

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO



Lagoa do Algarve
CIDADE EDUCADORA

2023

FICHA TÉCNICA

Título: Relatório de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Lagoa

Assessoria Técnica: APEE

Publicação: 29 setembro 2023

Ao abrigo do financiamento obtido pela candidatura ao CRESC Algarve, aviso N.º ALG – 22-2020-13 - Planos Municipais para a Igualdade.

Cofinanciado por:



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Ficha Técnica..... | 2 |
| Índice de figuras | 5 |
| Índice de Tabelas | 5 |
| Índice de Gráficos | 6 |
| Índice de Siglas | 7 |
| 1. Nota de abertura | 1 |
| 2. A Igualdade de género e o município de lagoa..... | 2 |
| 3. Relatório de avaliação do plano municipal para a igualdade e não discriminação do município de lagoa – 2021/2024 | 3 |
| 3.1. Enquadramento..... | 3 |
| 3.2. Aprovação..... | 4 |
| 3.3. Relatório de Execução | 5 |
| 4. Análise do Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação | 6 |
| 4.1. Entrevistas | 7 |
| 4.2. <i>Focus Group</i> | 7 |
| 4.3. Caracterização dos Participantes (Entrevistas e <i>Focus Group</i>) | 8 |
| 4.4. Recolha de Dados a partir de Documentos e de Evidências..... | 9 |
| 5. Avaliação do Plano - PMIND 2021/2024 | 9 |
| 5.1. EIXO INTERNO – Dimensão 1 - Capacitação Interna | 10 |
| 5.2. EIXO INTERNO – Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores | 11 |
| 5.3. EIXO INTERNO – Dimensão 3 – Proteção da Parentalidade | 14 |
| 5.4. EIXO INTERNO – Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal | 15 |
| 5.5. EIXO INTERNO – Dimensão 5 – Proteção contra a Prática de Assédio..... | 17 |
| 5.6. EIXO INTERNO – Dimensão 6 – Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as | 18 |
| 5.7. EIXO EXTERNO – Dimensão 1 – IGND em função do sexo | 20 |
| 5.8. EIXO EXTERNO – Dimensão 2 – Promover o reforço do Equilíbrio de género..... | 23 |
| 5.9. EIXO EXTERNO – Dimensão 3 – Diversidade e coesão Social no Município | 24 |
| 6. Quadro final do PMIND – Avaliação da concretização | 26 |
| Fatores Críticos de Sucesso e de Insucesso – EIXO INTERNO | 27 |
| 7. Recomendações | 31 |
| 8. Anexos | 33 |
| 8.1. Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade..... | 33 |
| 8.2. Evidências | 34 |
| 8.3. Consentimento Informado | 39 |
| 8.4. Mapa de Presenças..... | 59 |
| 8.5. Guiões de Entrevista e Atividade de <i>Focus Group</i> | 67 |
| 8.6. Resultados da Atividade de <i>POSTSCRIPT</i> | 69 |

| | |
|---|----|
| <i>Focus Group</i> – Beneficiários/as Internos | 69 |
| <i>Focus Group</i> – Beneficiários/as Externos, Recursos Humanos (formação, recrutamento e Higiene e Segurança no Trabalho), EIVL e Beneficiários Internos..... | 69 |
| 9. Referências bibliográficas..... | 71 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Evolução do Município de Lagoa em Matéria de IGND..... | 3 |
| Figura 2. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da CML presentes no PMIND 2021-2024 | 5 |
| Figura 4. Nº Total de atividades desenvolvidas, concretizadas e não concretizadas nos dois eixos (interno e externo)..... | 27 |
| Figura 4.1 Nº Total de metas/ações desenvolvidas, concretizadas e não concretizadas nos dois eixos (interno e externo) | 27 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1. Critério I - Adequação Metodológica, para o Relatório de Avaliação do PMIND 2021-2024 | 33 |
| Tabela 2. Critério II - Abrangência, para o Relatório de Avaliação do PMIND 2021-2024..... | 33 |
| Tabela 3. Critério III - Utilidade, para o Relatório de Avaliação do PMIND 2021-2024..... | 34 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Total de Participantes da Avaliação do PMIND 2021-2024 | 9 |
| Gráfico 2. Representação da Dimensão 1-Eixo Interno | 11 |
| Gráfico 3. Representação da Dimensão 2-Eixo Interno | 13 |
| Gráfico 4. Representação da Dimensão 3 - Eixo Interno | 15 |
| Gráfico 5. Representação da Dimensão 4 - Eixo Interno | 17 |
| Gráfico 6. Representação da Dimensão 5 - Eixo Interno | 18 |
| Gráfico 7. Representação da Dimensão 6 - Eixo Interno | 20 |
| Gráfico 8. Representação da Dimensão 1 - Eixo Externo..... | 22 |
| Gráfico 9. Representação da Dimensão 2 - Eixo Externo..... | 24 |
| Gráfico 10. Representação da Dimensão 3 - Eixo Externo..... | 25 |
| Gráfico 11. Representação dos Dois Eixos (Interno e Externo) e da quantificação de objetivos, atividades e metas/ações | 26 |
| Gráfico 12. Representação das respostas dadas à questão Q0 | 30 |
| Gráfico 13. Representação das respostas dadas à questão Q1 | 30 |

ÍNDICE DE SIGLAS

APEE- Associação Portuguesa de Ética Empresarial

AERA- Agrupamento de Escolas Rio Arade, Lagoa

CCA – Conselho Coordenador de Avaliação

CEFLA – Centro de Estudo e Formação de Lagoa

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CLAIM – Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes

CML – Câmara Municipal de Lagoa

EB – Escola Básica

EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

FG – *Focus Group*

H - Homens

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IG – Igualdade de Género

IGND – Igualdade de Género e Não Discriminação

IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

LGE – *Local Gender Equality*

M – Mulheres

NP – Norma Portuguesa

OCDE- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

ODS- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIEC – Orientação sexual, identidade, expressão e características sexuais

PME – Pequena Média Empresa

PMIND- Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

PMINDCML - Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação da Câmara Municipal de Lagoa

SGC – Sistema de Gestão da Conciliação

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

UNGCNP - *United Nations Global Compact Network Portugal*

VD – Violência Doméstica

APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

1. NOTA DE ABERTURA

A igualdade entre Homens e Mulheres é um princípio universal reconhecido em diversos textos internacionais sobre Direitos Humanos, entre os quais se destaca a **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em dezembro de 1979 (CEDAW) e ratificada por Portugal em julho de 1980.

Esta Convenção veio requerer que os países assegurem às mulheres o igual reconhecimento, exercício e gozo dos Direitos Humanos, sem que se verifiquem situações de discriminação com base no simples facto de serem mulheres.

Neste sentido os Estados que ratificaram esta Convenção, comprometeram-se a adotar todas as medidas necessárias à eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e incorporarem o princípio da Igualdade no sistema legal dos respetivos países, e adotar leis que promovam a Igualdade de Género.

Portugal que tem ratificado todas as convenções e adotado diretivas internacionais e europeias neste âmbito; tem, desde 1976, consagrado princípios que visam garantir a igualdade entre Homens e Mulheres em todas as esferas da vida dos/das cidadãos/cidadãs.

A Constituição da República Portuguesa (1976) consagrou no seu **Artigo 9º, sobre Tarefas Fundamentais do Estado:**

h) *Promover a **igualdade entre homens e mulheres***

e no **Artigo 13º - Princípio da Igualdade:**

1) *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei;*

2) *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.*

Os avanços legislativos, internacionais, europeus e nacionais, bem como diversas Recomendações das Nações Unidas produzidas ao longo dos últimos anos vieram, com carácter de urgência e obrigatoriedade, provocar profundas mudanças nas sociedades e nas organizações, levando os Estados, as entidades públicas e privadas a se posicionarem e comprometerem com os direitos humanos nomeadamente, em matéria de Igualdade entre homens e mulheres.

Assumindo uma postura de Responsabilidade Social integrando os **8 objetivos da Declaração do Milénio** e os **17 objetivos da AGENDA 2030 PARA O**

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (17 ODS), as Organizações são desafiadas a assumirem *um olhar à luz do nosso tempo*, com vista a contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, mais igual, respeitando os direitos humanos, com uma maior coesão e equilíbrio nas relações sociais de género, com ausência de discriminações entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades, aproveitando os talentos, as competências académicas e formativas de mulheres e de homens em igualdade, promovendo as adaptações sociais necessárias para afrontar os desafios demográficos, ambientais e económicos que se apresentam.

Trabalhar *com as pessoas e para as pessoas* nestas dimensões é uma preocupação e uma necessidade das sociedades democráticas.

Apesar dos avanços legislativos, a persistência de papéis sociais tradicionalmente atribuídos a mulheres e homens em função do sexo, persiste e continua a originar uma desigual participação das pessoas na esfera pública, laboral e familiar com prejuízos fortes para a sociedade em geral.

Reconhecendo as dificuldades ainda existentes e reconhecendo a urgência de promover ações que combatam a persistência das desigualdades e de acordo com os compromissos assumidos por Portugal, têm vindo a ser desenvolvidos Programas, Planos e Iniciativas de combate à discriminação e às desigualdades, promovendo ações positivas em todas as *Dimensões* que envolvem a Igualdade de Género.

Neste contexto foram e são criados os Planos Municipais para a Igualdade e Cidadania os quais vêm reafirmar o compromisso dos Governos *“na execução das políticas públicas de igualdade, sublinhando a transversalidade da igualdade de género nas políticas da administração central e local, o investimento na área da educação e a intervenção na área da igualdade de género no emprego.”*

2. **A** IGUALDADE DE GÉNERO E O MUNICÍPIO DE LAGOA

Com base nestes desígnios, o Município de Lagoa tem vindo a desenvolver desde 2012, de forma consistente e progressiva, Projetos, Planos, Iniciativas, Atividades e Ações em matéria de Igualdade e de Cidadania com vista à redução dessas desigualdades, não só na qualidade de entidade empregadora, mas também numa relação de proximidade com as populações que serve.

Um desempenho que integra estas linhas de ação determina que o Município seja reconhecido pela sua qualidade de vida, pela noção de justiça e igualdade que transmite, cada vez mais atraente para as pessoas que nele vivem e para as que vierem a nele viver.



Figura 1. Evolução do Município de Lagoa em Matéria de IGND

“A Câmara Municipal de Lagoa, enquanto organismo público da administração local, reconhece o seu dever na desconstrução dos estereótipos de género, na redução das desigualdades e na promoção da diversidade e inclusão.” (C.M.L., 2023) indo ao encontro do estabelecido pela 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.

3. RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DE LAGOA – 2021/2024

3.1. Enquadramento

Com base nos pressupostos acima citados e, na sequência da encomenda dirigida à APEE, Associação Portuguesa de Ética Empresarial pela Câmara Municipal de Lagoa, doravante designada também por CML, foi elaborado o trabalho agora apresentado neste Relatório de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, conforme candidatura ao cofinanciamento do CRESC ALGARVE 2020.

Este financiamento prevê o apoio técnico no que diz respeito a ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, à elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, de âmbito municipal ou regional.

O Município de Lagoa obteve financiamento a 100%, num total de 9 Municípios com aprovação a nível regional, de acordo com o aviso N.º ALG – 22-2020-13. Este Relatório de Avaliação enquadra-se na Fase II do processo de candidatura, sendo desenvolvido por uma entidade externa do PMINDCML, conforme regras deste processo de candidatura.

Com a Avaliação concretizada por uma entidade externa independente, especialista em Igualdade de Género, com experiência em trabalho e formação em Igualdade de Género e nas avaliações de Planos de Igualdade, pretende-se garantir uma reflexão sobre o processo realizado, sucessos, insucessos e barreiras, com um olhar e conhecimento que permita desenvolver estratégias de melhoria no futuro bem como, e ainda, uma resposta avaliativa a cada um dos critérios e subcritérios analisados.

A Avaliação foi desenvolvida em três fases:

- **Primeira fase de Análise/Avaliação** das Atividades e Metas/Ações previstas no Plano Municipal no seu período de vigência 2021-2024;
- **Segunda fase de Conclusões;**
- **Terceira fase de Recomendações** com vista à conceção do futuro Plano de Igualdade.

Pretende-se com o presente Relatório de Avaliação que este reflita a concretização dos objetivos, das atividades e das metas do PMIND 2021-2024, do ponto de vista quantitativo e qualitativo, sendo ainda igualmente identificados os pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças e, por fim, a apresentação de propostas de melhoria a integrar no futuro.

3.2. Aprovação

O PMIND da CML foi aprovado em reunião de Câmara a 8 de fevereiro 2022, sendo apresentado e apreciado em Assembleia Municipal a 23 de fevereiro do mesmo ano precedido da apresentação do Relatório de Diagnóstico e do PMINDCML à EIVL, a 25 de novembro de 2021.

Nos objetivos do PMIND 2021-2024 está presente, de forma transversal, contribuir para as metas associadas aos Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 1,3,4,5,8,10 e 16, mas, a sua centralidade de intervenção é o **Objetivo 5 - Igualdade de Género**, da

Agenda 2030 integrando ainda, nos seus objetivos, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) publicada em maio de 2018, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.



Figura 2. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da CML presentes no PMIND 2021-2024

3.3. Relatório de Execução

Cumprindo os requisitos da candidatura ao CRESC Algarve e das normas do Guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis (CIG), a CML elaborou um *Relatório de Execução* contemplando as atividades desenvolvidas no período de março de 2022 a março de 2023, doze (12) meses.

Para a construção do *Relatório de Execução* foram realizadas duas (2) reuniões de monitorização (28 de setembro de 2022 e a 2 de fevereiro de 2023) e uma reunião final no dia 11 de maio de 2023 no qual estiveram presentes alguns responsáveis pela implementação do PMIND 2021-2024 e elementos da EIVL (Equipa para Igualdade na Vida Local).

Neste demonstra-se que o PMIND foi executado dentro do expectável face às metas/ações calendarizadas para o período em análise. Os desvios que se verificaram resultaram sobretudo de um início mais tardio do que inicialmente definido, devido ao rescaldo da situação pandémica que mudou as prioridades de ação.

Foi calculada a taxa de execução das atividades previstas para os primeiros doze (12) meses de execução (março de 2022 a março de 2023). A taxa de execução das ações concluídas foi de 71%, sendo que estão em curso 3% e 26% por concretizar.

4. ANÁLISE DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Este trabalho de avaliação reflete uma análise quantitativa de natureza extensiva e uma análise qualitativa que se procurou que tivesse alguma profundidade.

O PMIND 2021-2024 tem ainda um período de mais de doze (12) meses para ser totalmente concretizado, no entanto, cumprindo regras de candidatura deverá ser apresentado em data próxima pelo que, esta avaliação reflete a concretização de todas as atividades desenvolvidas até setembro de 2023.

A **Metodologia / Instrumentos** utilizados nesta avaliação foram:

- Entrevistas;
- Sessões de *FOCUS GROUP*;
- Recolha de Dados a partir de Documentos e de Evidências;
- Elaboração do Relatório de Avaliação do PMIND;
- Recomendações com vista a um Plano de Igualdade no futuro.

O PMINDCML estrutura-se em dois Eixos, o *Eixo Interno* dirigido aos Órgãos e Serviços da Câmara, trabalhadores e trabalhadoras e o *Eixo Externo* dirigido às Entidades da Comunidade Municipal e aos/às munícipes em geral.

Ambos os Eixos são analisados por dimensões, tendo o Eixo Interno seis (6) dimensões de intervenção em análise e o Externo, três (3) dimensões. Cada dimensão define os objetivos a atingir, as atividades a promover para os concretizar, indicando quais as metas/ações que se deverão realizar para a concretização dos mesmos.

Indicadores de acompanhamento, responsabilidade por quem realiza as atividades e calendarização são também definidos.

O trabalho de Avaliação observa na sua análise todos estes elementos, tendo presente sempre como se processa a transversalização e a integração da perspetiva de Género nas atividades e ações desenvolvidas, nas diversas áreas e domínios de intervenção do Plano.

O Eixo Externo está orientado para o território, envolvendo uma dinâmica de trabalho e compromisso com as organizações locais (Agrupamentos Escolares, Associações Locais, ONG's, IPSS's, Associações Desportivas e outras), visando a promoção de uma sociedade mais inclusiva e de uma cidadania plena numa linha de concretização face ao compromisso que a CML estabeleceu com a Agenda 2030 e os respectivos 17 ODS.

Uma avaliação positiva de desempenho provando que integra estas linhas de ação vai determinar e comprovar o reconhecimento deste Município, **como um Município que valoriza a qualidade de vida, de justiça social e de respeito pela Igualdade.**

Iniciando a Avaliação...

Começámos os trabalhos de Avaliação com uma sessão de cumprimentos ao Executivo no dia 19 de setembro 2023, apresentando a Entidade «APEE» que procedeu à Avaliação do PMIND, a Equipa Responsável pela mesma, os Meios e Instrumentos a utilizar e Calendarização de execução desta, explanando ainda a Metodologia que seria utilizada neste Avaliação.

Estiveram presentes o Presidente da CML, Dr. Luís Encarnação, a Vice-Presidente, Dra. Anabela Rocha, a Vereadora do Pelouro da Igualdade, Dra. Ana Martins, o Vereador, Dr. Mário Guerreiro, o Chefe de Gabinete, Dr. José Albino, e a Conselheira Local para a Igualdade, Dra. Sandra Generoso.

4.1. Entrevistas

Seguindo a Metodologia adotada procedemos à auscultação de responsáveis estratégicos nas áreas do desenvolvimento da Igualdade de Género, não Discriminação e Conciliação, na Dimensão Interna e na Dimensão Externa, pelo método de **Entrevista**. Foram realizadas cinco (5) entrevistas, uma (1) com a Conselheira Local para a Igualdade, Dra. Sandra Generoso no dia 19 de setembro de 2023 e uma outra igualmente no dia 19 de setembro de 2023, com a Vereadora do Pelouro da Igualdade Dra. Ana Martins.

As restantes três reuniões (3) foram realizadas com a Coordenadora do Relatório de Execução do PMINDCML Dra. Ângela Soares, nos dias 19, 20 e 21 de setembro de 2023.

Nestas reuniões foram-lhes aplicadas perguntas abertas, específicas e adequadas às funções que desempenham e recolhida informação relevante, com vista a um aprofundado conhecimento das atividades e ações realizadas, em curso ou não realizadas, barreiras e sucessos encontrados.

4.2. Focus Group

Num segundo momento foram realizados quatro (4) *Focus Group*, dois (2) no dia 20 de setembro de 2023 e um (1) no dia 21 de setembro de 2023, com o objetivo de auscultar, produzir uma análise crítica e analisar a produção de comentários com as partes interessadas e envolvidas no PMIND a saber, com EIVL- Equipa para a Igualdade na

Vida Local, com a Equipa de Recursos Humanos da CML e com um Grupo de beneficiárias/os do PMIND, internos e externos.

No dia 20 de setembro foi auscultada a EIVL, tendo estado presentes dez (10) membros ligados a diferentes áreas de atuação (educação, contabilidade, igualdade, ambiente, planeamento, desporto, ação social e biblioteca); no mesmo dia foram auscultados os Recursos Humanos da CML, estando estes representados, por quatro (4) membros, incluindo a Chefe de Divisão e representantes das áreas de Recrutamento, Formação e Higiene e Segurança no Trabalho.

No dia 21 de setembro foram auscultados os/as beneficiários/as do PMIND.

Em cada sessão foram apresentados às pessoas os requisitos de funcionamento da metodologia *Focus Group*, assente no conceito de que não há respostas certas ou erradas, com respeito pela opinião, críticas e comentários das outras pessoas, dando a cada uma delas a oportunidade de participar na discussão.

Foi ainda apresentado o Consentimento Informado (ver em anexo 8.3.), garantindo a confidencialidade de todas as intervenções, sendo as mesmas só usadas para fim desta Avaliação do PMINDCML.

4.3. Caracterização dos Participantes (Entrevistas e *Focus Group*)

Os/As participantes foram selecionados/as de acordo com os seus perfis, interesses e áreas em que trabalham relacionadas ao tema da igualdade e não discriminação, tendo em conta a diversidade dos/as trabalhadores/as do município. Foram realizadas 9 reuniões entre entrevistas individuais e *focus group*, com uma duração média de 90 minutos cada. As reuniões foram conduzidas por uma equipa de avaliadoras externas, que utilizaram um guião semiestruturado com questões abertas e fechadas. Foi solicitado o consentimento prévio dos/as participantes, e posteriormente os dados foram utilizados exclusivamente no âmbito deste relatório.

O número total de participantes foi de 29, sendo que 59% eram mulheres e 41% eram homens.

Os/As participantes representavam diferentes áreas internas e externas do município, tais como agrupamentos escolares, nas áreas externas e áreas de Recursos Humanos, Recrutamento e Seleção, Biblioteca, Comunicação, entre outros, nas áreas internas.

Os principais temas abordados nas reuniões foram: a perceção dos/as participantes sobre o conceito de igualdade e a não discriminação; a avaliação do grau de implementação e eficácia do plano municipal para a igualdade e a não discriminação; as principais dificuldades e desafios encontrados na execução do plano; as sugestões de melhoria e recomendações para o futuro do plano.

4.4. Recolha de Dados a partir de Documentos e de Evidências

Para esta fase de avaliação foram solicitados para análise, indicadores e evidências recolhidas a partir de documentação fornecida em articulação com a Conselheira Local para a Igualdade e ainda, e principalmente, com a Coordenadora do Relatório de Execução do PMIND.

Muitos dos documentos e evidências encontram-se plasmados no Relatório de Execução do PMINDCML, pelo que este documento foi uma fonte de grande importância na verificação da concretização ou não, das atividades e ações desenvolvidas.

Igualmente o SITE da CML foi um fornecedor de muita informação importante para esta avaliação.

Todos os documentos solicitados foram facultados sem qualquer obstáculo, podendo ser verificadas Brochuras Informativas, Diretivas e Regulamentos Internos, Anúncios de Recrutamento, Protocolos com Associações Locais, Cartazes, Fotos, entre outras fontes de informação de grande importância para este trabalho.

Total de Participantes da Avaliação do PMIND 2021-2024

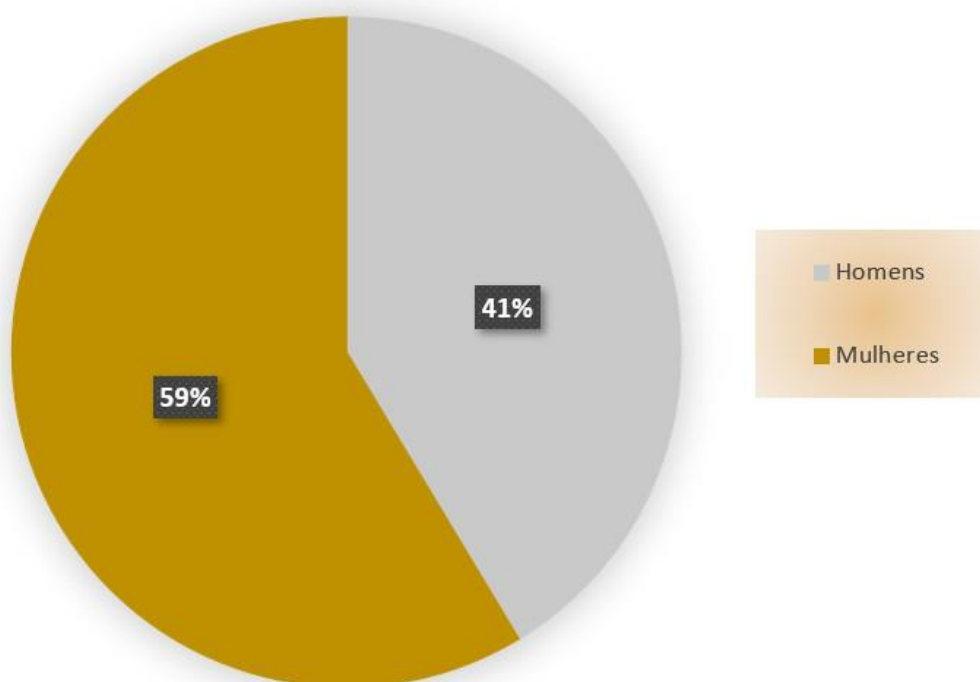


Gráfico 1. Total de Participantes da Avaliação do PMIND 2021-2024.

5. AVALIAÇÃO DO PLANO - PMIND 2021/2024

O PMIND 2021-2024 desenvolve-se em dois Eixos, o Eixo Interno e o Eixo Externo. O Eixo Interno aborda as seis (6) dimensões estratégicas para a integração dos princípios da Igualdade de Género no interior das organizações:

- *Dimensão 1 - Capacitação Interna*
- *Dimensão 2 - Estratégia, Missão e Valores*
- *Dimensão 3 - Proteção da Parentalidade*
- *Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal*
- *Dimensão 5 - Proteção contra a Prática de Assédio*
- *Dimensão 6 - Condições de trabalho dignas para os/as trabalhadores/as*

O Eixo Externo aborda três (3) dimensões que integradas nas Entidades/Organizações da Comunidade Municipal contribuem de forma decisiva para a Igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas da vida pessoal, familiar, profissional, económica e social promovendo o combate contra todas as formas de violência e contribuindo para uma maior coesão social da comunidade de Lagoa:

- *Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo*
- *Dimensão 2 – Promover o reforço de equilíbrio de género*
- *Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no Município*

Para cada dimensão dos dois Eixos são fixados no Plano objetivos a atingir, atividades a desenvolver e metas/ações que os concretizem.

São estas atividades e metas/ações desenvolvidas, que são avaliadas neste Relatório.

5.1. EIXO INTERNO – Dimensão 1 - Capacitação Interna

- Objetivo 1.1. Desenvolver Competências em IG.

A Dimensão 1 – Capacitação Interna, tem como objetivo Desenvolver *Competências em Igualdade de Género* junto de todos os órgãos e serviços da CML. Esta dimensão concretiza-se fundamentalmente pela aquisição de competências em matéria de igualdade de género, conhecimento fundamental para a incorporação por todas as pessoas, com vista ao combate de estereótipos e preconceitos bem como de todas as formas de discriminação.

Foram planeadas seis (6) atividades, a serem concretizadas onze (11) ações/metast. Das três (3) atividades não desenvolvidas, uma delas tinha cinco (5) ações/metast pelo que a sua não concretização contribuiu fortemente para que somente tenham sido concretizadas três (3) ações/metast das onze (11) planeadas. As não concretizadas são as ações/metast de sensibilização e os *workshops* que deveriam ter sido incluídas no Plano Anual de Formação, o que não aconteceu. Esta não inclusão acabou por levar

também à não concretização da monitorização do Plano de Formação, dado que este não integrou as açõe/metras de sensibilização atrás referidas.

Foram concretizadas como previsto, as fases de auscultação de necessidades de formação bem como a promoção da importância da aquisição de competências, reforço e atualização dos Recursos Humanos em IG.

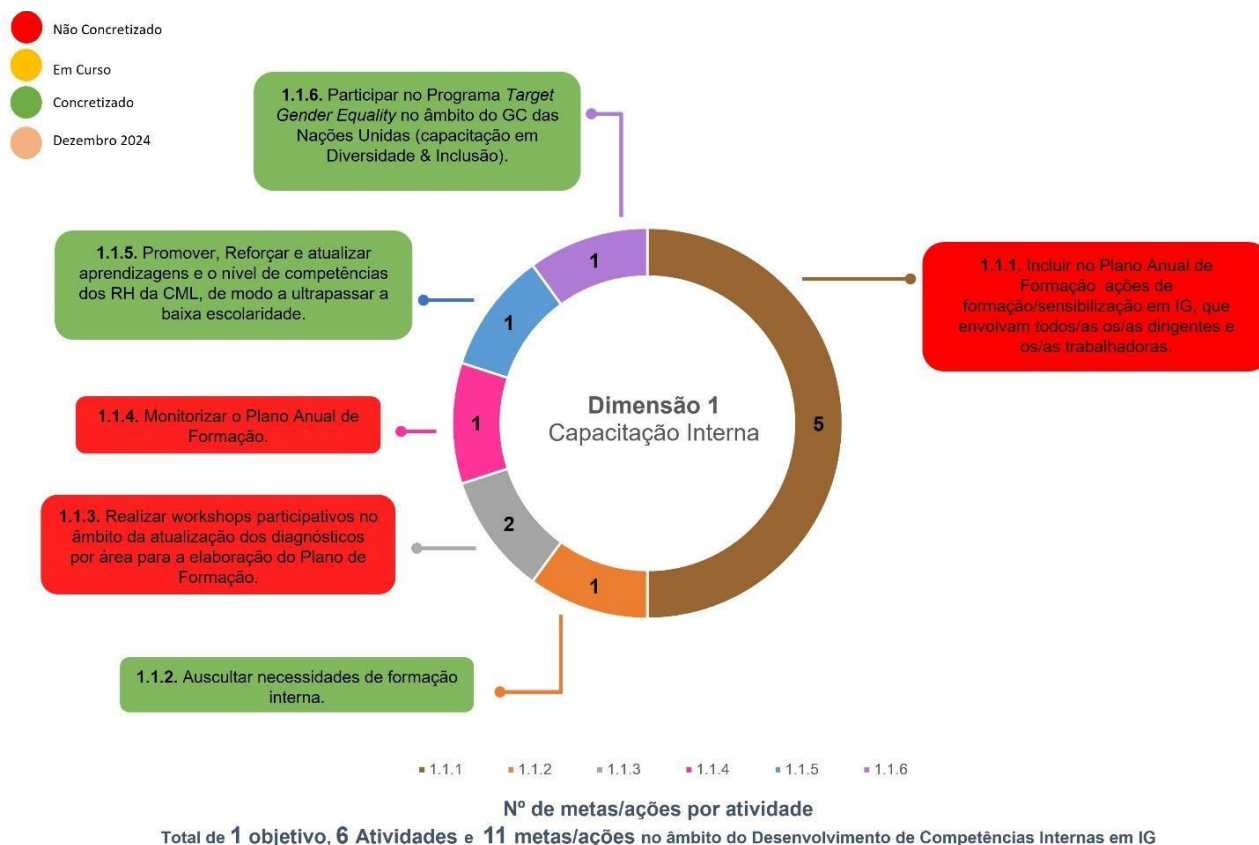


Gráfico 2. Representação da Dimensão 1-Eixo Interno

5.2. EIXO INTERNO – Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores

- Objetivo 2.1. Concretizar de forma mais ampla o compromisso com a IG na estratégia, missão e valores de CML.

A Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores, cujo objetivo é *Concretizar de forma mais ampla o compromisso com a IG na estratégia, missão e valores de CML*, junto de todos os órgãos e serviços, pretende assumir, com a sua concretização, o compromisso da CML com a Igualdade de Género de forma pública e visível junto de todos/as os/as trabalhadores/as e *stakeholders* externos.

Esta é a dimensão que em termos quantitativos mais atividades e ações/metasponeou e também, *a que tem ou pode ter mais impacto na mudança de mentalidades de todos e de todas que trabalham na CML* porque assenta fundamentalmente na forma como chegam às pessoas as questões de Igualdade de Género, a importância da igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas da vida e como se processa o seu combate, dado que tem por base a comunicação e a divulgação de todo o conhecimento junto de todas as pessoas.

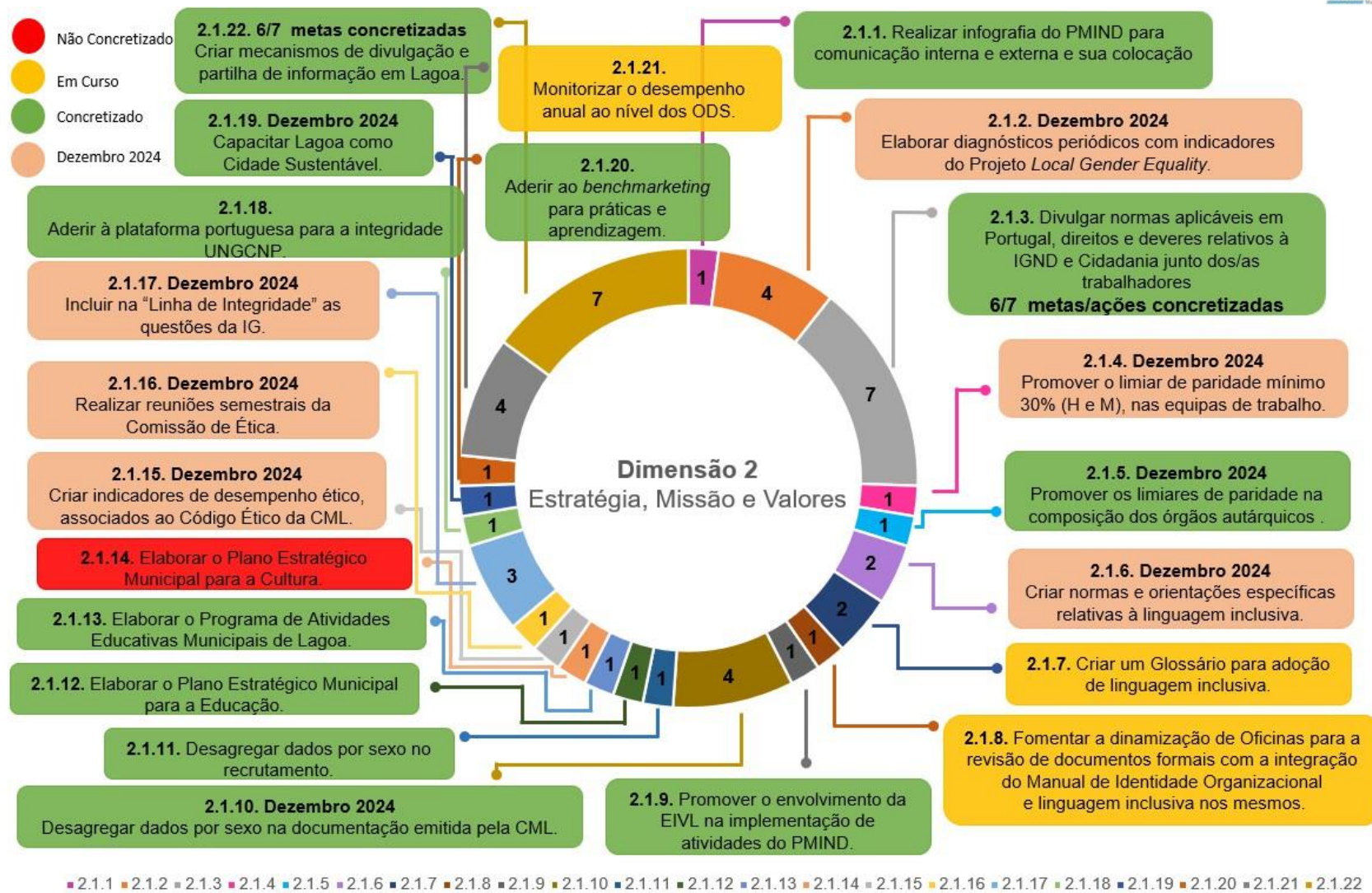
Esta é também a dimensão do Eixo Interno que mais meios e recursos humanos da CML mobiliza.

Foram planeadas 22 atividades, das quais 17 estão concretizadas, tendo sido previsto para o seu desenvolvimento 48 ações/metasponeou; estão neste momento concretizadas 28 ações/metasponeou, 7 ações/metasponeou em curso e as restantes a promover ainda em 2023 ou até dezembro de 2024.

Considerando que a grande maioria das atividades previstas foram concretizadas, podemos dizer que esta dimensão, não só do ponto de vista quantitativo, mas principalmente do qualitativo é de grande importância no PMIND 2021-2024.

É nesta dimensão que mais se espelha o compromisso da CML com os diversos ODS em que está envolvida.

De referir ainda que é também nesta dimensão que um dos fatores de insucesso com mais impacto se evidencia, ou seja, o da não coerência em termos de integração da linguagem inclusiva em todas as áreas de intervenção da CML.



N.º de metas/ações por atividade
Total de 1 objetivo, 22 Atividades e 48 metas/ação no âmbito da Concretização do compromisso com a IG na Estratégia, Missão e Valores da CML.

Gráfico 3. Representação da Dimensão 2-Eixo Interno

5.3. EIXO INTERNO – Dimensão 3 – Proteção para a Parentalidade

A Dimensão 3 – Proteção para a Parentalidade, pretende acima de tudo atingir o grande objetivo de encorajar os trabalhadores homens, quando são pais, a usufruir dos seus direitos de parentalidade na plenitude.

Este encorajamento e usufruto irá contribuir definitivamente para aprofundar a relação de partilha em todos os aspetos da vida pessoal e familiar, *tão essenciais para a Igualdade entre homens e mulheres.*

- Objetivo 3.1. Encorajar os homens trabalhadores quando são pais ou candidatos a adotantes a gozar integralmente todas as licenças, dispensas, reduções de tempo de trabalho e faltas a que tenham direito no âmbito da sua paternidade;
- Objetivo 3.2. Agilizar o processo de substituição de trabalhadores/as em gozo de licença parental;
- Objetivo 3.3. Melhorar a reintegração dos/as trabalhadores/ as;
- Objetivo 3.4. Apoiar os/as trabalhadores/as nas suas funções de pais e cuidadores/as.

Esta dimensão prevê atingir quatro (4) objetivos, a concretizar através de seis (6) atividades e dentro destas desenvolvendo sete (7) ações/metastas.

As atividades previstas desenvolver nestes objetivos não foram maioritariamente concretizadas.

Somente o objetivo 3.4 - *Apoiar os/as trabalhadores/as nas suas funções de pais e cuidadores/as*, foi parcialmente concretizado. Neste sentido os/as trabalhadores/as foram consultados/as através dos inquéritos de satisfação aplicados no âmbito da SGC. Verificamos através dos inquéritos de satisfação aplicados entre os dias 14 de abril e 11 de maio de 2023 a satisfação dos/as trabalhadores/as em matéria de licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas a que tenham direito no âmbito da sua maternidade e/ou da sua paternidade.

Foi pedido aos/às trabalhadores/as que foram pais e mães nos últimos dois anos que indicassem o grau de satisfação nas matérias atrás referidas, sendo que a maioria das

mães considerou-se satisfeita com as medidas (Relatório SGC, 2023, pp.18-19), e os pais consideraram-se maioritariamente, muito satisfeitos.

Nesta dimensão para além de se encorajar os pais a usar os seus direitos de parentalidade previa-se ainda como um objetivo importante, assegurar a substituição de trabalhadores/as em gozo de licença parental, bem como criar um guião para a sua reinserção profissional após o gozo das licenças.

A não concretização destas atividades dificulta em muito, o progresso em matéria de partilha e de mudança de papéis sociais de género, mudança estruturante para a questão da Igualdade entre homens e mulheres.

Não há, nem haverá, Igualdade entre Homens e Mulheres sem que a partilha do doméstico (cuidar e educar) seja efetivamente uma realidade em igualdade.

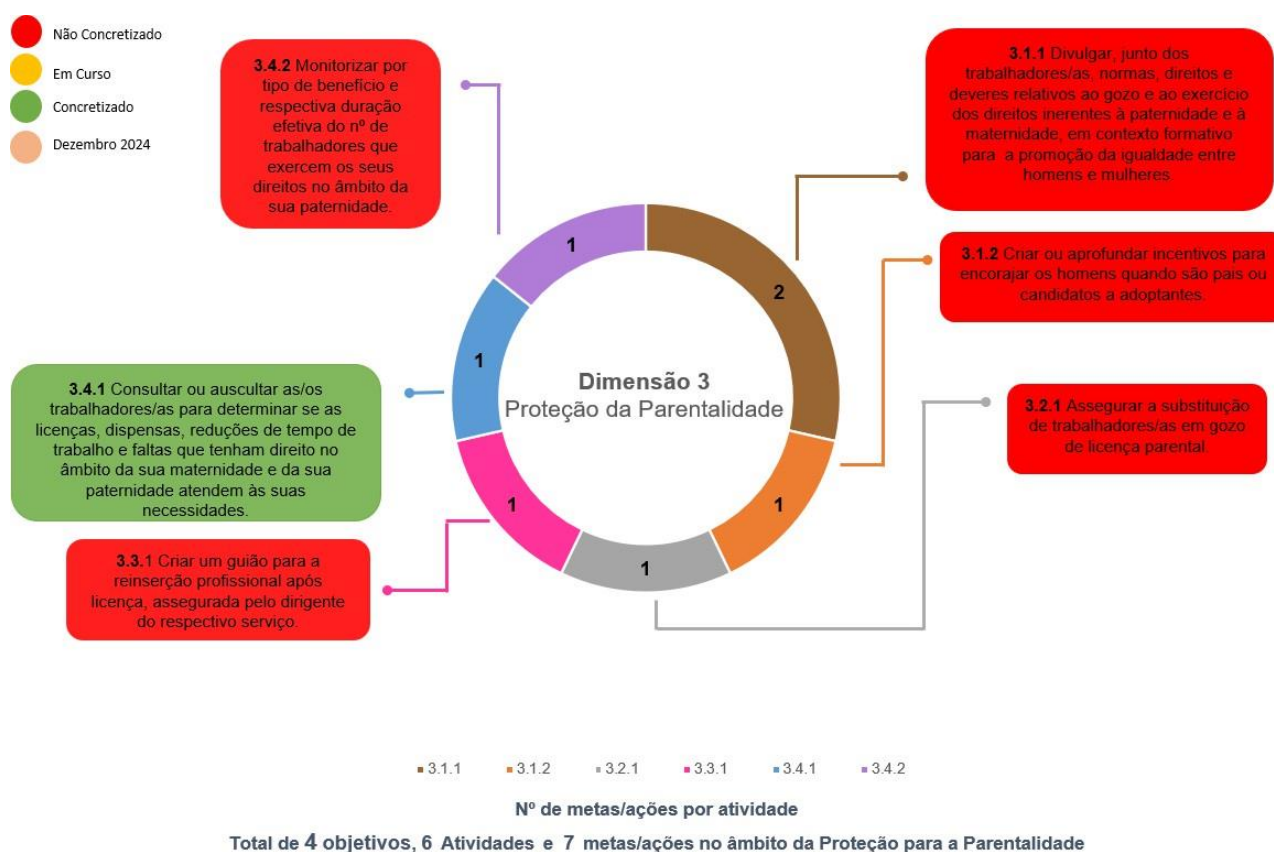


Gráfico 4. Representação da Dimensão 3 - Eixo Interno

5.4. EIXO INTERNO – Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

- Objetivo 4.1. Melhorar o equilíbrio entre a Vida Pessoal, Profissional e Familiar.

Na Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, cujo objetivo é *melhorar o equilíbrio entre a Vida Pessoal, Profissional e Familiar* junto de todos os órgãos e serviços da CML; esta dimensão é fundamental para a concretização da Igualdade entre homens e mulheres.

Ela assenta essencialmente na partilha do doméstico e do cuidar de **descendentes e ascendentes**, sendo uma das dimensões que mais impacta na Responsabilidade Social que as entidades têm para com os/as seus/suas trabalhadores/as e para com os seus *stakeholders*.

Nesta dimensão foram planeadas nove (9) atividades a desenvolver em doze (12) ações/metastas. Na realidade esta dimensão foi maioritariamente concretizada pela incorporação da Norma Portuguesa 4552:2022, por parte da CML, sobretudo as que dizem respeito à monitorização, excetuando-se desta extensa concretização a que a título de ação positiva pretende promover e formar os homens trabalhadores para uma maior autonomia individual nos domínios do trabalho não pago da vida familiar (cuidar de ascendentes e descendentes), com vista a uma repartição igualitária das tarefas.

Das nove (9) atividades, seis (6) estão concretizadas, estando igualmente concretizadas nove (9) das doze (12) ações/metastas, plasmando esta concretização, uma forte aposta da CML na Conciliação.

O conteúdo desta dimensão foi um dos mais referidos como importante pelos/pelas participantes nos *Focus Group*, pelo impacto que tem na gestão do tempo da sua vida profissional, familiar e pessoal.

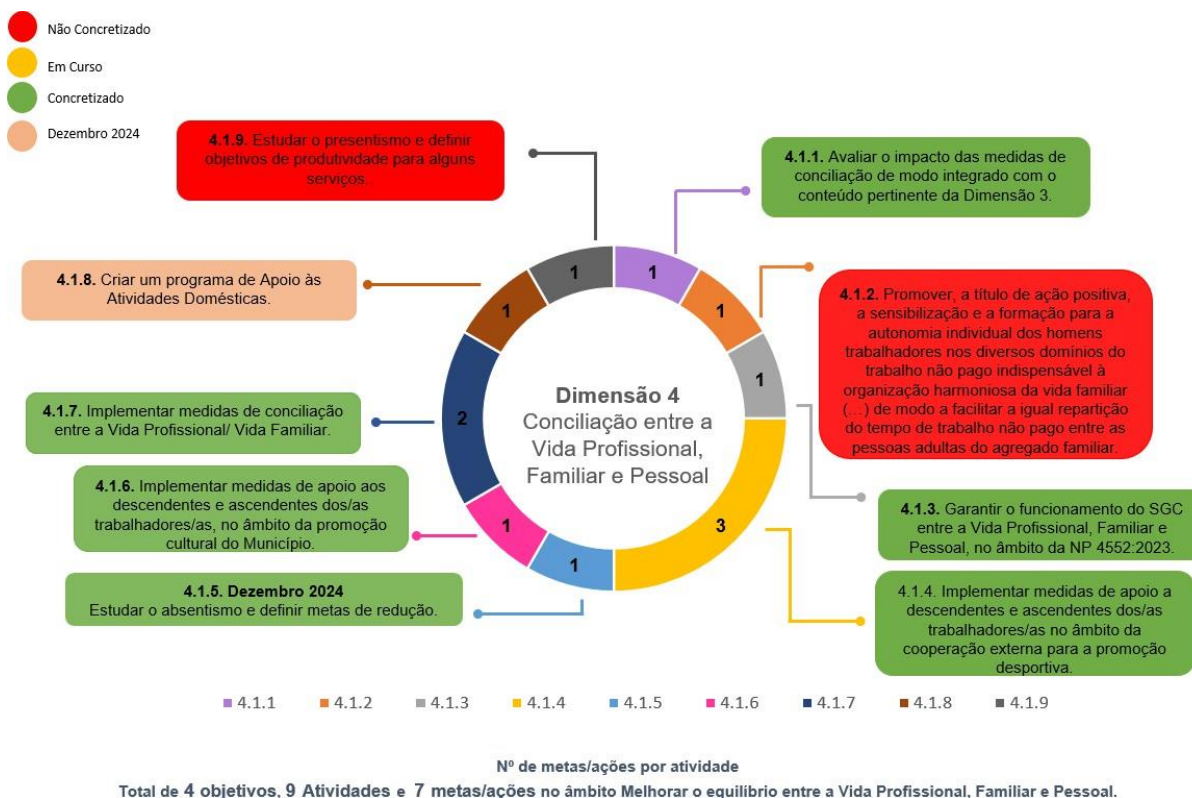


Gráfico 5. Representação da Dimensão 4 - Eixo Interno.

5.5. EIXO INTERNO – Dimensão 5 – Proteção contra a Prática de Assédio

- Objetivo 5.1. Reforçar o compromisso do respeito pela integridade e dignidade dos/as trabalhadores/as e assegurar a coerência e a efetividade desse compromisso relativamente a qualquer forma de assédio no âmbito das relações laborais.

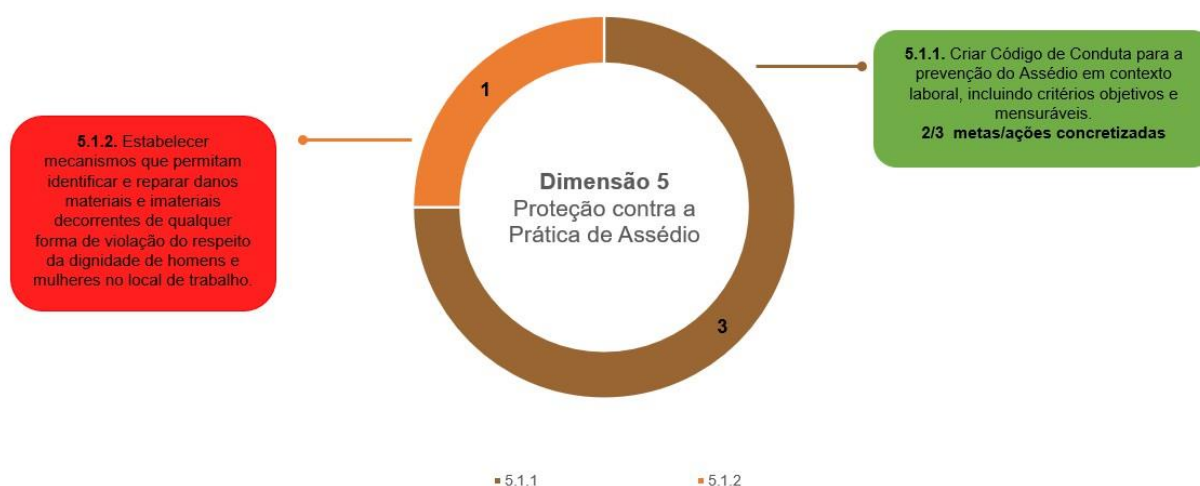
A Dimensão 5 – Proteção contra a Prática de Assédio, cujo objetivo é *reforçar o compromisso do respeito pela integridade e dignidade dos/as trabalhadores/as e assegurar a coerência e a efetividade desse compromisso relativamente a qualquer forma de assédio no âmbito das relações*, prevê para o concretizar desenvolver duas (2) atividades: Criar um Código de Conduta para a prevenção do assédio e ainda estabelecer mecanismos que permitam identificar e reparar danos materiais e imateriais decorrentes de situações de assédio, moral e/ou sexual no local de trabalho.

Para a concretização destas atividades foram planeadas realizar quatro (4) ações/meta. Relativamente à primeira atividade que previa três (3) ações/metad, foram concretizadas duas (2), ou seja, foram elaborados o Código de Conduta e o Formulário de

Comunicação de situações de assédio, não tendo sido concretizado o Relatório Anual de denúncias pelo facto de até ao momento não ter sido apresentada qualquer queixa. A atividade que visa estabelecer mecanismos que permitam identificar e reparar danos a concretizar pela disponibilização do Relatório Anual da Comissão de Ética, não foi concretizada.

Podemos considerar esta dimensão significativamente concretizada e em funcionamento face à existência do Código de Conduta, devidamente divulgado *Intra* e *intemunicípio* e pela existência da Comissão de Ética.

- Não Concretizado
- Em Curso
- Concretizado
- Dezembro 2024



Nº de metas/ações por atividade

Total de 1 objetivo, 2 Atividades e 4 metas/ações no âmbito do reforço do compromisso do respeito pela integridade e dignidade dos/as trabalhadores/trabalhadoras e assegurar a coerência e a efetividade desse compromisso relativamente a qualquer forma de assédio no âmbito das relações laborais.

Gráfico 6. Representação da Dimensão 5 - Eixo Interno

5.6. EIXO INTERNO – Dimensão 6 – Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as

A Dimensão 6 pretende criar as Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as e desenvolve-se em quatro (4) objetivos, sendo particularmente importante para a igualdade entre homens e mulheres o que visa *assumir o compromisso de promoção e reforço das condições de trabalho dignas para todos e todas combatendo situações de segregação horizontal e vertical e desigualdade remuneratória.*

- Objetivo 6.1. Assumir o compromisso de promoção e reforço de condições de trabalho dignas para todos/as os/as trabalhadores/as, combatendo situações de segregação horizontal e vertical, e de desigualdade remuneratória em função do sexo;
- Objetivo 6.2. Envolver os/as trabalhadores/as e suas famílias na promoção de uma cidadania ativa e de uma cultura de não discriminação;
- Objetivo 6.3. Incluir os princípios da IGND, em todos os procedimentos relacionados com a contratação e termo da atividade ao nível dos Recursos Humanos;
- Objetivo 6.4. Incluir os princípios da IGND e Cidadania nos procedimentos relacionados com a contratação e serviços.

Para a concretização destes objetivos prevê-se o desenvolvimento de oito (8) atividades, a concretizar em quatorze (14) ações/metás.

Nesta dimensão as atividades estão maioritariamente concretizadas, cinco (5), bem como as ações/metás, dez (10).

De referir, no entanto, que a atividade que previa promover o levantamento das situações de segregação horizontal e vertical que só foi parcialmente concretizada revelava-se da maior importância no caminho por melhores e mais igualitárias condições de trabalho, bem como no acesso a todas as profissões por homens e mulheres, cumprindo o princípio «*Não há Profissões só para homens ou só para mulheres*».

O facto da atividade *incluir a temática da igualdade entre homens e mulheres no conteúdo das provas/entrevistas dos procedimentos concursais*, só ter sido ainda abordada no que ao Código de Ética diz respeito e não às outras dimensões da igualdade de género, pode contribuir para a manutenção da segregação vertical e horizontal, assim como, a não presença paritária dos membros que constituem os *Júris* no processo de recrutamento (Atividade 6.3.1).

Também o não se ter conseguido ainda, cumprir a atividade que visa incluir a igualdade entre homens e mulheres nos processos aquisitivos não contribui para o progresso das evidências de compromisso com a Responsabilidade Social por parte da CML.

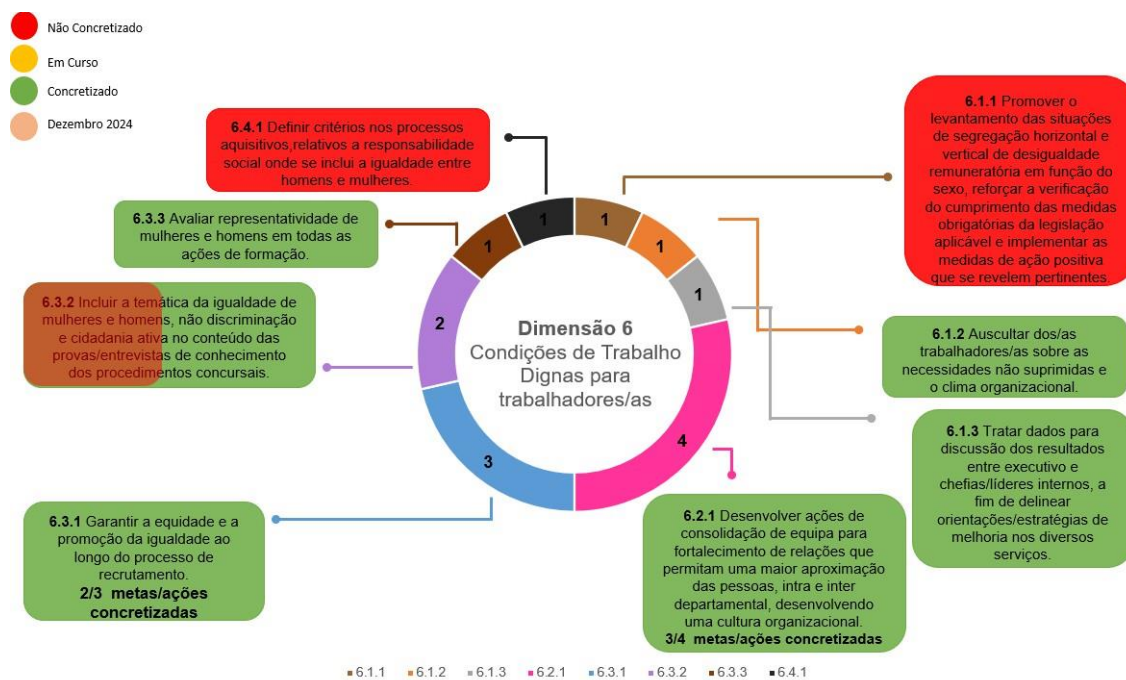


Gráfico 7. Representação da Dimensão 6 - Eixo Interno

5.7. EIXO EXTERNO – Dimensão 1 – IGND em função do sexo

- Objetivo 1.1. Desenvolver Competências em IGND nos agentes comunitários;
- Objetivo 1.2. Reforçar o compromisso do território para com a IGND em função do sexo;
- Objetivo 1.3. Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública.

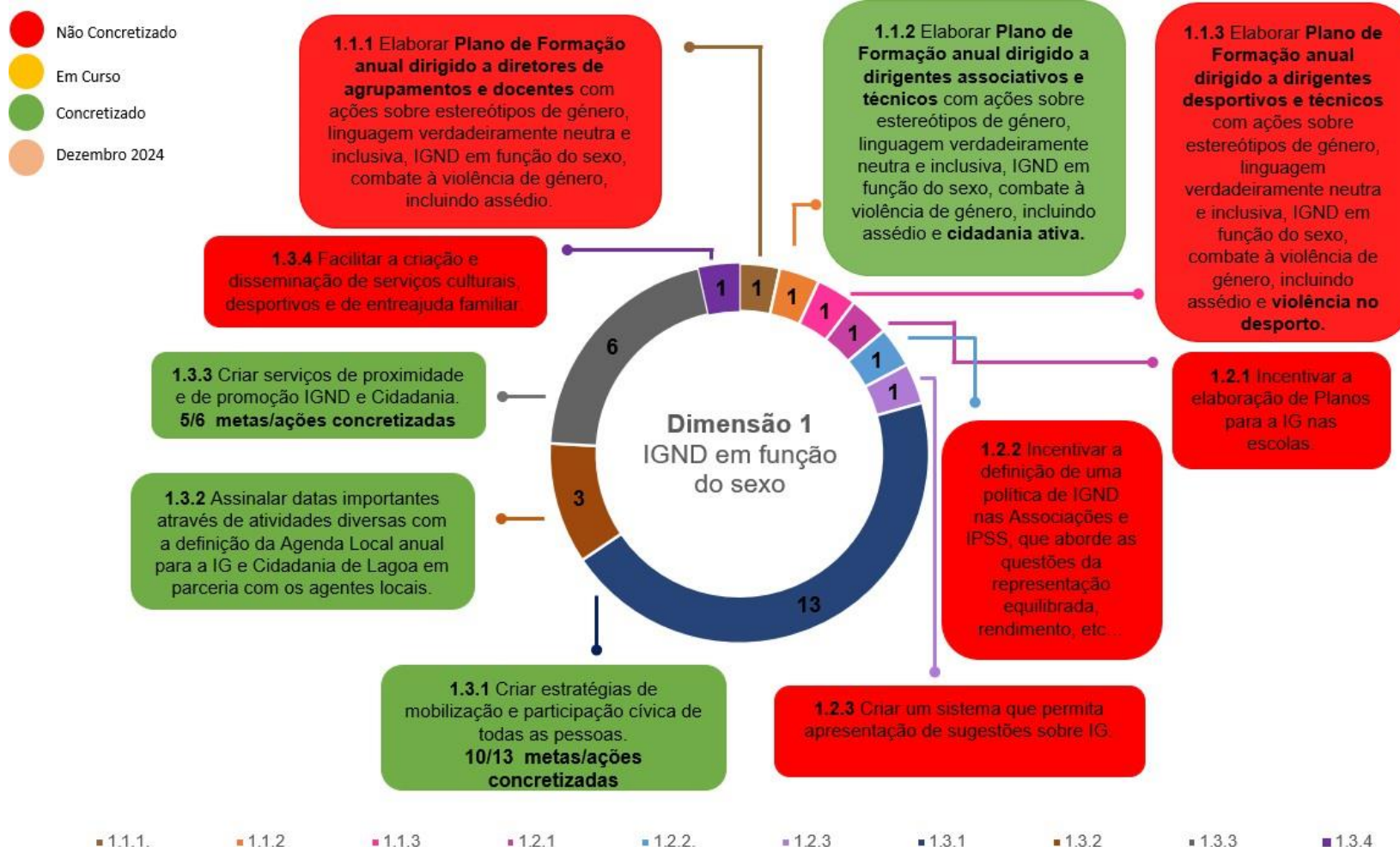
A Dimensão 1 do Eixo Externo pretende integrar a Igualdade de Género em função do sexo na relação da CML com as Entidades/Organizações da Comunidade Municipal. Desenvolve-se através de três (3) objetivos visando todos eles *desenvolver, reforçar e promover a IG junto da comunidade*.

A concretização das atividades desta dimensão não foi maioritariamente realizada ou foi só em parte. Só foram concretizadas quatro (4) das dez (10) atividades. No entanto, foram concretizadas dezanove (19) das vinte e nove (29) ações/metast. As atividades e ações/metast não concretizadas estão diretamente relacionadas com o Objetivo 1.1. *Desenvolver Competências em IGND nos agentes comunitários*, e com o Objetivo 1.2.

Reforçar o compromisso do território para com a IGND em função do sexo que impactam o desenvolvimento de competências e o reforço do compromisso no território com a IGND, sendo que todas elas se previam desenvolver ao longo do ano de 2023.

Os grandes números de ações/metast desenvolvidas estão ligados diretamente à promoção do exercício de cidadania, criando estratégias, atividade e serviços que promovem uma participação ativa de cidadania. Estas exigiram pelas suas características um grande esforço na disponibilidade de recursos humanos internos da CML dado que se relacionam com conferências, assembleias municipais, eventos comemorativos que assinalam datas de direitos humanos fundamentais, bem como comemorações várias: *Dia Municipal para a Igualdade, Dia Internacional da Mulher, Dia Internacional Contra a Discriminação Racial, entre outros.*

Igualmente foram criados e desenvolvidos um grande número de Serviços e Programas de proximidade.



Nº de metas/ações por atividade
Total de 1 objetivo, 10 atividades e 29 metas/ações no âmbito da IGND em função do sexo

Gráfico 8. Representação da Dimensão 1 - Eixo Externo.

5.8. EIXO EXTERNO – Dimensão 2 – Promover o reforço do Equilíbrio de género

- Objetivo 2.1. Aumentar o equilíbrio de género

A Dimensão 2 do Eixo Externo pretende promover o equilíbrio entre homens e mulheres, rapazes e raparigas em todas as práticas desportivas, atividades cívicas e culturais, bem como e ainda, nas profissões em que as mulheres estão sub-representadas, nomeadamente nas engenharias, nas ciências, nas artes e nas tecnologias intervindo junto de Institutos e Universidades do Algarve, dessas áreas de ensino.

Pretende ainda promover a paridade nos órgãos diretivos das associações desportivas, culturais e recreativas dirigidas ainda maioritariamente por homens.

Para atingir resultados neste objetivo, foram previstas desenvolver cinco (5) atividades, das quais foram concretizadas três (3), uma (1) não concretizada e uma (1) ainda em curso, a concretizar até fins de 2024.

Cada uma delas tinha uma única ação prevista desenvolver, exceção para a que está em curso, que prevê duas ações.

Analisadas as evidências e os contributos dos *FOCUS GROUP* verificou-se uma maior participação de raparigas nas atividades desportivas, tendo sido dada também uma maior visibilidade à Igualdade de Género no desporto, nas diversas formas de comunicação destas atividades.

Do *Encontro do Associativismo*, onde estiveram presentes 47 técnicos/as e dirigentes de mais de 20 Associações, resultou da reflexão feita, uma maior consciência por todos e por todas, para a importância da Paridade nestas organizações, a todos os níveis.

Ainda assim, reconhece-se que esta Dimensão carece de ser mais desenvolvida junto dos /das Agentes da Comunidade Municipal.

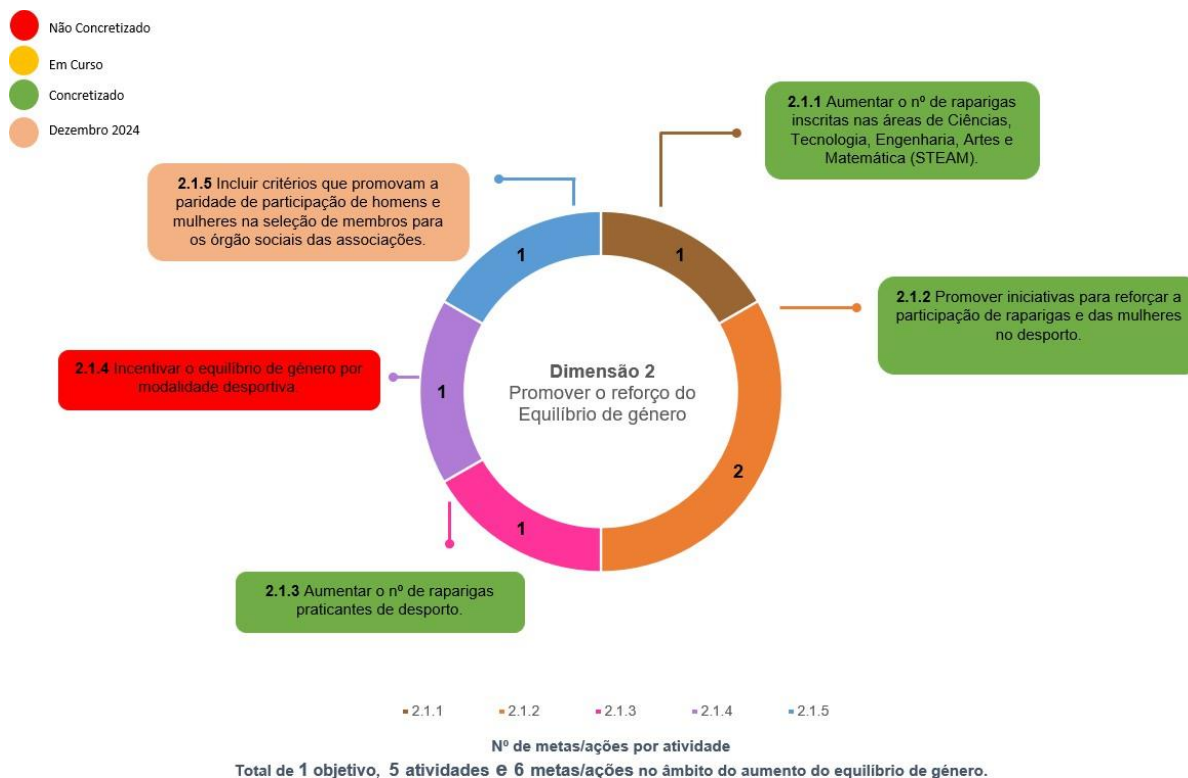


Gráfico 9. Representação da Dimensão 2 - Eixo Externo.

5.9. EIXO EXTERNO – Dimensão 3 – Diversidade e coesão Social no Município

- Objetivo 3.1. Criar espaços públicos multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades em condições de maior vulnerabilidade;
- Objetivo 3.2. Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública.

A Dimensão 3 do Eixo Externo pretende promover a *Diversidade e a Coesão Social* no Município, criando Espaços Públicos promotores da sociabilidade e da inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade.

Esta Dimensão, integradora de vários dos ODS da Agenda 2030, propôs-se desenvolver 7 atividades, seis (6) concretizadas, a realizar em 23 ações/metad, todas concretizadas, exceto em duas (2) delas que se enquadram na atividade não concretizada.

Avaliada como maioritariamente concretizada, esta Dimensão revela-se da maior importância para a Coesão Social da Comunidade, *combatendo com as ações que desenvolve* a pobreza, a violência doméstica, o isolamento social e a insegurança nas ruas. Apoia as vítimas de violência nas suas diversas formas, promove a inclusão social de pessoas portadoras de deficiência. Promove ainda várias ações promotoras da saúde e da Identidade Cultural do Concelho.

Conforme as outras dimensões do Eixo Externo, a concretização desta atividade e das suas ações exige um grande número de utilização de recursos humanos da Autarquia o que, havendo escassez dos mesmos, só se consegue concretizar com a colaboração muito empenhada dos/das seus/suas trabalhadores/as nelas envolvidas, bem como do Executivo da CML.

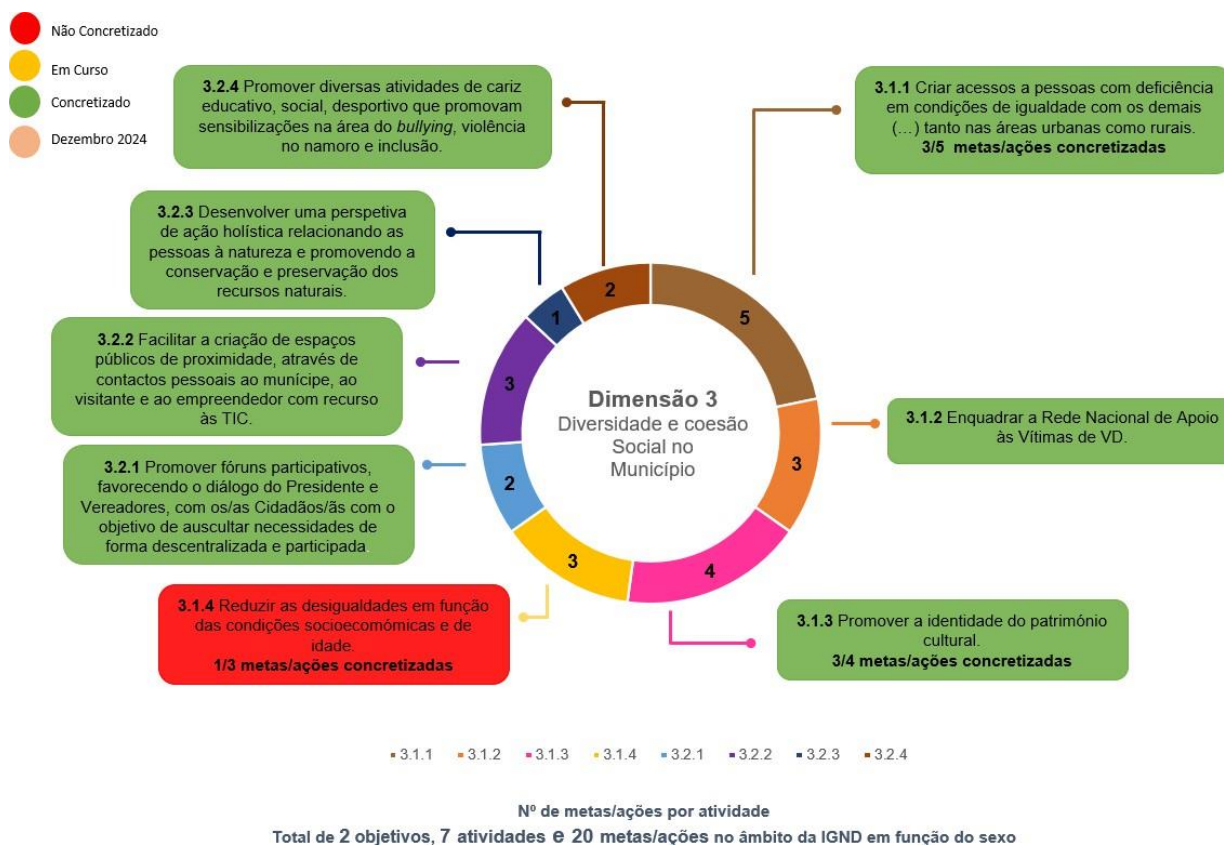


Gráfico 10. Representação da Dimensão 3 do Eixo Externo.

6. QUADRO FINAL DO PMIND – AVALIAÇÃO DE CONCRETIZAÇÃO

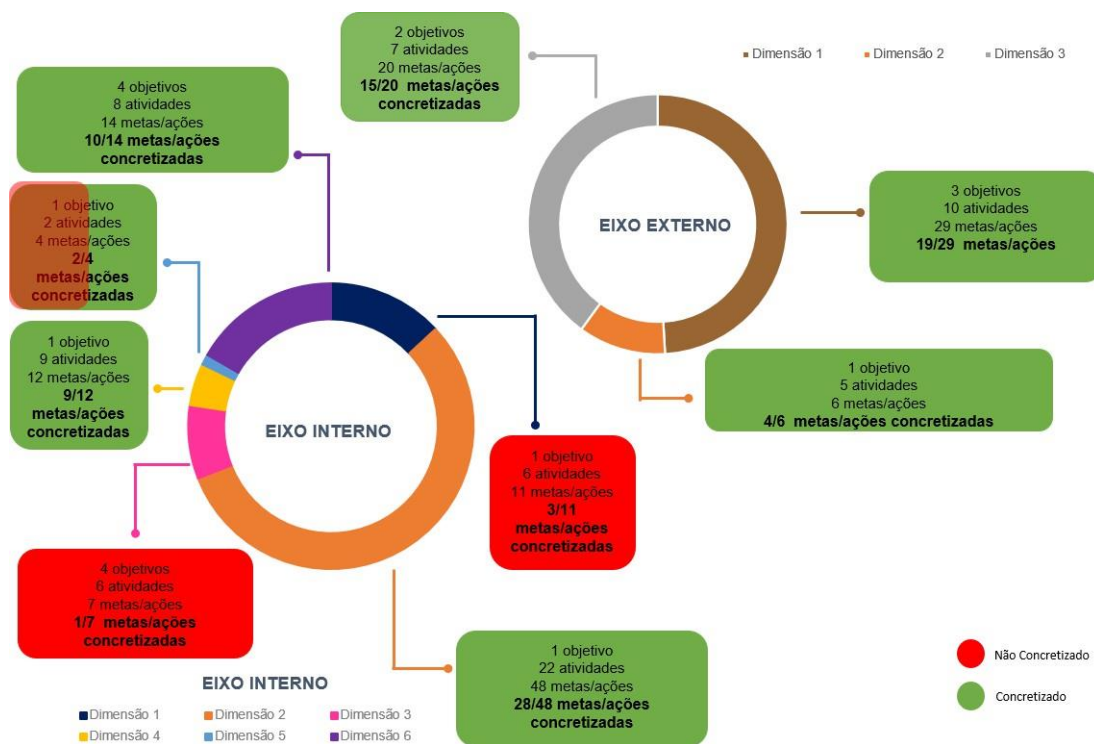


Gráfico 11. Representação dos Dois Eixos (Interno e Externo) e da quantificação de objetivos, atividades e metas/ações.

6.1. Considerações Finais

Fatores Críticos de Sucesso e de Insucesso – EIXO INTERNO

Fatores Críticos de Sucesso – EIXO INTERNO

Após a análise e avaliação realizadas ao PMIND, constatamos como fator de sucesso a grande preocupação que a CML manifesta, desenvolvendo e intervindo junto dos/das seus/suas trabalhadores /as, quadros intermédios e diretivos, atividades e ações que contribuem para a incorporação dos princípios da igualdade entre homens e mulheres. Disso são exemplos a incorporação no Plano das 6 Dimensões de Igualdade de Género, *Capacitação Interna, Estratégia, Missão e Valores, Proteção da Parentalidade, Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, Proteção contra a Prática de Assédio e Condições de trabalho dignas para os/as trabalhadores/as*, as quais são estratégicas para a concretização e transversalização em qualquer entidade que pretenda incorporar os princípios da Igualdade de Género no seu seio.

O número de atividades desenvolvidas **42** (nos dois eixos) e de ações/metasp **91** (nos dois eixos), são disso um bom exemplo.



Figura 4. Nº Total de Atividades desenvolvidas, concretizadas e não concretizadas nos dois eixos (interno e externo).

Figura 4.1 Nº Total de metas/ações desenvolvidas, concretizadas e não concretizadas nos dois eixos (interno e externo)

Fatores Críticos de Insucesso – EIXO INTERNO

- Falta geral de trabalhadores/as, especialmente na área dos Recursos Humanos;
- Dificuldade de recrutamento para as áreas operacionais, o que leva à contratação de Entidades Externas;
- Canais de Comunicação Internos (Online) pouco eficazes (*Intranet*, Canais de denúncia, entre outros) não chegando com facilidade aos/às destinatários/as, nomeadamente, às áreas operacionais;

- Falta de uniformização de Linguagem Inclusiva (Canais de Comunicação, Formação, Intranet, entre outros);
- Falta de formação adequada em IGND, o que dificulta a concretização das atividades e das metas/ações nesta matéria;
- Falta de formação específica e adequada às necessidades das áreas, nomeadamente, aos diversos níveis hierárquicos de chefia;
- Não divulgação do Glossário de Linguagem Inclusiva em todos os canais de comunicação e divulgação;
- Não existência de formação regular e sistemática em IGND na área da comunicação, fator fundamental para que os princípios da IGND estejam presentes em toda a comunicação interna e externa da CML.

Fatores Críticos de Sucesso e de Insucesso – EIXO EXTERNO

Fatores Críticos de Sucesso – EIXO EXTERNO

- Adoção de forma transversal da Estratégia, Missão e Valores, da Agenda 2030 – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (17 ODS);
- Membro do UNGCNP;
- Adesão de Lagoa à Associação Internacional de Cidades Educadoras (AICE) - Cidade Educadora desde 2018;
- Relação de proximidade com os diversos *stakeholders* da comunidade, evidenciados por uma colaboração intensa com entidades como, CLAIM, Agrupamentos Escolares, GAPAAF, CEFLA, APAV, PMEs, entre outros);
- FATACIL;
- Prémio *Maria Barroso*, com grande impacto positivo e reconhecimento público a nível nacional na promoção da IG e Cidadania;
- Ciclos de Conferência, Projetos de Cidadania, nomeadamente com os/as municípios mais jovens;
- Criação de um Plano Anual, assinalando datas comemorativas, de Direitos Humanos, Cidadania, IGND, combate à exclusão e promoção da diversidade e inclusão das pessoas, promovendo eventos nessas datas dirigidas à população em geral.

Fatores Críticos de Insucesso – EIXO EXTERNO

- Dificuldade de mobilização dos/das agentes educativos/as e desportivos/as para formação em IGND;
- Dificuldade de implementar junto da comunidade escolar/desportiva ações de sensibilização em matéria de IGND, acentuada, na perspetiva destas entidades, pela escassez de recursos humanos;
- Falta de coesão na comunicação para o exterior (site, infografias, PAEMEL, entre outros) da linguagem inclusiva. Existe essa preocupação, mas não há uniformização da utilização da linguagem inclusiva em todos os momentos/documentos.
- Escassez de serviços na comunidade que dêem resposta às questões da Conciliação Trabalho-Família, nomeadamente pela escassez de creches, amas e cuidadores/as de ascendentes e descendentes;

Para as conclusões aqui apresentadas contribuíram de forma determinante as reuniões de focus group e as entrevistas, pelo que, explanamos, abaixo considerações e dados nelas refletidas.

Por questões de confidencialidade, não estão identificadas as reuniões de *focus group* em que foram dadas as respostas à Atividade – *POSTSCRIPTUM*. No entanto, conforme se pode visualizar nos gráficos infra indicados, relativamente à questão 0, “*Para si, qual a dimensão (do eixo interno) prioritária para intervenção?*”, podemos verificar que num conjunto de 15 respostas, a dimensão interna que é considerada mais prioritária pelos participantes dos *focus group*, é a Dimensão 4 – *Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal* (6 respostas), seguida da Dimensão 6 – *Condições de Trabalho Dignas para os/as Trabalhadores/as*, com 4 respostas.

Relativamente à questão 1, “*Para si, qual a dimensão (do eixo externo) prioritária para intervenção?*”, destaca-se claramente a Dimensão 3 – *Diversidade e Coesão social* no Município como aquela que é mais prioritária para intervenção, num total de 15 respostas, 7 são – *lhe* atribuídas. Esta dimensão promove o reconhecimento pela diversidade (em termos de género, idade, etnia, religião, orientação sexual e outros), ao destacá-la os/as participantes estão a reconhecer e valorizar a diversidade existente no município e a dar-lhe importância de intervenção, estão também a reconhecer a necessidade de promoção da coesão social, fundamental para o desenvolvimento

harmonioso de qualquer comunidade, estão a destacar também a importância do combate à discriminação e exclusão, demonstrando o seu compromisso em combater todas as formas de discriminação e exclusão do município e finalmente, mas não menos importante, destacam a importância da promoção da igualdade entre homens e mulheres, reafirmando o seu compromisso.

Estes dados vão ao encontro do explanado pelos/as participantes nas entrevistas de *Focus Group*.

Q0 - Para si, qual a dimensão (do eixo interno) prioritária para intervenção?

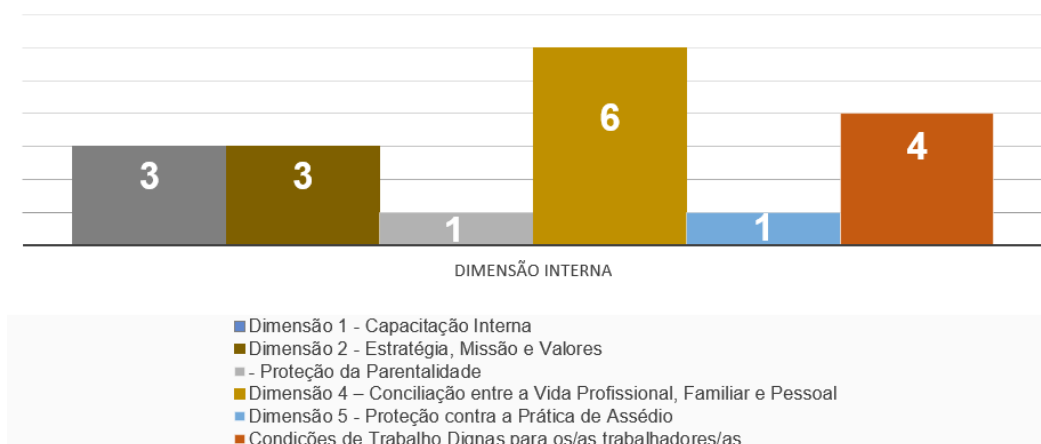


Gráfico 12. Representação das respostas dadas à questão Q0.

Q1 - Para si, qual a dimensão (do eixo externo) prioritária para intervenção?

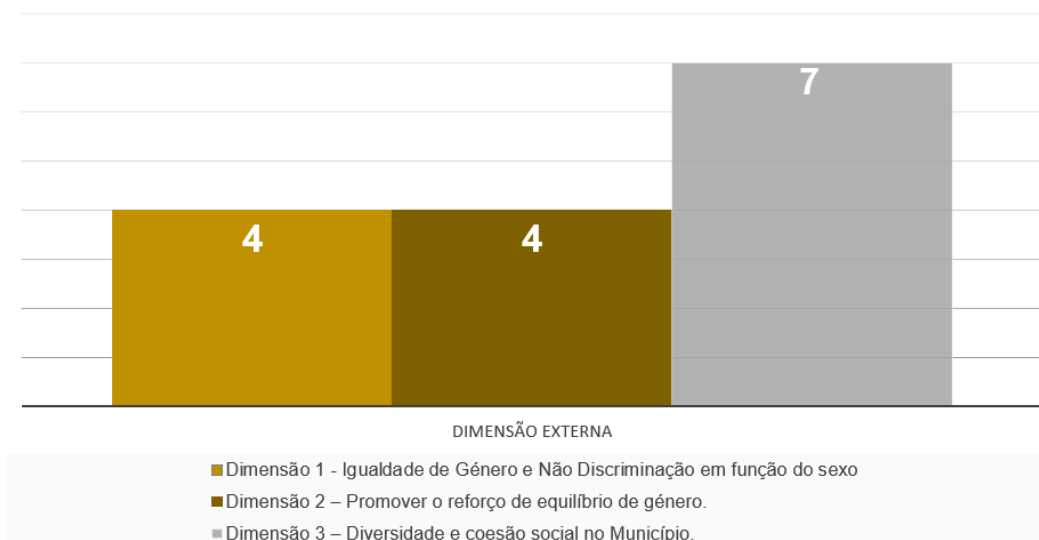


Gráfico 13. Representação das respostas dadas à questão Q1.

Concluindo a análise e avaliação do PMIND 2021/2024 da CML, apresentamos como conclusão final de que a sua implementação foi de grande sucesso em praticamente todas as Dimensões Internas e Externas previstas desenvolver; o nível de concretização dos objetivos foi muito elevado e, em praticamente todas as atividades e ações/metad, a execução foi concretizada com sucesso elevado como se pode facilmente verificar pelos quadros /resumo acima apresentados

7. RECOMENDAÇÕES

Apesar dos progressos em Igualdade entre homens e mulheres que o desenvolvimento do PMIND 2021-2024 de Lagoa revela através das muitas atividades e ações que concretizou, reconhecemos que existe ainda um trabalho a promover nesta matéria e, acima de tudo, dar continuidade e garantir a manutenção das boas práticas nesta matéria, iniciada com grande empenho desde 2012, de forma vigilante e constantemente monitorizada.

Com a escassez de recursos humanos em algumas áreas determinantes para assegurar a permanente integração dos princípios da Igualdade de género e do combate aos estereótipos e discriminações ainda existentes, a vigilância é um elemento fundamental para o sucesso da Autarquia de Lagoa como um Município inovador e publicamente reconhecido, na dianteira de boas praticas nesta área.

Exemplos de boas práticas pela CML como a integração da Norma da Conciliação Trabalho /Família-SGC e a regular monitorização de aplicação desta na CML são disto um excelente exemplo, sabendo-se como se sabe que, uma plena Igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas da vida, pública, social, económica e familiar, só se consegue concretizar com políticas de conciliação trabalho /família.

Atividades e ações que recomendamos:

- Devem ser claramente dirigidas a homens e mulheres **medidas** para que a partilha da vida familiar seja igualitária tanto nas tarefas domésticas, como no cuidar de filhos e filhas e ascendentes. Nesse sentido, no âmbito da Dimensão da Parentalidade as **ações** previstas são essenciais serem concretizadas, **estimulando o uso das licenças de parentalidade pelos pais;**
- **Ações de sensibilização** dirigidas aos homens pais, chefias e aos/às profissionais de Recursos Humanos devem ser uma prioridade num futuro Plano de Igualdade;

- A nível da dimensão interna para os/as trabalhadores/trabalhadoras, **intervir** no âmbito da prevenção e do combate a situações de assédio moral e sexual com ações específicas, são fundamentais para um ambiente saudável e de respeito pela dignidade humana;
- **Divulgar** o Código de Ética, a existência Comissão de Ética e zelar pelo seu funcionamento eficaz bem como criar um mecanismo de queixas transparente, confidencial e acessível a todos e todas é essencial;
- Para o **equilíbrio de género** é ainda muito importante salvaguardar o acesso a todas as profissões por homens e mulheres, combatendo a segregação horizontal e vertical bem como garantir a igualdade salarial. Para isso **todos os instrumentos de recrutamento interno e externo devem ser apelativos e promotores da contratação de pessoas do sexo sub-representado** nas áreas que estão a contratar, bem como nos documentos de avaliação profissional;
- Promover **ações de formação** para as pessoas da área de Recursos Humanos para que obtenham conhecimentos profundos em Igualdade de Género dado que esta área é fundamental no tratamento dos dados por sexo relativos às pessoas da CML, bem como conhecimento de todas as boas práticas e medidas que o PMIND desenvolve e como estão a ser usadas por trabalhadores/as;
- **Integrar a Linguagem Inclusiva** em todas as formas de comunicação quer em documentos internos quer em documentos externos. Neste sentido, o departamento de comunicação torna-se essencial devendo ter **formação específica nesta matéria**, bem como, chefias e Recursos Humanos. Todos os conteúdos devem ser coerentes em linguagem inclusiva quer nas imagens quer nos textos;
- Recomendamos **revisão essencialmente do Site da CML**, da Infografia, e de textos externos, como o PAEML, onde a linguagem escrita ao longo do texto não é coerentemente utilizada e as imagens que servem de separadores não apresentam situações de igualdade, demonstrando em vez disso imagens de mulheres em papéis sociais de género e de profissões tradicionalmente femininas e de homens sempre em posições de poder (reis, mágicos, etc.) para além de não representarem perante ao /as alunos/as realidades de hoje;
- Recomendamos ainda que **o Site da CML seja um forte e eficaz elemento de comunicação e de divulgação das boas práticas em IGND que a CML promove**, que seja acessível, intuitivo a todas as pessoas que o consultam sendo assim eficaz na divulgação da CML, autarquia integradora dos princípios

da IGND e dos ODS e mais ainda, que seja inspirador para outras Entidades prosseguirem estes princípios.

8. ANEXOS

8.1. Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade

- Critério I – Adequação Metodológica

| FASE II - ATIVIDADE - Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade | | |
|---|--|-----------|
| Produto II - RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PLANO | | |
| Critério I - ADEQUAÇÃO METODOLÓGICA | | Avaliação |
| Avaliar a capacidade técnica da equipa de avaliação e a metodologia seguida recolha de dados. | | |
| Subcritério I Equipa de Avaliação | A equipa de Avaliação responsável pelo relatório apresentou evidências de ter alguém com experiência de trabalho e/ou formação na área da igualdade de género? | SIM |
| Subcritério II Equipa de Avaliação | O relatório de avaliação explicita a metodologia de avaliação seguida? | SIM |
| Subcritério III Participação | Foi tida em consideração a perspetiva dos diferentes <i>stakeholders</i> envolvidos no processo? | SIM |
| Subcritério IV Avaliação quantitativa | O relatório de avaliação faz uma avaliação quantitativa das metas alcançadas? | SIM |
| Número total de "SIM" | | 4 |

Tabela 4. Critério I - Adequação Metodológica, para o Relatório de Avaliação do PMIND 2021-2024

- Critério II – Abrangência

| FASE II - ATIVIDADE - Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade | | |
|--|--|-----------|
| Produto II - RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PLANO | | |
| Critério II - ABRANGÊNCIA | | Avaliação |
| Avaliar a qualidade intrínseca do relatório de avaliação apresentado em termos de abrangência dos dados recolhidos e profundidade da análise efetuada, permitindo apontar melhorias a introduzir no futuro | | |
| Subcritério I Envolvimento | O relatório de avaliação faz uma avaliação qualitativa do envolvimento dos <i>stakeholders</i> previstos no Plano e de outras entidades que possam ser envolvidas no Futuro? | SIM |
| Subcritério II Sucessos e Insucessos | O relatório de avaliação identifica claramente os sucessos e os insucessos do processo de implementação do Plano? | SIM |
| Subcritério III Fatores críticos de sucesso | O relatório de avaliação identifica fatores críticos de sucesso que ajudem a ultrapassar as dificuldades identificadas e as melhorias a implementar no futuro? | SIM |
| Subcritério IV Fatores Externos | O relatório de avaliação identifica fatores externos ao contexto (legislação, boas práticas internacionais, entre outros) que podem contribuir para introduzir melhorias no ciclo de implementação do plano? | SIM |
| Número total de "SIM" | | 4 |

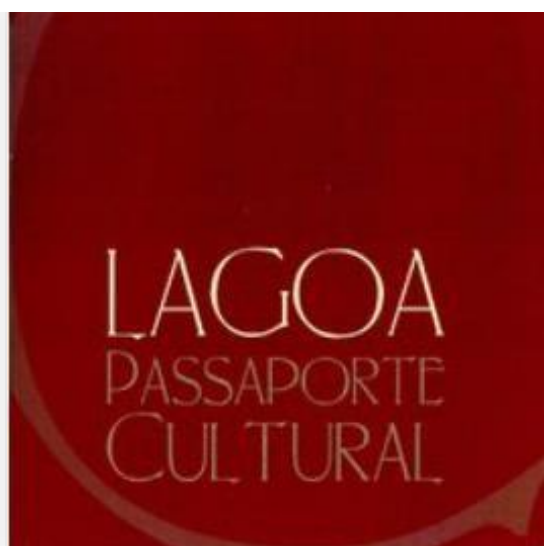
Tabela 5. Critério II - Abrangência, para o Relatório de Avaliação do PMIND 2021-2024

- Critério III - Utilidade

| FASE II - ATIVIDADE - Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade | | |
|---|--|-----------|
| Produto II - RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PLANO | | |
| Critério III - UTILIDADE | | Avaliação |
| Pretende avaliar a utilidade do processo de avaliação, permitindo avaliar o impacto da implementação do Plano para a Igualdade e identificar estratégias para o futuro. | | |
| Subcritério I Ameaças | O relatório de avaliação identifica claramente as ameaças do território/contexto que possam comprometer a boa execução do Plano? | SIM |
| Subcritério II Oportunidades | O relatório de avaliação identifica claramente as oportunidades no território que possam alavancar a boa execução do Plano? | SIM |
| Subcritério III Impacto | O relatório de avaliação faz um balanço global do impacto da implementação do plano no território? | SIM |
| Subcritério IV Validação | O relatório de avaliação foi remetido ao Executivo da Câmara após aprovação da Equipa para a Igualdade para a Vida Local? | SIM |
| Número total de "SIM" | | 4 |

8.2. Evidências

Tabela 6. Critério III - Utilidade, para o Relatório de Avaliação do PMIND 2021-2024



“O Município de Lagoa, coloca ao dispor dos cidadãos, a aquisição do Passaporte Cultural, que tem como objetivo a aplicação de desconto na aquisição de bilhetes para espetáculos da responsabilidade do Município, e a oferta de um bilhete após a aquisição de 9 ingressos, promovendo assim o desenvolvimento cultural e a fidelização e formação de públicos.” (CML, 2023) **Neste momento 34 funcionários/as, têm passaporte**

cultural, 27 do sexo feminino e 7 do sexo masculino.

“O Prémio Maria Barroso é uma iniciativa da Câmara Municipal de Lagoa do Algarve cuja designação se inspira no nome de uma mulher algarvia, portuguesa e europeia, que se distinguiu no seu tempo por uma intensa participação cívica, democrática e cultural.” (CML, 2023)

VENCEDOR 1ª EDIÇÃO (2019)
MARIA DO CÉU CUNHA REGO

VENCEDOR 2ª EDIÇÃO (2021)
MARIA TERESA PIZARRO BELEZA

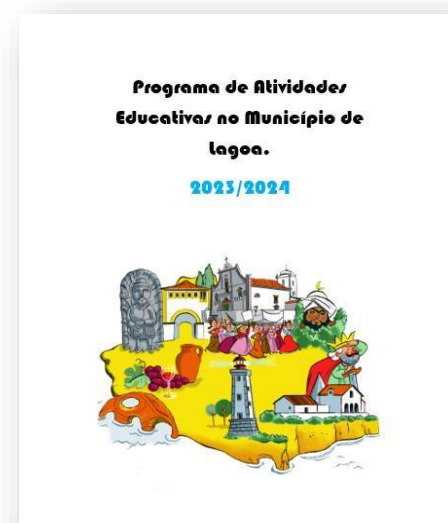
VENCEDOR 3ª EDIÇÃO (2022/2023)
ROSA MONTEIRO



Os/As munícipes de Lagoa podem conversar com o seu presidente de forma rápida e eficaz. Até ao momento foram realizadas 45 conversas, não existindo nenhuma mensagem por responder.



O Programa de Atividades Educativas no Município de Lagoa (PAEML) é um documento estratégico e de divulgação que se assume como uma ferramenta de trabalho, de cariz operativo, que pretende ser um referencial para a comunidade educativa e para as famílias, e que segue as linhas orientadoras da Direção Geral da Educação, a Carta das cidades educadoras da qual o Município de Lagoa é signatário desde 2018, bem como da Agenda 2030 para os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. (PAEML, 2023)



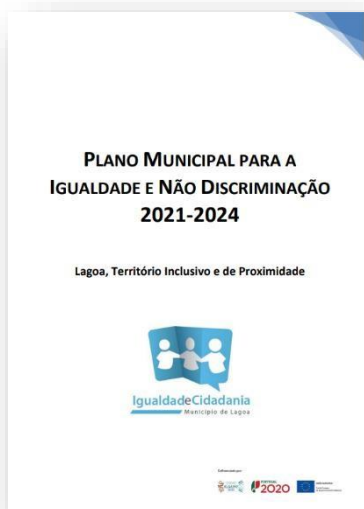


“O presente relatório de diagnóstico, que constituirá o principal instrumento para o desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, vigorará até 2024, e que se sucede ao anterior PMIND 2020- 2021, dará continuidade ao trabalho desenvolvido por este Município na identificação das necessidades e áreas de intervenção por trabalhar.” Do resultado do Relatório de Diagnóstico foi elaborada a infografia supra explanada.



A CML também promove junto dos/das seus/suas estagiários/as o desenvolvimento de projetos relacionados com a IG, estando alguns dos/das estagiários/as alocados ao Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania “Durante o estágio, a igualdade de género foi o tema central e dominante, abordado em todas as atividades e intervenções realizadas.” (Santos, M., 2023, p.5)

“(…) o município de Lagoa subscreveu o **Pacto 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 (...)” (Despacho Comissão de Ética, 2021)



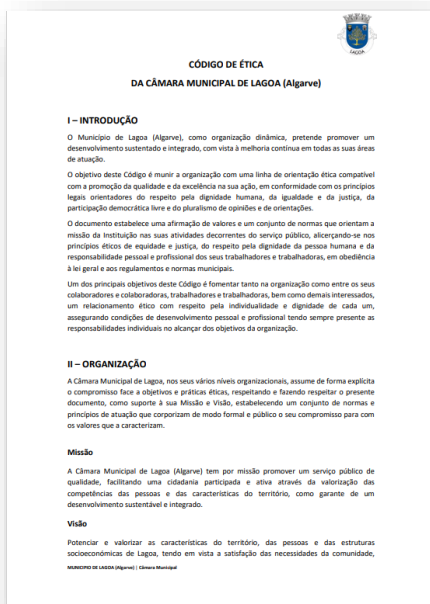
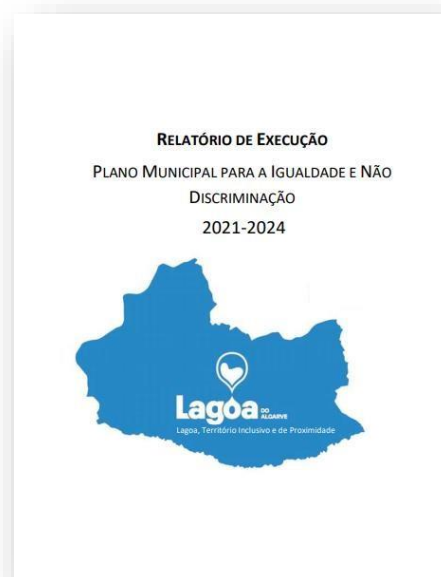
“O PMIND é um documento estratégico para a intervenção do município nas áreas da cidadania, igualdade de género e não-discriminação, constituindo-se como um instrumento de intervenção interna para sensibilizar, reduzir as desigualdades e promover a diversidade e inclusão, constitui-se adicionalmente como um instrumento de intervenção externa ao nível das políticas públicas aplicáveis ao concelho, alinhado transversalmente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030

para o Desenvolvimento Sustentável.” (PMIND 2021-2024, 2023, p.3)

Com base no PMIND 2021-2024 foi elaborada a Infografia do mesmo infra explanada.

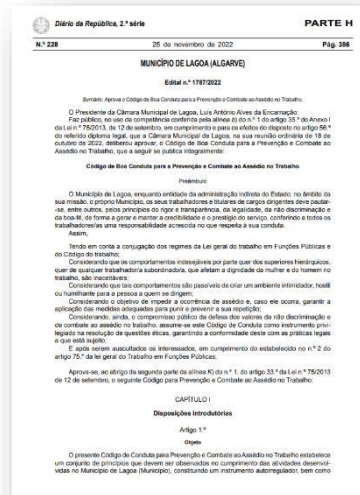


“Para a construção do Relatório de Execução foram realizadas 2 reuniões de monitorização, a 28 de setembro de 2022 e a 2 de fevereiro de 2023, e uma reunião final no dia 11 de maio de 2023, no qual estiveram presentes alguns responsáveis pela implementação do Plano e elementos da EIVL (...). Nas reuniões a maioria dos elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local estiveram presentes, contando com uma participação acima dos dois terços.” (Relatório do PMIND 2021-2024, 2023, p. 7)

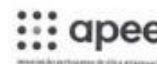


Indo ao encontro da Dimensão 5 do Eixo Interno, *Proteção contra a Prática de Assédio*, foi elaborado um código de Ética pela CML, estando presente no art.º 20, nº1 “Perante a verificação de ações ou omissões contrárias ao clausulado no presente Código de Ética, qualquer trabalhador/a ou interessado/a deverá reportá-las, por meio de correio eletrónico, para o endereço comissao.etica@cm-lagoa.pt ou dirigindo-se pessoalmente à/ao Conselheira/o para a Igualdade deste Município, formalizando a situação através do registo de ocorrência.”

Foi publicado em Diário da República o **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**, a 25 de novembro de 2022. Mais uma conquista no desenvolvimento da IGND e da Cidadania do município de Lagoa, relacionada com a Dimensão 5 do Eixo Interno, *Proteção contra a Prática de Assédio*.



8.3. Consentimento Informado



RCC

Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20/09/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:





Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20/09/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura: Azora

Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.


Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20.09 /2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:



Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais** para a Igualdade.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

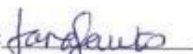
Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20/09/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:



Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

2019/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:



Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/video da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20/09/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:

Shirley Paixão

Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20 / 09 / 2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura: _____



Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

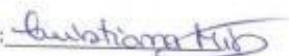
Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20/09/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:



Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20/09/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:

Rita Freitas

Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20/9/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:



Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve** – Planos Municipais para a Igualdade.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso;
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20/09/2023



Aceito participar



Não aceito participar

Assinatura:



Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20/9/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:



Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

20/05/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura: D. Clara de Jesus

Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

21/09/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura: 

Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

21/09/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:



Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

21/09/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:



Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

29/10/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura: Clara de Jesus

Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

21/09/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura: Barbara Escibel Jacinto Santos

Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

21/09/2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:



Consentimento Informado

OBJETIVO: Proceder à avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024.

A entrevista de Focus Group tem como principal intuito analisar, discutir e avaliar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024, no âmbito da candidatura ao **CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade**.

Muito agradecemos a sua disponibilidade para colaborar. Os dados recolhidos serão apenas utilizados no âmbito do relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Informa-se adicionalmente, que a participação nesta avaliação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interrompê-la, a qualquer momento, se assim o entender.

Nos termos constantes do RGPD - Regulamento Geral sobre Proteção de Dados informa-se adicionalmente que:

- 1) Os dados que serão recolhidos servirão apenas para os fins do relatório em curso.
- 2) No fim do relatório (outubro de 2023), o registo áudio/vídeo da entrevista será destruído;
- 3) As responsáveis pela recolha e tratamento dos dados são a Dra. Clara de Jesus e a Dra. Ana Rita Freitas, contactáveis através de: claradejesus@sapo.pt e ritafreitas@apee.pt;
- 4) A Avaliação está a ser realizada sob a assessoria técnica da APEE;
- 5) O responsável pela área da proteção de dados pode ser contactado/a através do email: ritafreitas@apee.pt, podendo expor reclamação, se aplicável.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca da Avaliação e os meus direitos no âmbito do RGPD, declaro que:

21 / 9 / 2023

Aceito participar

Não aceito participar

Assinatura:



8.4. Mapa de Presenças



Mapa de Presenças

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024 – Relatório de Avaliação

Dia 20 de setembro, 14:30 -16:00 no Convento de S. José

Focus group com beneficiários externos do PMIND


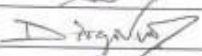
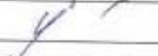
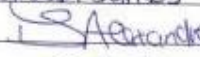

| Nome | Cargo/Função | Entidade | Rubrica |
|----------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------------|
| Marta Amélia Tapan Faria | Coord. CD | AE Rio Arade | [Handwritten Signature] |
| Sónia Maria Henriques Paixão | Coord. Cidadania | AE Espinho | Sónia Paixão |
| João P. S. Quinteiro Bonaventura | Téc. Sup. Acl. Social | Ouid. Ac. Social | [Handwritten Signature] |
| Sara Raquel Soares da Santos | Téc. Sup. Psicologia | CM-Unid. A.S. | [Handwritten Signature] |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Mapa de Presenças

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024 – Relatório de Avaliação

Dia 21 de setembro, 11h30-12h30 no Convento de S. José

Focus group com beneficiários internos do PMIND

| Nome | Cargo/Função | Divisão/Serviço | Rubrica |
|--|---|---------------------------|--|
| Amílcar Brandão | Designer | GC I |  |
| Diogo Vivas | Dirigente intermédio 4º grau Autarquia Municipal | DASC/Aq. Municipal |  |
| Ângela Sofia Dias Soares | Técnica Gabinete JAC | DASC |  |
| Barbara Isabel Jacinto Santos | Técnica Serviço de fluxos | DASE/Museu | Barbara Santos |
| Patrícia Cristina Aguiar Benfeito Alexim | Técnica Superior/Coordenadora de Atividades de Animação | DASC |  |
| Coetá Sofia Silva Gaspar Martins Aires | Ass. Técnico - Colaboração Pública Banco do Empreendedor | CONFESACAE | Coetá Sofia |
| Vitor Hugo Rodrigues Vicente | Técnico - Desenvolvimento Económico | Desenvolvimento Económico |  |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Mapa de Presenças

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024 - Relatório de Avaliação

Dia 20 de setembro, 9:30-11:00 no Convento de S. José

Sessão com Equipa EIVL

| Nome | Cargo/Função | Divisão/Serviço | Rubrica |
|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------|
| Guistiana Filipa Ruivo Mira | Terapeuta da Fala | Educação | Guistiana Mira |
| Sandra Filipa Raveiro Leamy | Dirigente 4.º Grau Contab. | Financeira | Sandra |
| Tânia P. Santos Almeida Fernandes | Técnica Superior | Unid. Adm. Serv. Inf. | Tânia |
| Sandra P. S. R. Generoso | Dirigente 2.º Grau | DASC | Sandra |
| Filipa Andreia | Dirigente 1.º Grau | Bibliotecas | Filipa |
| Nélia Maria Ferreira Vaz | Dirigente 2.º Grau | Praxismo | Nélia |
| Renato Miguel S.M.G. Mendes | Técnico Superior | Atividades Aquáticas | Renato |
| Paulo Jorge S. Francisco | Dirigente 4.º Grau | Atividades Esportivas | Paulo |
| Helder Luis SINTIPA ROLÃO | Dirigente 4.º Grau | DIV. AMBIENTE | Helder |
| Ana Cushman Martins | Coordenadora | | Ana Cushman |
| | | | |
| | | | |



Mapa de Presenças

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024 – Relatório de Avaliação

Dia 20 de setembro, 11:30 -13:00 no Convento de S. José

Sessão com Recursos Humanos, com representantes do recrutamento, formação, Higiene e Segurança no trabalho

| Nome | Cargo/Função | Divisão/Serviço | Rubrica |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------------------|
| Sandra Miguel | chefe Divisão R.H | Rec. humanos | <i>[Handwritten Signature]</i> |
| Mónica Nicolau | Assistente Técnica | Recursos humanos | Mónica Nicolau |
| Cristina Paiva | Assistente Técnico | Recursos humanos | <i>[Handwritten Signature]</i> |
| Ana Maria Brigida | Técnico Superior | PRH/Higiene e Seg. | A3 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Mapa de Presenças

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024 – Relatório de Avaliação


19 de setembro de 2023 | 17:00- 17:30| Sala de reuniões Edifício Principal

Entrevista Presencial: Coordenadora do Relatório de Execução PMIND

| Nome | Cargo/Função | Divisão/Serviço | Rubrica |
|---------------|----------------------|-----------------|---|
| Ângelo Soares | Técnico Gabinete JAC | DASC |  |


20 de setembro de 2023 | 16:00- 17:00| Convento de S. José

Revisão de documentos: Coordenadora do Relatório de Execução

| Nome | Cargo/Função | Divisão/Serviço | Rubrica |
|---------------|----------------------|-----------------|---|
| Ângelo Soares | Técnico Gabinete JAC | DASC |  |

21 de setembro de 2023 | 11:30- 13:00| Convento de S. José

Revisão de documentos: Coordenadora do Relatório de Execução PMIND

| Nome | Cargo/Função | Divisão/Serviço | Rubrica |
|---------------|----------------------|-----------------|---|
| Ângelo Soares | Técnico Gabinete JAC | DASC |  |




Mapa de Presenças

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024 – Relatório de Avaliação

19 de setembro de 2023 | 16:00- 16:45 | Sala de reuniões Edifício Principal

Entrevista Presencial: Vereadora do Pelouro e Conselheira Local para a Igualdade

| Nome | Cargo/Função | Divisão/Serviço | Rubrica |
|---------------------|--------------|-----------------|---|
| Ama Cristina Maehns | vereadora | |  |




Mapa de Presenças

Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação 2021-2024 – Relatório de Avaliação

19 de setembro de 2023 | 15:00-15:30 | Sala de reuniões Edifício Principal

Entrevista Presencial com a Conselheira Local para a Igualdade

| Nome | Cargo/Função | Divisão/Serviço | Rubrica |
|----------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---|
| Sandra Genesio | Conselheira Local p/ Igualdade | Divisão de Apoio Sociocultural |  |

Mapa de Presenças

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024 – Relatório de Avaliação

19 de setembro de 2023 | 14:30 | Sala de reuniões Edifício Principal

Sessão de cumprimentos ao Executivo

| Nome | Cargo/Função | Rubrica |
|---------------------------|-----------------|---------------------------|
| Abel Sousa Rocha | Vice-presidente | Abel Sousa |
| Ana Cristina Pacheco | Vereadora | Ana Pacheco |
| Mário Guerreiro | Vereador | Mário Guerreiro |
| Luís António Fernandes | Presidente | Luís António Fernandes |
| JOSE MANUEL MARTINS ALVES | CHEFE GABINETE | Jose Manuel Martins Alves |
| | | |
| | | |

8.5. Guiões de Entrevista e Atividade de *Focus Group*

Guião de Entrevista - *Focus Group*

ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

1. Todos os membros aqui presentes conhecem o PMIND? Leram o Relatório de Execução do PMIND 2021-2024?
2. Quais é que pensam ser os principais objetivos do PMIND 2021-2024?
3. Quais é que pensam ser as ações (específicas) propostas no plano para promover a igualdade e combater a discriminação, principalmente ao nível da área em que trabalham?
4. Qual foi o impacto do PMIND ao nível interno e externo?
5. Como é que pensam que o plano envolve a participação da comunidade local e das partes interessadas?
6. Quais é que pensam ser os desafios enfrentados na implementação do plano e como é que eles estão a ser abordados?
7. Quais é que pensam ser as principais conquistas até o momento do PMIND e quais é que pensam ser as metas para o futuro?
8. Quais é que pensam ser os pontos positivos e os pontos de melhoria do PMIND 2021-2024?
9. Quais as atividades que sente que melhor favoreceram a comunidade? E as que melhor favoreceram os trabalhadores e as trabalhadoras?
10. Qual pensam ser a participação dos/as trabalhadores/as nas atividades realizadas (diálogo social)?

Atividade de *POSTSCRIPT*

- Quais as recomendações/sugestões para o próximo PMIND?
- Quais são as áreas de melhoria a serem consideradas?
- Para si o que é a Igualdade entre Homens e Mulheres?

Questão 0- Para si, qual a dimensão (do eixo interno) prioritária para intervenção?

- *Dimensão 1 - Capacitação Interna*
- *Dimensão 2 - Estratégia, Missão e Valores*
- *Dimensão 3 - Proteção da Parentalidade*

- *Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal*
- *Dimensão 5 - Proteção contra a Prática de Assédio*
- *Dimensão 6 - Condições de trabalho dignas para os/as trabalhadores/as*

Questão 1 - Para si, qual a dimensão (do eixo externo) prioritária para intervenção?

- *Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo*
- *Dimensão 2 – Promover o reforço de equilíbrio de género*
- *Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no Município*

Questão 2 – Deixe uma sugestão de atividade para o próximo PMIND.

Guião de Entrevista – Entrevista à Conselheira Local para a Igualdade e à Vereadora do Pelouro da Igualdade

ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

1. Face ao relatório de execução, a dimensão interna (parentalidade, recrutamento e assédio), ficou muito aquém do pretendido, identificámos dificuldades de concretização, a que pensa que se deve esse fator?
2. Como tem sido o compromisso da EIVL com a política e o PMIND? Considera-o positivo? Se sim ou se não, a que se deve?
3. Como promoveram o envolvimento (incremento) do compromisso com o PMIND?

Guião de Entrevista – Entrevista à Coordenadora do PMIND 2021-2024

ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

1. Quais foram os indicadores utilizados para avaliar o progresso do PMIND 2021-2024?

8.6. Resultados da Atividade de *POSTSCRIPT*

Focus Group – Beneficiários/as Internos

Questão - Para si, o que é a Igualdade entre Homens e Mulheres?

R1: Justiça.

R2: Oportunidades iguais para todos.

R3: Nos tempos de hoje? Uma Utopia.

R4: A igualdade entre homens e mulheres é ambos terem os mesmos direitos e deveres.

R5: Igualdade, Ter a mesma oportunidade de direitos e deveres.

R6: Um direito.

R7: Oportunidades Iguais.

Focus Group – Beneficiários/as Externos, Recursos Humanos (formação, recrutamento e Higiene e Segurança no Trabalho), EIVL e Beneficiários/as Internos.

Questão 0- Para si, qual a dimensão (do eixo interno) prioritária para intervenção?

R1: *Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.*

R2: *Dimensão 3 - Proteção da Parentalidade e Dimensão 6 - Condições de trabalho dignas para os/as trabalhadores/as.*

R3: *Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e Dimensão 6 - Condições de trabalho dignas para os/as trabalhadores/as.*

R4: *Dimensão 1 - Capacitação Interna, promover a formação nesta área porque só é possível implementar as medidas, se as conhecermos.*

R5: *Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.*

R6: *Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e Dimensão 6 - Condições de trabalho dignas para os/as trabalhadores/as.*

R7: *Dimensão 2 - Estratégia, Missão e Valores*

R8: *Dimensão 5 - Proteção contra a Prática de Assédio, dadas as situações que surgem nas famílias, creio ser pertinente a área contra o assédio/violência*

R9: *Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.*

R10: *Dimensão 2 - Estratégia, Missão e Valores*

R11: *Dimensão 6 - Condições de trabalho dignas para os/as trabalhadores/as*

R12: *Dimensão 2 - Estratégia, Missão e Valores*

¹ Resposta

R13: *Dimensão 1 - Capacitação Interna*

R14: *Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e Dimensão 6 - Condições de trabalho dignas para os/as trabalhadores/as.*

R15: *Dimensão 1 - Capacitação Interna*

Questão 1 - Para si, qual a dimensão (do eixo externo) prioritária para intervenção?

R1: *Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no Município.*

R2: *Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no Município.*

R3: *Dimensão 2 – Promover o reforço de equilíbrio de género.*

R4: *Dimensão 2 – Promover o reforço de equilíbrio de género.*

R5: *Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo e desenvolver competências em IG nos agentes comunitários.*

R6: *Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo e desenvolver competências em IG nos agentes comunitários.*

R7: *Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo*

R8: *Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no Município.*

R9: *Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo*

R10: *Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no Município.*

R11: *Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no Município.*

R12: *Dimensão 2 – Promover o reforço de equilíbrio de género.*

R13: *Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no Município.*

R14: *Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no Município.*

R15: *Dimensão 2 – Promover o reforço de equilíbrio de género.*

Questão 2 – Deixe uma sugestão de atividade para o próximo PMIND.

R1: Promover/Potenciar a inclusão de homens e mulheres em funções tradicionalmente de mulheres e vice-versa e Integração de outras nacionalidades.

R2: Valorizar empresas que tenham boas práticas na parentalidade de forma a promover a igualdade na entrada no mercado de trabalho.

R3: Para o futuro continuar a trabalhar a *Dimensão 1 - Capacitação Interna*.

R4: Simplificar o Plano.

R5: Sistematizar calendário de reuniões para monitorização do plano com todos os serviços/unidades.

R6: Trabalhar mais com as famílias

R7: Dadas as situações que surgem nas famílias, creio ser pertinente a área contra o assédio/violência.

R8: Ações com maior participação da comunidade em geral.

R9: Fóruns de discussão sobre o tema com vários agentes de mudança.

R10: Ações concretas/periódicas de integração das equipas de trabalho na estratégia e missão da organização.

R11: Aplicação da semana de 4 dias.

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assembleia da República (2008) Decreto-lei nº 14/2008 de 12 de março. Diário da República: 1ª Série, 1561. [0156101563.pdf \(diariodarepublica.pt\)](#)

Câmara Municipal de Lagoa [CML] (2021). Despacho da Comissão de Ética. Câmara Municipal de Lagoa. [00206B4E06FA211123152026 \(cm-lagoa.pt\)](#)

Câmara Municipal de Lagoa [CML] (2021) Relatório de Diagnóstico – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024, Câmara Municipal de Lagoa. [diagnostico_pmind_2021_2024_correcoes_24_jan2023.pdf \(cm-lagoa.pt\)](#)

Câmara Municipal de Lagoa [C.M.L.] (2022) Decreto-lei nº1787/22 de 25 de novembro. Diário da República: 2ª Série, 386. [codigo_conduta_assedio_trabalho.pdf \(cm-lagoa.pt\)](#)

Câmara Municipal de Lagoa [CML] (2022) Infografia do Relatório de Diagnóstico: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024. Câmara Municipal de Lagoa. [relatorio_de_diagnostico_pmind_2021_2024.pdf \(cm-lagoa.pt\)](#)

Câmara Municipal de Lagoa [C.M.L.] (2022) A igualdade e a Conciliação, dimensões basilares para a qualidade no Município de Lagoa, *Seminário Final do Projeto “Cávado + Igual”*. Câmara Municipal de Lagoa.

Câmara Municipal de Lagoa [CML] (2022) Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024 – Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade, Câmara Municipal de Lagoa. [plano_municipal_igualdade_nao_discriminacao_2021_2024_cleaned.pdf \(cm-lagoa.pt\)](#)

Câmara Municipal de Lagoa [C.M.L.] (2023). Código de Ética. Câmara Municipal de Lagoa. [Projeto de CÓDIGO DE ÉTICA \(cm-lagoa.pt\)](#)

Câmara Municipal de Lagoa [CML] (2023) Infografia do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024, Câmara Municipal de Lagoa. [infografia_pmind.pdf \(cm-lagoa.pt\)](#)

Câmara Municipal de Lagoa [CML] (2023) Programa de Atividades Educativas no Município de Lagoa [PAEML], CML.

Câmara Municipal de Lagoa [C.M.L.] (2023) Relatório de Execução no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024, Câmara Municipal de Lagoa. [relatorio_execucao_do_pmind_1_.pdf \(cm-lagoa.pt\)](#)

- CIG (2011) Guia – Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Protocolo Opcional. CIG [Guia-CEDAW- -Protocolo-Opcional_Cig.pdf](#)
- Centro Regional de Informação para a Europa Ocidental (2023) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – 17 Objetivo para transformar o nosso futuro. Centro Regional de Informação para a Europa Ocidental. <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- CIG (2017) Relatório sobre a aplicação da Lei nº 14/2008, de 12 março. CIG. [CIG Boletim Estatístico 2021](#)
- CIG (2020) Guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/02/Anexo-4-Guia-de-apoio-%C3%A0-an%C3%A1lise-e-valida%C3%A7%C3%A3o-de-produtos-tang%C3%ADveis.pdf>
- Council of Europe (2018) Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023) Council of Europe. [16808b47e1 \(coe.int\)](#)
- Diário da República Resolução de Conselho de Ministros (2018) Decreto-lei nº97/2018 de 21 de maio. Diário da República: 1ª Série, 386. [Resol Cons -Ministros 61 2018.pdf \(cig.gov.pt\)](#)
- OECD (2015) Recommendation of the Council on Gender Equality the Council in Public Life. OECD [21x28 CRC Template \(cig.gov.pt\)](#)
- Presidência do Conselho de Ministros (2023) Resolução do Conselho de Ministros nº92/2023 de 14 de agosto. Diário da República: 1ª Série, 12. [RCM-92 2023-de-14.08.pdf \(cig.gov.pt\)](#)
- Santos, M. (2023). *Projeto “Igualdade em Ação”*. Relatório do Estágio Final. Instituto Politécnico de Beja.



ANEXO

Aprovação do Relatório de Avaliação do PMIND
2021-2024, pela EIVL



11 outubro 2023

Nota Introdutória

No passado dia 10 de outubro (2023), os membros da EIVL (14 membros) reuniram-se para aprovar este documento de avaliação, indo ao encontro dos critérios definidos pela CIG (Critério III - Utilidade, Subcritério IV – Validação).

O documento foi aprovado por unanimidade, com notas de recomendação dos membros e da Conselheira Externa, a Dra. Maria do Céu Cunha Rego, que passamos a explanar:

Recomendações da EIVL

- A Conselheira Externa apresentou como recomendações a desenvolver no futuro:

tendo em conta o compromisso da Câmara Municipal de Lagoa com a promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres, importaria:

- a) que o **écran de abertura do site da CML** remetesse diretamente para um separador sobre Igualdade entre Homens e Mulheres, que incluísse uma versão comunicacionalmente trabalhada do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021/2024 e do respetivo Relatório de Avaliação;*
- b) que, **em matéria de Educação e Formação** para a Igualdade de Homens e Mulheres,*
 - b1) o separador referido na alínea anterior remetesse o link da CIG, que aborda este tema*

<https://www.cig.gov.pt/area-projetos-aprovados/cig/>

*designadamente para **“Guiões de Educação Género e Cidadania: uma estratégia para o mainstreaming de género no sistema educativo***

[https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-](https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/projetos/guioes-de-educacao-genero-e-cidadania/)

[homens/projetos/guioes-de-educacao-genero-e-cidadania/“ e](https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/projetos/guioes-de-educacao-genero-e-cidadania/)

*para **Projeto CIG “A Escolinha em Viagem para a Igualdade”***

[https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/projetos/a-](https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/projetos/a-escolinha-em-viagem-para-a-igualdade/)

[escolinha-em-viagem-para-a-igualdade/](https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/projetos/a-escolinha-em-viagem-para-a-igualdade/)

*b2) a CML **promovesse**, em cooperação com as entidades públicas no domínio da Educação a nível do Concelho, **um projeto-piloto sobre a Educação para a Igualdade** de meninos e meninas e de rapazes e raparigas no ensino pré-escolar, no ensino básico e no ensino secundário;*

- c) que, **em matéria de participação de homens e mulheres nas licenças parentais** de todos os tipos, a CML promovesse, em cooperação com as*

entidades públicas no domínio da Segurança Social a nível do Concelho, um projeto-piloto que permitisse contabilizar e divulgar o número anual de dias gozados por mulheres e gozados por homens no âmbito de cada um dos tipos de licenças em matéria de Parentalidade previstas nos artigos 33.º a 65.º do Código de Trabalho.

- Os restantes membros apresentaram também as seguintes recomendações:
 - a) **É necessária uma reflexão interna** relativamente à facilitação aos/às serviços/áreas da substituição de funcionários/as devido às licenças de paternidade e/ou maternidade;
 - b) **Criar critérios de melhoria de procedimentos**, é necessária uma reflexão e uma adaptação do processo de resposta aos pedidos de flexibilidade de horário, e/ou outros do mesmo âmbito para todas as áreas, de forma que haja uma resposta célere e igual para todos/as trabalhadores/as;
 - c) **Formação específica e adaptada** para capacitar as pessoas trabalhadoras a lidar e a responder às questões de assédio (moral e sexual);
 - d) É necessário um olhar atento sobre as **necessidades dos ascendentes** dos trabalhadores e das trabalhadoras;
 - e) Criar uma estratégia de recrutamento adaptada às necessidades da CML;

É ainda de louvar a boa prática instituída pelo departamento de recursos humanos sobre a dimensão 3 – Parentalidade, embora a mesma não se enquadre como objetivo, atividade ou ação/meta no PMINDCML 2021-2024.

Os recursos humanos da CML dispõem-se a receber o/a trabalhador/a e o seu/sua parceiro/a, quando ambos vão ser pais para esclarecer e informar sobre as licenças e direitos que ambos têm no que diz respeito à parentalidade que estão a vivenciar.

Mapa de Presenças

Lagoa DO ALGARVE
Câmara Municipal

Mapa de Presenças

Aprovação do Relatório de Avaliação - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024

Dia 10 de outubro, 14:30-16:00 na Sala Polivalente do Auditório Carlos do Carmo

Sessão com Equipa EIVL

| Nome | Cargo/Função | Divisão/Serviço | Rubrica |
|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|
| Jose manuel matias azim | CHEFE Gabinete Pres. | Gabinete Apoio | [assinatura] |
| Sandra Rodrigues Gensroff | Conselheira local J. Municipal | Divisão Apoio Sociocultural | [assinatura] |
| Ángela Sálvio Dias Soares | Coordenadora Gabinete J. Municipal | Divisão Apoio Sociocultural | [assinatura] |
| Vera Filipa Pereira Duarte Jacques | Assistente Técnica | Divisão Apoio Sociocultural | [assinatura] |
| Ana Isabel Alves Vargas Reis | Técnica Superior | Biblioteca Municipal | Ana Vargas Reis |
| Luísa Helena Filipa Ribeiro Mena | Técnica Superior | Educação | [assinatura] |
| Maria Clara Vitor Fernandes | Divisora Int. 4º Grau | Biblioteca | [assinatura] |
| Aline Duarte Contente | CHEFE DE DIVISÃO | OBRAS | [assinatura] |
| Sandra Sousa Miguel | CHEFE DE DIVISÃO | REC. Humanos | [assinatura] |
| Sandra Filipa Paesinho Louy. | Divisora Int. 4º Grau | Contabilidade | [assinatura] |
| Jose Palheiros | Divisora Int. 4º Grau | Desporto | [assinatura] |
| Nelson Marques | CHEFE DE DIVISÃO | Planeamento L. Municipal | Nelson Marques |
| Jose Teodoro R. Vieira | Téc. Supl. - Div. S. M. B. | Div. Ambiente | [assinatura] |
| Tânia E. S. Silveira de Almeida | Técnica Superior | Unid. Acção Social | [assinatura] |

Município de Lagoa - Largo do Município, 8401-851 Lagoa - NIPC 506 804 240