocolo;
- e) Promover a realização de estudos sobre as temáticas previstas na ENIND e no presente protocolo.

**Clausula 21.ª**

**Federação dos Bombeiros do Distrito do Algarve**

A Federação dos Bombeiros do Distrito do Algarve, compromete-se a:

- a) Assegurar, em articulação com as entidades federadas, o transporte das vítimas de VMVD aos serviços de proteção e apoio, em condições de segurança e privacidade;
- b) Participar nas ações de divulgação promovidas e/ou apoiadas pelas partes outorgantes;
- c) Proceder à sinalização e encaminhamento de situações de VMVD identificadas no âmbito da sua intervenção;
- d) Capacitar os/as seus/suas profissionais, designadamente através da frequência de ações e cursos de formação promovidos e/ou apoiados no âmbito do presente protocolo.

**Clausula 22.ª**

**Obrigações da APAV**

1. Compete à APAV como entidade coordenadora, tendo em vista a execução do presente protocolo, designadamente:

- a) Manter, reforçar e alargar a estrutura de atendimento existente (Gabinete), com atendimento descentralizado em cada território, nos termos dos artigos 20.ª a 24.ª do Decreto Regulamentar n.º 2/2016, de 24 de Janeiro;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- b) Promover uma resposta territorial de emergência (resposta de emergência - fluxograma territorial), em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança e/ou outros outorgantes do presente Protocolo de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento 7 dias por semana e 24h por dia;
  - c) Coordenar a CT, nos termos do n.º 2 da cláusula 4.ª;
  - d) Assegurar a formação adequada do pessoal afeto à equipa técnica;
  - e) Preparar e promover a promoção de ações e cursos de formação e de informação, assim como, fomentar e participar, nas áreas das ENIND e do presente protocolo;
  - f) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
  - g) Utilizar os montantes atribuídos ao abrigo do presente protocolo, exclusivamente para as finalidades previstas no mesmo;
  - h) Assegurar o apoio logístico e técnico necessário para a realização das reuniões da CT.
2. A estrutura de atendimento referida na alínea a) do número anterior funciona, preferencialmente, pelo menos, um dia por semana em cada município outorgante.
3. Para efeitos da execução do presente protocolo, a entidade coordenadora compete ainda:
- a) Manter organizado o processo para as atividades desenvolvidas no âmbito deste protocolo com a respetiva documentação e comprovativos de todas as despesas efetuadas e atividades realizadas, acessível para consulta da CT;
  - b) Reportar trimestralmente à CT as atividades desenvolvidas e a desenvolver no âmbito do presente protocolo.
  - c) Apresentar à CT o Relatório Anual de Execução do Apoio Público, de acordo com o modelo disponibilizado no sítio eletrónico da CIG, previsto no ponto 2.6.2. do Despacho 6835/2018, de 16 de julho, previsto no nº1 da cláusula 24ª;
  - d) Apresentar o Relatório Final previsto na alínea d) do nº3 da cláusula 24ª.



  
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

4. Os relatórios a elaborar pela CT nos termos dos números anteriores devem ter em consideração, entre outros, a informação prestada pela entidade coordenadora.

**Cláusula 25.ª**

**Interpretação**

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

**Cláusula 26.ª**

**Vigência e Renovação**

O presente protocolo tem a duração de dois anos, renovando-se automaticamente por igual período salvo se alguma das partes outorgantes não o pretender, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.

**Cláusula 27.ª**

**Resolução**

O incumprimento do presente Acordo concede às partes não inadimplentes o direito à resolução, sem direito a qualquer indemnização.

**Cláusula 28.ª**

**Outorga**

O presente protocolo é assinado e rubricado no dia 5 de Abril de 2019, entrando imediatamente em vigor, sendo posteriormente entregues 40 exemplares, de igual valor, a cada uma das partes outorgantes.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Faro, 5 de abril de 2019

Primeira Outorgante

Rosa Monteiro

Rosa Monteiro  
Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Segunda Outorgante

João Carlos Marinho

João Carlos Marinho  
Município de Albufeira

Tercera Outorgante

Isabel das Neves

Isabel das Neves  
Município de Albufeira

Quarta Outorgante

Fátima Aguiar

Fátima Aguiar  
Município de Castro Verde

Quinta Outorgante

Luís Sáez

Luís Sáez  
Município de Faro

Sexta Outorgante

Fátima José

Fátima José  
Município de Lagoa



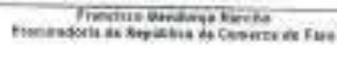


PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Vigésima Outorgante

  
Paulo José Dias Aragão  
Administração Regional do Trabalho de Alentejo

Vigésima-primeira Outorgante

  
Francisco Maria da Rocha  
Promotoria da República da Comarca de Faro

Vigésima-segunda Outorgante

  
Teresa Costa  
Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P. - Gabinete Médico-Legal e Forense do Alentejo Alentejo

Vigésima-terceira Outorgante

  
Paulo Manuel Salgueiro Mendes de Carvalho  
Direção-Geral de Reabilitação e Serviços Prisionais

Vigésima-quarta Outorgante

  
Isabel Santos  
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Albufeira

Vigésima-quinta Outorgante

  
Sofia Mendes  
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Alentejo

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Vigésima-sexto Outorgante

*[Handwritten signature]*  
Ema Nuno  
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Castro Marim

Vigésima-sétima Outorgante

*[Handwritten signature]*  
Hilda Cavaco  
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Faro

Vigésima-oitava Outorgante

*[Handwritten signature]*  
Luísa Lourenço  
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Lagos

Vigésima-nona Outorgante

*[Handwritten signature]*  
Albano Guarnido  
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Loulé

Trigésima Outorgante

*[Handwritten signature]*  
Paulo Leão  
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Olhão

Trigésima-primeira Outorgante

*[Handwritten signature]*  
Rui Miguel  
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Portimão

Trigésima-segunda Outorgante

*[Handwritten signature]*  
Nélio Guarnido  
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de São Brás de Alportel

PRESENCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Trigésima-terceira Outorgante

Luís Martins  
Comissão de Protecção do Município de Lagos de Lagos

Trigésima-quarta Outorgante

Silvia Rufino  
Comissão de Protecção de Crianças e Jovens de Tavira

Trigésima-quinta Outorgante

Ária Conceição Carosa  
Comissão de Protecção de Crianças e Jovens de Vila Real do Stº. António

Trigésima-sexta Outorgante

Coronel José António Fernandes Castro  
Batalhão Nacional Republicano - Comando Territorial de Faro

Trigésima-sétima Outorgante

Superintendente Adjunto António Vítor Martins  
Polícia de Segurança Pública - Comando Distrital de Faro

Trigésima-oitava Outorgante

Fátima Manuel Borges Aguiar  
Universidade do Algarve

*[Handwritten signatures and marks at the top of the page]*

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Trigésima-nona Outorgante

*[Handwritten signature]*  
Paulo Sérgio  
Tutoração Governamental do Ensino do Algarve

Quadragesima Outorgante

*[Handwritten signature]*  
João Luís  
Resposta Portuguesa de Apoio à Vítima

*[Vertical column of handwritten signatures and marks on the right side of the page]*

## Anexo 19 – Adesão ao Portugal Concilia

Exm.<sup>a</sup> Senhora  
D. Ana Figueiredo

Reportando-me ao ofício da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, com a Ref.º N.º CI-G sobre o assunto acima indicado, cumpre-me informar V. Ex.<sup>a</sup> que esta Câmara Municipal tem interesse em aderir ao projeto em causa.

Com os melhores cumprimentos,  
O Presidente da Câmara Municipal de Lagoa  
Francisco José Malveiro Martins



## Anexo 20 – Aprovação da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local



MUNICÍPIO DE LAGOA  
(ALGARVE)  
ASSEMBLEIA MUNICIPAL

Exmo. Senhor  
Presidente da Associação Nacional dos  
Municípios Portugueses  
Av. Marmoco e Sousa, 52  
3004-151 COIMBRA

Sua referência  
Cir:105/2006-LP

Sua comunicação

Nossa comunicação  
OL n.º 184

8401-851 LAGOA  
Data: 2006/09/26

Assunto: "Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local"

Reportando-me à circular dessa Associação acima mencionada, informo V. Exa. de que esta Assembleia Municipal na sua sessão ordinária realizada no dia 25 do corrente, deliberou por unanimidade, aprovar a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local.

Com os melhores cumprimentos

O Presidente da Assembleia Municipal



(Dr. José Manuel Correia Águas da Cruz)

VPAAL