

# 2021-2024

# RELATÓRIO GLOBAL

## Plano para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Lagoa





# ÍNDICE

## Conteúdo

GRÁFICOS.....	5
FIGURAS .....	5
ENQUADRAMENTO.....	6
O PMIND DO MUNICÍPIO DE LAGOA .....	7
COMPROMISSO COM A IGUALDADE DE GÉNERO .....	8
COMPROMISSO COM A AGENDA 2030 .....	9
GOVERNAÇÃO PARA A IGUALDADE .....	14
METODOLOGIA .....	16
DIAGNÓSTICO, IMPLEMENTAÇÃO E AVALIAÇÃO .....	17
PROPOSTAS PARA O FUTURO .....	34
CONTRIBUTOS PARA O PRÓXIMO PMIND 2025-2030 .....	35
CONCLUSÃO.....	39
ANEXOS.....	44

## SIGLAS E ACRÓNIMOS

- AICE** – Associação Internacional de Cidades Educadoras
- APAV** – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
- APEXA** – Associação de Apoio à Pessoa Excepcional do Algarve
- ASMAL** – Associação de Saúde Mental do Algarve
- CCDR Algarve** – Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve
- CIG** – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- CLAIM** – Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes
- CML** – Câmara Municipal de Lagoa
- CRP** – Constituição da República Portuguesa
- DASC** – Divisão da Ação Sociocultural
- EIVL** – Equipa para a Igualdade na Vida Local
- ENIND** – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
- UE** – União Europeia
- GC** – *Global Compact*
- GCNP** – *Global Compact Network Portugal*
- GIGC** – Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania
- GOP** – Grandes opções de plano
- IG** – Igualdade de Género
- ISO** – *International Organization for Standardization*
- IND** – Igualdade e Não Discriminação
- LGE** – *Local Gender Equality*
- ML** – Município de Lagoa
- OCDE** – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- ODS** – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
- OIEC** – Orientação sexual, identidade, expressão e características sexuais
- OIT** – Organização Internacional do Trabalho
- OMS** – Organização Mundial da Saúde
- PIAAC** – Plano Intermunicipal de Adaptação às Alterações Climáticas
- PIEF** – Programa Integrado de Educação e Formação
- PMIND** – Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação
- RH** – Recursos Humanos
- STEAM** – Ciência (Science), Tecnologia (Technology), Engenharia (Engineering), Artes (Arts) e Matemática (Mathematics)
- VMVD** – Violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica

## GRÁFICOS

Gráfico 1 - Reuniões da EIVL desde a sua criação 2021-2024 .....	15
Gráfico 2 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 1 EIXO INTERNO: Capacitação Interna .....	21
Gráfico 3 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 2 EIXO INTERNO: Estratégia, Missão e Valores .....	22
Gráfico 4 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 4 EIXO INTERNO: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal .....	25
Gráfico 5 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 5 EIXO INTERNO: Proteção contra a prática de assédio.....	27
Gráfico 6 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 6 EIXO INTERNO: Condições de Trabalho Dignas para trabalhadores/as .....	28
Gráfico 7 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 2 EIXO EXTERNO: Promover o reforço do equilíbrio de género .....	31
Gráfico 8 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 3 EIXO EXTERNO: Diversidade e coesão social no município .....	32

## FIGURAS

Figura 1 - Descrição das dimensões que compõem o Eixo I do PMIND 2021-2024: Órgãos e Serviços da Câmara Municipal .....	7
Figura 2 - Descrição das dimensões que compõem o Eixo 2 do PMIND 2021-2024 - Entidades privadas da comunidade local .....	8
Figura 3 - Áreas temáticas de desenvolvimento sustentável identificadas enquanto 5 PS....	10
Figura 4 - ODS prioritários do compromisso da CML com a Agenda 2030, que irão configurar como Core do próximo PMIND .....	13
Figura 5 - Apresentação da informação documentada do PMIND 2021-2024 .....	20
Figura 6 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 1 EIXO EXTERNO: IGND em função do sexo .....	29
Figura 7 - Propostas das áreas para o próximo PMIND .....	34

# ENQUADRAMENTO

A Câmara Municipal de Lagoa (CML), enquanto organismo público da administração local, reconhece a Igualdade e a Não Discriminação como condição essencial para um futuro sustentável, comprometendo-se com essa condição que subjaz aos direitos humanos e é condição de ética governativa, alinhando-se com a alínea h) do art.º 9 da CRP enunciando que é tarefa fundamental do estado “Promover a igualdade entre homens e mulheres”, e do art.º 13, onde “*Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei*” e “*Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual*”.

Este documento materializa o trabalho desenvolvido pelo Município de Lagoa (ML) no domínio da Igualdade e da Não Discriminação (IND), fazendo uma avaliação qualitativa e quantitativa do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) 2021-2024 e de todos os documentos e ações a ele inerentes com a perspetiva de melhoria contínua e de fio condutor para o próximo PMIND 2025-2030, alinhado com a Agenda 2030 e com as metas dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS).

O PMIND é um documento estratégico, alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030, delineador da abordagem do Município nas áreas da Cidadania, Igualdade de Género e da Não Discriminação, constituindo-se como um instrumento de intervenção estruturado em dois eixos (interno e externo) para sensibilizar, reduzir as desigualdades e promover a diversidade e inclusão, constituindo-se adicionalmente como instrumento de intervenção (externa) ao nível das políticas públicas.

A vertente interna do PMIND foca-se na otimização das políticas, procedimentos e ferramentas internas que fomentam a responsabilização, diversidade e igualdade, nomeadamente na sensibilização dos/as trabalhadores/as municipais, na promoção de ações que reduzam assimetrias e fomentem o espírito da diversidade e da inclusão, sendo o esforço refletido em políticas e práticas que assegurem um ambiente de trabalho promotor destes valores e princípios.

Já a vertente externa direciona-se para o trabalho no território, envolvendo a colaboração com as entidades locais, como escolas e entidades sociais de forma a promover uma cidadania diversa, igual e inclusiva, nomeadamente através da atuação como guia orientador para a definição e execução de políticas públicas municipais, garantindo o alinhamento com os princípios da Igualdade e da Não Discriminação e influenciando positivamente a comunidade em geral.

# O PMIND DO MUNICÍPIO DE LAGOA

O presente PMIND, que vigorou entre 2021 e 2024, sucedeu ao anterior PMIND 2020-2021 e materializa neste documento o fio condutor para o PMIND futuro 2025-2030. A conceção dos PMIND resultam de diagnósticos efetuados que especificam, através da análise dos dados que resultam de metodologia diversa, as principais necessidades de intervenção do contexto vigente, bem como as expectativas das partes interessadas, em matéria de Igualdade e da Não Discriminação do Município.

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade, está de acordo com a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que determina o Regime Jurídico das Autarquias Locais, conforme o prescrito no Artigo 33º, n.º 1, alínea q), que refere que é da competência da Câmara Municipal "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".

O Município de Lagoa tem demonstrado ao longo dos anos o seu compromisso nestas matérias, assente em políticas internacionais, como são os casos do GCNP e nacionais e da ENIND.

O atual PMIND é estruturado em dois eixos (interno e externo) que englobam as suas dimensões de atuação, no eixo interno, oito (8) dimensões e no eixo externo, três (3), sendo que cada dimensão aglutina um conjunto de medidas e ações que associadas a metas e indicadores zelam pelo cumprimento da dimensão a que estão associadas. A efetiva concretização das suas atividades é monitorizada pelo GIGC que atuando com as entidades coadjuvantes, como a EIVL, verificam e avaliam o cumprimento da calendarização definida e a atuação dos responsáveis na sua concretização.

Explanam-se de seguida os dois eixos que constituem o PMIND 2021-2024, a saber:



Figura 1 - Descrição das dimensões que compõem o Eixo I do PMIND 2021-2024: Órgãos e Serviços da Câmara Municipal



*Figura 2 - Descrição das dimensões que compõem o Eixo 2 do PMIND 2021-2024 - Entidades privadas da comunidade local*

## COMPROMISSO COM A IGUALDADE DE GÉNERO

Reconhecendo o seu compromisso e dever na desconstrução dos estereótipos de género, na redução das desigualdades e na promoção da diversidade e inclusão, o Município de Lagoa alinhou a sua estratégia local com as políticas nacionais e europeias que visam a eliminação da desigualdade de género e da discriminação.

O PMIND 2021-2024 encontra-se, desta forma, alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), publicada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 de maio, apoiada em três planos distintos: Não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens (IMH); Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD); e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC).

*A Igualdade de Género consiste na igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, ou seja, que todas as pessoas independentemente do seu sexo, do género e da sua orientação sexual, tenham os mesmos direitos e acessos, tanto no trabalho, rendimentos, desporto e educação, como no contexto social através da participação, visibilidade, liberdade ou política (2023, Município de Lagoa).*

Sandra Generoso, Conselheira Local para a Igualdade do Município de Lagoa desde 2012, assume, neste momento, um papel central na coordenação das áreas diretamente afetas ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, reforçando a necessidade de uma abordagem holística que promova a transversalização destas temáticas em diferentes dimensões do município, como a cultura, a educação, o desporto, a ação social, a cidadania e juventude, entre outras áreas estratégicas. Esta perspetiva integrada representa um avanço significativo na articulação interna da Câmara Municipal de Lagoa e na colaboração com os diversos stakeholders externos e parceiros institucionais.

Ao garantir uma auscultação atempada e constante, a coordenação da Conselheira para a Igualdade, Sandra Generoso, a intervenção da equipa do Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania e o compromisso da gestão de topo contribuem para a melhoria contínua do trabalho desenvolvido, fomentando um futuro mais uno, pluridimensional e coeso. A construção deste caminho passa pela inclusão das diferentes perspetivas e necessidades da comunidade, permitindo uma adaptação eficaz das políticas municipais às realidades locais.

Neste contexto, o Plano Municipal que se avizinha para os próximos cinco anos terá um alinhamento estratégico com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a Agenda 2030, assegurando que as metas estabelecidas a nível global sejam refletidas no território. Paralelamente, o acompanhamento sistemático dos avanços alcançados permitirá evidenciar a contribuição do Município para o cumprimento destes compromissos internacionais, consolidando uma governação mais equitativa, sustentável e inclusiva.



Para além do seu percurso de excelência em matéria de Cidadania, Igualdade e Não Discriminação, assente nas políticas nacionais anteriormente referidas e noutras, a participação e o envolvimento do Município de Lagoa com a iniciativa internacional GCNP, evidencia o seu compromisso com a matéria da IGND, tornando-o mais efetivo pela elencagem de metas dos ODS como objetivos do Município, visando o alcance das **metas** associadas ao **ODS 5 – Igualdade de Género**, nomeadamente **1** (Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda a parte); **5** (Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública); e **9** (Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis).

*"O GCNP incorpora 10 princípios focados nas áreas dos direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção, enquadrados com a declaração universal dos direitos humanos e outras convenções e instrumentos internacionalmente reconhecidos que tem por base a proteção dos direitos humanos, no contexto familiar, social e laboral. "(Município de Lagoa, 2023, P.7)*

Desde o seu início, o PMIND integrou como seus os 17 ODS da Agenda 2030, divulgando-os internamente e externamente para melhor atuação dos agentes locais, internos e externos, tornando evidente a materialização da prossecução dos interesses públicos pelo nestas matérias.

## COMPROMISSO COM A AGENDA 2030

De forma a dar seguimento à estratégia do Município de Lagoa em matéria de desenvolvimento sustentável, em 2019, o Município aderiu à ALIANÇA ODS PORTUGAL, uma plataforma multistakeholder que visa promover e divulgar iniciativas portuguesas bem-sucedidas em

matéria de desenvolvimento sustentável e que permite uma aprendizagem horizontal alinhada com as organizações orientadoras nestas matérias, ISO, OCDE, OIT, OMS e outras, bem como orientações da UE que tenham como consequentes atividades promotoras de bem-estar, equidade, inclusão e Não Discriminação.

O Município de Lagoa assumiu-se como organismo público municipal, empenhado no desenvolvimento de medidas para o alcance dos 17 ODS, materializando a sua estratégia em 10 desses ODS, que se encontram traduzidos em atividades, metas e indicadores no PMIND 2021-2024 e na articulação por áreas temáticas, identificadas enquanto *5Ps*, a saber:



Figura 3. Áreas temáticas de desenvolvimento sustentável identificadas enquanto *5 Ps*

Enquadramento a perspetiva do Município de Lagoa, assumida pela Figura 3., como resposta direta aos 17 ODS, especificamos os 10 ODS que se encontram na sua estratégia e para os quais o PMIND 2021-2024 concorreu indiretamente e que se irá refletir no PMIND 2025-2030 de forma mais direta:



Consagrado na CRP, o direito à proteção da saúde através de um serviço nacional universal, de acesso livre e tendencialmente gratuito, não discriminando em detrimento de qualquer vulnerabilidade ou especificidade é resposta ao **ODS 3 – Saúde de Qualidade**; as políticas do Município de Lagoa reforçam este direito através da promoção de infraestruturas, equipamentos e atividades que respondam diretamente à saúde e ao bem-estar dos munícipes, como ações de prevenção e promoção da saúde no trabalho (bem-estar organizacional) em estreita colaboração com órgãos responsáveis pelos serviços de saúde diretos.



Consagrado igualmente na CRP encontra-se o direito à educação, sendo garante da igualdade de oportunidades, da superação das dificuldades económicas, sociais e culturais e do desenvolvimento estruturante da pessoa enquanto participante ativo na vida coletiva. O Município de Lagoa tem um papel ativo neste **ODS 4 – Educação de Qualidade**, enquanto Cidade Educadora, produzindo impactos diretos na formação e qualificação futura dos seus municípios, através da subscrição e atuação sobre os **20 princípios da Carta das Cidades Educadoras**, que subscreve desde 2018, aquando da sua adesão à AICE.



É princípio fundamental do Estado de Direito a não discriminação de qualquer ordem, nomeadamente em função do género ou orientação sexual. O Município de Lagoa promove diretamente nas suas políticas, materializadas, também, mas não só nos seus PMIND, a igualdade entre mulheres e homens respeitando o princípio consagrado na CRP e refletindo os deveres de uma cidadania ativa. A igualdade entre mulheres e homens nas esferas da vida, pública e privada, é um imperativo social, sendo um pré-requisito para o alcance de uma sociedade mais justa e equitativa. Desta forma, o Município de Lagoa desenvolve sustentavelmente através das suas políticas o **ODS 5 – Igualdade de género**, promovendo o respeito pleno pela dignidade humana.



Consciente o Município de Lagoa da importância cada vez mais atual da adoção de uma política de energia, focada na preservação dos recursos naturais, torna-se igualmente prioritário para o Município de Lagoa o **ODS 7 – Energias Renováveis e Acessíveis**. Portugal, sendo um país de elevados recursos renováveis endógenos (fontes hídrica, eólica e solar), o Município de Lagoa, pauta a sua conduta pela partilha de boas práticas, pelo desenvolvimento de parcerias e pelo impulso pela mobilidade elétrica, que têm vindo a ser projetos ativos, garantindo fontes cada vez mais sustentáveis, limpas e económicas.



O paradigma do Município de Lagoa baseia-se no princípio da coesão económica, social e territorial, pressupondo o combate às desigualdades socioeconómicas e disparidades regionais ancorando-se na justiça social. Para responder de forma direta ao **ODS 10 – Reduzir as desigualdades**, o Município de Lagoa estruturou a sua intervenção em critérios abrangentes e sustentáveis para dar resposta a diversas áreas como a saúde, a educação, o mercado de trabalho, as mutações sociais entre outras, de forma a garantir em situações de vulnerabilidade, o mínimo que se deve ao direito da dignidade da pessoa.



O direito a condições dignas de vida consagrado constitucionalmente, pressupõe também o direito à habitação, em condições dignas de salubridade, dando resposta ao **ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis** e sendo alicerce de outros direitos consagrados e refletidos nos ODS 3, 4 e 8, como o direito à saúde, educação e emprego, respetivamente. O Município de Lagoa estrategicamente, tem vindo a apostar na dinamização social, económica e cultural com a regeneração urbana, quer pela via da sustentabilidade, quer pela potencialização cultural, com o objetivo de fornecer habitação, serviços básicos, atividades promotoras de uma ação criativa e sistemas de mobilidade acessíveis a todas as pessoas.



Por forma a dar resposta ao **ODS 12 – Produção e Consumo Sustentáveis**, o Município de Lagoa promove o princípio da solidariedade entre gerações, assegurando o direito ao ambiente através do envolvimento participativo de todas as pessoas na salvaguarda do racional usufruto dos recursos naturais, nomeadamente através da economia circular com o objetivo da interligação entre o desempenho ambiental e o desenvolvimento socioeconómico.



O desenvolvimento sustentável como valor social é um direito consagrado e uma meta a atingir através do **ODS 13 – Ação Climática**. O Município de Lagoa assegura, através da sua esfera de atuação, a implementação dos compromissos acordados na esfera internacional e nacional, nomeadamente pela subscrição e manutenção do PIAAC. As respostas às alterações climáticas, estão desta forma enquadradas na estratégia do Município, indo ao encontro, para além de outros objetivos, de uma economia baixa em carbono.



O **ODS 16 – Paz e Instituições Eficazes**, é garantido pelo estado de direito instituído, e que todos devemos respeitar e dele usufruir. O respeito pela efetiva garantia dos direitos e liberdades fundamentais e pela separação e interdependência dos poderes instituídos é zelar por todas as pessoas, sendo um dever assegurado pelo Município de Lagoa. O Município atua de acordo com este ODS, reconhecendo-o como prioritário e via transversal para a manutenção dos outros.



Reconhecendo que não é possível ir longe sozinho e no sentido de reforçar a cooperação local, regional e internacional, o Município de Lagoa assegura o cumprimento deste **ODS 17 – Parcerias para a implementação dos objetivos** através de políticas públicas e boas práticas de partilha e cooperação, criando condições favoráveis aos agentes de mudança de natureza diversa, no sentido de atuar de acordo com a implementação da Agenda 2030.

Conforme foi possível explanar, o Município de Lagoa encontra-se comprometido com a Agenda 2030, tendo desenvolvido atividades, metas e indicadores no seu PMIND 2021-2024, que concorreram no sentido da concretização supra explanada.

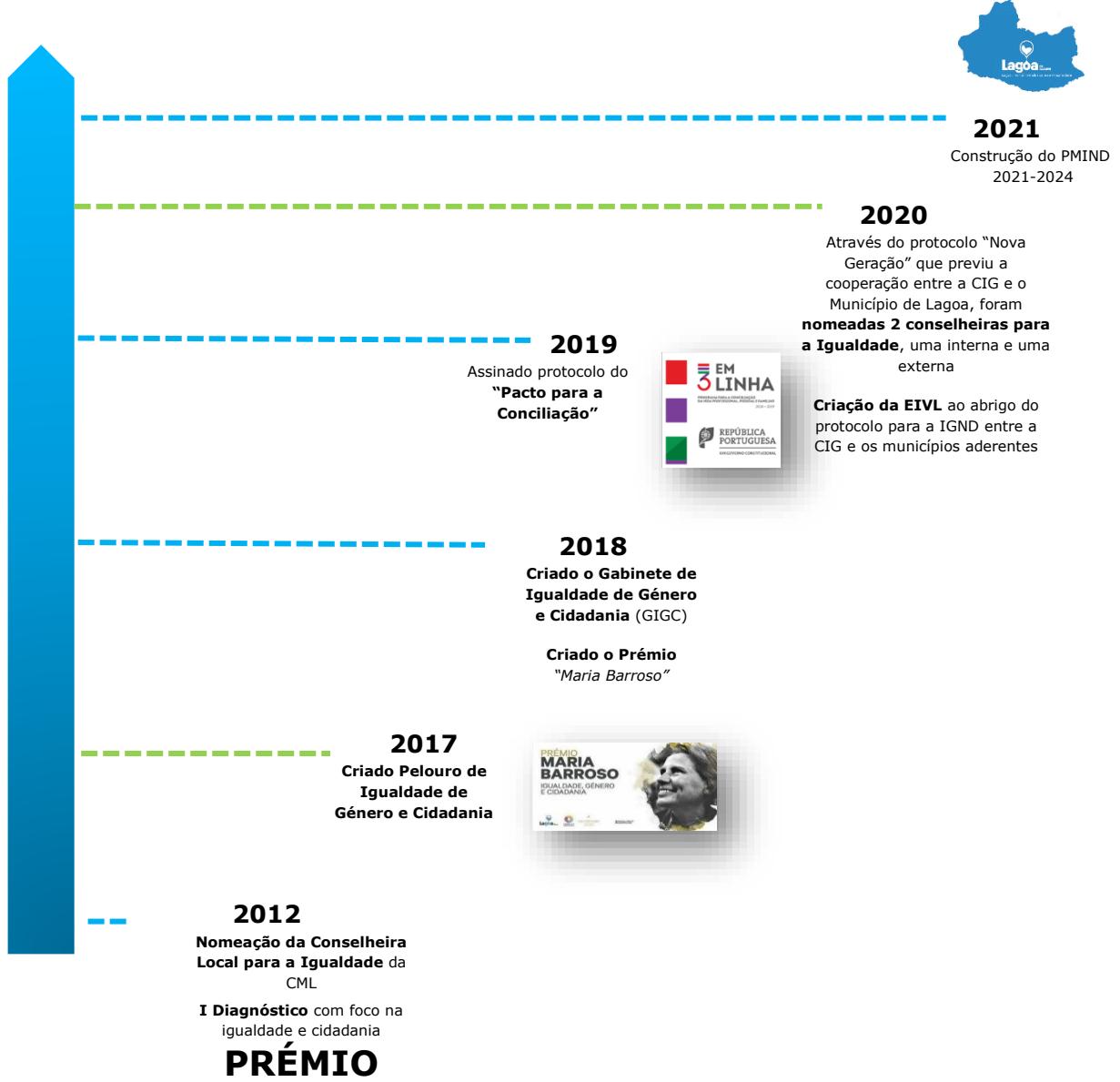
O Município de Lagoa pretende que o futuro PMIND reforce o trabalho já desenvolvido atuando de forma mais direta sobre a Agenda 2030, sendo estratégia do Município continuar a produzir e a desenvolver metas e indicadores que vão nesse sentido, tendo sempre o **ODS 5 – Igualdade de género** como porta estandarte e o **ODS 17 – Parcerias para a implementação dos objetivos** como o enquadramento para o seu cumprimento, trabalhando as questões transversais para a igualdade e o *mainstreaming* de género, e todas as outras estratégias da Município de Lagoa que estão interconectadas e que promovem o desenvolvimento social e a promoção de uma sociedade mais igualitária e coesão, sedimentando o percurso que tem vindo a desenvolver em termos de excelência de cidadania, igualdade e Não Discriminação.



Figura 4. ODS prioritários do compromisso da CML com a Agenda 2030, que irão configurar como Core do próximo PMIND

# GOVERNAÇÃO PARA A IGUALDADE

Para que este percurso de excelência fosse possível, o Município de Lagoa foi dando passos ao longo do tempo para sedimentar os seus PMINDs e o seu caminho para a igualdade e a Não Discriminação. Apresenta-se de seguida a linha do tempo com os eventos e acontecimentos mais marcantes do percurso para a IGND até aos dias de hoje.



# PRÉMIO VIVER em IGUALDADE

## CIG



O prémio **Viver em Igualdade**, promovido pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), é uma iniciativa bienal no âmbito da ENIND – Portugal + Igual, inscrita nos três Planos Nacionais de Ação portadores de objetivos estratégicos e específicos em matéria da Igualdade e da Não Discriminação, que já vai na sua 7ª edição (2024-2025).

O prémio visa reconhecer e distinguir os municípios com boas práticas na integração das dimensões da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua estratégia política, quer nas atividades desenvolvidas.

A CML é um dos municípios pioneiros a ser distinguido com este prémio, sendo que desde a 3ª edição (2016-2017) tem vindo a ser distinguido consecutivamente.

## PRÉMIO MARIA BARROSO CÂMARA MUNICIPAL LAGOA

Em 2018, a CML instituiu o **Prémio Maria Barroso**, inspirando-se no nome de uma importante figura nacional algarvia que se distinguiu por uma intensa participação cívica, democrática e cultural.

Este prémio bienal, que já vai na 4ª edição (2024-2025), pretende distinguir contributos relevantes de mulheres e homens para a valorização e construção da igualdade de género e cidadania no mundo contemporâneo e em particular no Algarve.

Já se distinguiram personalidades que durante o período de atribuição do prémio e do anterior percurso da sua vida pessoal e profissional se dedicaram à causa da igualdade de género e da Não Discriminação, como foi o caso de:

- 1.ª edição** (2019) – Maria do Céu Cunha Rego
- 2.ª edição** (2020-2021) – Maria Teresa Pizarro Beleza
- 3.ª edição** (2022-2023) – Rosa Monteiro
- 4.ª edição** (2024-2025) – APAV

Menção Honrosa Especial Maria Teresa Horta



O Município de Lagoa atuou no sentido de orientar a sua política global para o princípio da IGND, através da materialização do PMIND e da valorização da cidadania ativa, da melhor qualidade na tomada de decisão e de um melhor funcionamento da democracia, com consequentes ganhos para o município e os municípios conforme se poderá verificar através dos resultados seguintes.

### CONSELHEIRAS PARA A IGUALDADE

No ano de 2020, no âmbito do Protocolo "Nova Geração", que prevê a Cooperação entre a CIG e o Município de Lagoa, foram nomeadas duas conselheiras locais para a Igualdade: a Conselheira Local para a Igualdade *Sandra Generoso* num contexto interno, cargo que ocupa desde 2012; e a Conselheira Externa para a Igualdade, *Maria do Céu Cunha Rêgo*, especialista nestas matérias e com reconhecido trabalho a nível nacional.

Ambas as conselheiras se mantêm nos seus respetivos cargos.

### EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL)

A criação da EIVL em 2020 é uma resposta no caminho para a IGND; nomeada pelo Presidente da CML tem como funções **propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito dos PMIND**, sendo constituída pelos seguintes membros:

Presidente da CML: *Luís Encarnação*

Conselheira Local para a Igualdade *Sandra Generoso*

Conselheira Externa para a Igualdade: *Maria do Céu Cunha Rêgo*

Chefes de divisão e dirigentes das seguintes áreas:

Recursos Humanos; Contabilidade; Ação Social; Educação; Unidade Orgânica Sítio das Fontes; Planeamento Estratégico; Serviços Técnicos; Atividades Culturais e Serviços Desportivos;

Representante da APAV Algarve;

Representante da Cáritas Paroquial de Nossa Senhora da Luz-Lagoa.

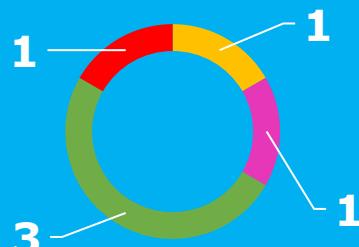


Gráfico 1 - Reuniões da EIVL desde a sua criação 2021-2024

# METODOLOGIA

O processo de avaliação junto dos *stakeholders* e demais agentes facilitadores internos deu-se de acordo com metodologias abrangentes que permitiram a produção e recolha de informação quer nos agentes internos da CML, quer nos externos.

É nosso entender que as técnicas utilizadas possibilitaram e auxiliaram na avaliação do PMIND e na elaboração de propostas para o futuro, permitindo enfrentar dificuldades e/ou bloqueios metodológicos suscitados pelo desafio de conseguir chegar a todas as partes interessadas. Desta forma foi possível utilizar metodologia adequada para avaliar e programar a intervenção na autarquia e no território, construindo e solidificando um PMIND capaz de intervir num território cada vez mais equitativo e capaz de responder às necessidades e exigências dos diversos grupos sociais que o habitam. Para atingir os resultados pretendidos, foram consideradas como ferramentas principais de auscultação, envolvimento e participação do PMIND, as seguintes:

## **Brainstorming**

O *brainstorming* é uma ferramenta de recolha de informação e de intervenção, permitindo, através do incentivo à participação das pessoas, gerar ideias alternativas no processo criativo da procura de soluções, contribuindo também, mas não se limitando, para a implementação de melhoria contínua,

*Na preparação torna-se importante o esclarecimento referente ao conhecimento dos procedimentos e regras mínimas para o melhor aproveitamento da sessão, assim como a determinação prévia de quem a irá integrar. O ideal é que o grupo assente na diversidade de género, e inclua especialistas e pessoas leigas no tema ou objeto de análise (LGE, 2016, p.15)*

## **Focus Group**

*As metodologias participativas estão associadas ao paradigma compreensivo e socio-crítico de construção de conhecimento, e fundamentam-se na valorização dos significados atribuídos pelas pessoas às ações e representações produzidas nos seus contextos de vida. O exercício da **escuta ativa** e do **diálogo** são fundamentais para a construção da confiança necessária à sua implementação e consequente co-construção de resultados adequados às finalidades e objetivos visados. Neste processo, o papel de quem investiga e/ou intervém, apesar da semântica pouco uniforme na produção bibliográfica e documental (mediador/a, orientador/a, animador/a) é fundamental e exige conhecimentos na área do trabalho/intervenção com grupos. (LGE, 2016, pp.8-9)*

Estas **metodologias participativas de diagnóstico e avaliação** são ferramentas efetivas de envolvimento de grupos sociais com interesses particulares e sem capacidade de se fazerem representar individualmente ou com necessidade de se fazerem representar por outros, como os grupos de vulnerabilidade evidente.

O projeto "*Local Gender Equality – Mainstreaming de Género nas Comunidades Locais*" foi uma iniciativa internacional promovida pelo Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra em 2016 e que dita muito das metodologias supra apresentadas e que permitiram solidificar os PMIND da CML ao longo destes anos, sendo que a CML também foi parceira deste projeto.

Os questionários de análise quantitativa desempenham um papel fundamental na construção, implementação e avaliação do PMIND, permitindo abrangência no diagnóstico e avaliação do processo, com a auscultação de um maior número de intervenientes em comparação com as metodologias participativas (e.g. *brainstorming* e *focus group*), e possibilitando a identificação das desigualdades existentes e a determinação das áreas prioritárias de intervenção de forma mais alargada.

Além disso, são essenciais na definição de metas e indicadores, sendo que dados quantitativos são orientadores objetivos e tangíveis, assegurando a eficácia das ações implementadas. A avaliação dos impactos das medidas com a comparação de dados recolhidos antes e após a implementação das atividades também fornece uma análise mais objetiva dos resultados alcançados. Estes tipos de questionários servem também como ferramenta de envolvimento comunitário, garantindo o aumento da percepção de transparência no processo de construção do PMIND e facilitando a responsabilização dos agentes envolvidos no processo.

Desta forma podemos constatar que a metodologia escolhida para a concretização de todas as fases do PMIND 2021-2024, metodologia mista, foi a abordagem ideal de acordo com as orientações da LGE, sendo que combinou a análise quantitativa com a qualitativa e permitiu fornecer uma base sólida de informação quer no diagnóstico, quer na concretização e avaliação do PMIND, promovendo um diagnóstico participativo, elaborando um planeamento estratégico focado na perspetiva de género, desenvolvendo e promovendo ações de capacitação e sensibilização, estabelecendo uma rede de parcerias com agentes internos e externos, e desenvolvendo uma metodologia de monitorização e avaliação contínua focada na transversalidade de género.

## DIAGNÓSTICO, IMPLEMENTAÇÃO E AVALIAÇÃO

### PMIND 2021-2024

O processo de construção de um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação prevê várias fases, que foram sendo alcançadas com sucesso pelo Município de Lagoa, destacando o

**Relatório de Diagnóstico do PMIND, a elaboração, implementação e atualização** do mesmo, a respetiva **divulgação** ao longo da sua concretização e a sua **avaliação**.

O PMIND 2021-2024 foi concretizado através de metodologia diversa, conforme supracitado, alinhado com os critérios definidos pela CIG para sua concretização e avaliação e orientado pelos seus documentos normativos e outros de estratégia nacional e internacional para a promoção da IGND.

Destacamos os documentos mais importantes, produzidos pelo Município de Lagoa, visando a concretização do seu PMIND 2021-2024, a saber:



**Relatório de Diagnóstico**, elaborado em 2021, foi a pedra angular da construção do PMIND. Este documento foi de extrema importância para a compreensão do contexto de IGND do Município de Lagoa, auscultando as necessidades efetivas internas e externas e permitindo como resultado, a construção do PMIND.

Para a realização do diagnóstico, foram considerados 38 indicadores de políticas de igualdade a nível local da CIG, sendo a metodologia definida com recurso ao contributo do *Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos* do projeto LGE, nomeadamente *Focus Group* aos/as trabalhadores/as do Município de Lagoa. Outras técnicas de investigação foram utilizadas, como a análise estatística de questionários e de documentação, bem como reuniões de orientação com diversas áreas de atuação do Município de Lagoa, de forma também a criar um PMIND focado na inclusão, no envolvimento e na participação de todos os atores locais, públicos e privados.

*O desenvolvimento local, a nível municipal, baseado numa análise do potencial, da capacidade e das necessidades locais, beneficia extraordinariamente do recurso a métodos participativos. Estes são os mais adequados à produção de conhecimento relevante quanto às prioridades, percepções e práticas de instituições e municípios.* (LGE, 2016, p.6)

Destacamos como dificuldade na elaboração deste diagnóstico, a situação pandémica que se vivenciava na época, mas que não impediu a sua concretização. O relatório de diagnóstico foi aprovado pela equipa da EIVL e posteriormente em reunião de câmara, sendo que para além disso, foi apreciado e apresentado em assembleia municipal no ano seguinte (2022), sendo disponibilizado no site do município nesse mesmo ano e apresentado publicamente na CCDR Algarve, em Faro. À posteriori e para uma melhor comunicação do projeto foi elaborado uma infografia (2022) e partilhada nas redes internas e externas do Município de Lagoa.



**PMIND 2021-2024**, elaborado em 2021 e aprovado no mesmo ano pela equipa da EIVL baseou-se numa abordagem mainstreaming e interseccional, com destaque para a sua transversalidade e promoção da participação dos múltiplos serviços.

O PMIND foi aprovado em reunião de câmara em 2022 e apresentado em assembleia municipal no mesmo ano.

O grande obstáculo a apontar na divulgação do PMIND foi a criação de momentos de partilha com outros municípios promovendo um sistema de rede de partilha que favorece a coesão municipal e a sociedade em geral.

A CIG, a CCDR Algarve e a APAV tiveram um papel preponderante para a consumação da partilha em rede dos vários municípios, potenciando a criação de momentos para o efeito.



**Relatório de Execução do PMIND 2021-2024**, elaborado em 2023, contém a análise da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) no primeiro ano da sua vigência. O documento apresentou um balanço detalhado das atividades desenvolvidas e da avaliação do cumprimento das metas e indicadores definidos. A avaliação foi conduzida com base em critérios objetivos e específicos, considerando a calendarização inicialmente prevista para a execução das ações do PMIND. O relatório destaca os progressos alcançados, os desafios identificados e eventuais ajustamentos necessários para garantir a eficácia das medidas implementadas. Além disso, evidencia o impacto das iniciativas na promoção da igualdade e não discriminação a nível municipal, reforçando o compromisso com a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



**Avaliação do PMIND 2021-2024**, materializou-se no documento **Relatório de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) 2021-2024** e analisou a eficácia das políticas de igualdade e não discriminação implementadas no município. A avaliação baseou-se em três critérios principais:

1. **Adequação Metodológica:** Analisou-se a pertinência das metodologias utilizadas na implementação das ações previstas no PMIND;
2. **Abrangência:** Verificou- se a extensão e o alcance das medidas adotadas, garantindo que contemplassem as diversas dimensões da igualdade e não discriminação;
3. **Utilidade:** Avaliou-se a relevância e o impacto prático das ações implementadas na comunidade local.

No relatório destacou três pontos principais: a **Participação** - houve um envolvimento significativo de diversos setores da comunidade na implementação das ações do PMIND; o **Impacto** - as medidas adotadas contribuíram para a promoção de uma cultura de igualdade e não discriminação no município; e os **Desafios Futuros** e a colmatar, tendo sido identificadas áreas que necessitavam de melhorias, especialmente no que se referia à sensibilização contínua e à capacitação dos agentes envolvidos. O documento sugeria ainda um **fortalecimento das parcerias**, incentivando a colaboração de diferentes entidades locais, de forma a potencializar o resultado das ações, a **formação contínua** dos agentes envolvidos na execução do PMIND e a **monitorização permanente**, de forma a ir implementando mecanismos de acompanhamento contínuo para assegurar a eficácia das medidas adotadas.

# MONITORIZAÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2024 (PMIND) da CML teve como objetivo dar continuidade ao trabalho iniciado em Lagoa antes de 2021, focado na cidadania e na promoção da Igualdade e da Não Discriminação. Este projeto trienal, agora concluído e sistematizado neste documento, foi estruturado em dois eixos: interno e externo.

O eixo interno foi dividido em seis dimensões, enquanto o eixo externo foi dividido em três dimensões. Cada dimensão incluiu um conjunto de atividades a serem desenvolvidas, com metas e indicadores de acompanhamento e avaliação, calendarizados para um período de quatro anos, além da identificação dos responsáveis internos pela sua implementação.

O eixo interno, que abrange os Órgãos e Serviços da Câmara Municipal, focou-se na melhoria das políticas, procedimentos e instrumentos internos, para promover uma maior responsabilização e integração da diversidade e igualdade de género. Já o eixo externo, direcionado às Entidades Privadas da Comunidade Municipal, visou as políticas públicas aplicadas ao território, envolvendo a colaboração com agentes e organizações locais, como escolas e atores sociais, com o objetivo de promover uma sociedade inclusiva e uma cidadania plena, tendo como fim último a coesão social e o equilíbrio de género.



Figura 5. Apresentação da informação documentada do PMIND 2021-2024

## EIXO INTERNO – Órgãos e Serviços da Câmara Municipal

### DIMENSÃO 1

#### 1 OBJETIVO

1.1 Desenvolver as competências internas em IG

#### 6 ATIVIDADES A DESENVOLVER

#### 6 METAS/AÇÕES A DESENVOLVER

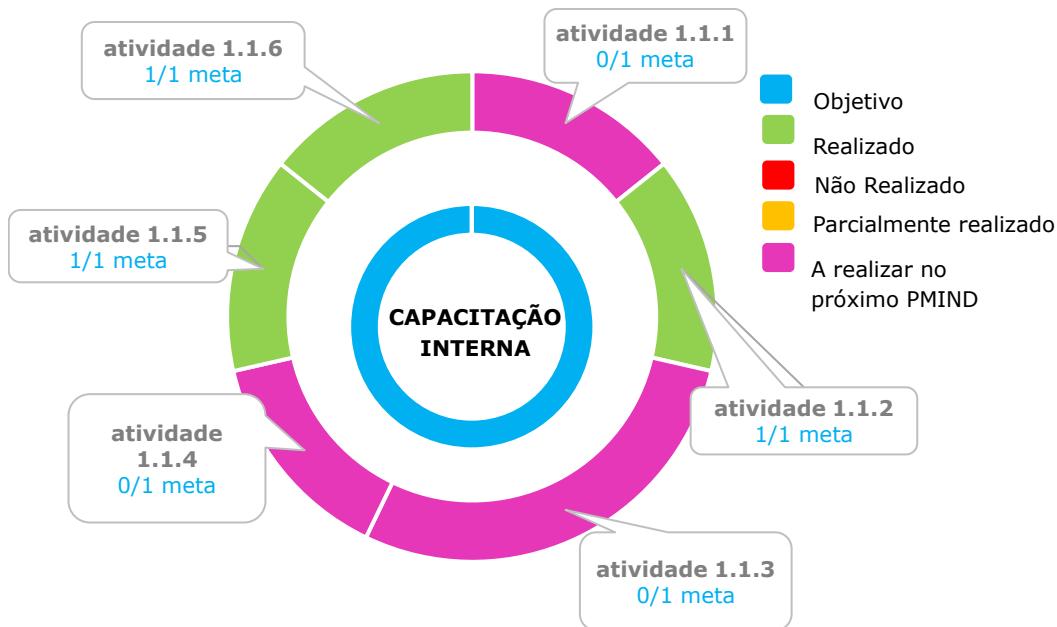


Gráfico 2 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 1 EIXO INTERNO: Capacitação Interna

Esta **Dimensão 1 – Capacitação Interna**, versou sobre a aquisição de competências em matéria de IG, conhecimento fundamental para a incorporação deste princípio por todas as pessoas, visando o combate aos estereótipos e preconceitos, bem como a todas as formas de discriminação.

Verificou-se que esta dimensão foi desenvolvida ao longo do quadriénio, tendo sido composta por 6 atividades desenvolvidas em 6 metas/ações. Foram concretizadas 3 atividades das 6 a desenvolver (50%).

Transitam para o próximo PMIND (2025-2030), as **atividades não desenvolvidas** nesta dimensão

- 1.1.1 – Incluir no Plano Anual de Formação, ações de formação/sensibilização em IG, que envolvam todos/as os/as dirigentes e os/as trabalhadores/as;
- 1.1.3 – Realizar workshops participativos no âmbito da atualização dos diagnósticos por área para elaboração do Plano de Formação;
- 1.1.4 – Monitorizar o Plano Anual de Formação;

e para **melhoria contínua e/ou conclusão** as metas/ações

- 1.1.5 - Promover, Reforçar e atualizar aprendizagens e o nível de competências dos RH do Município de Lagoa, de modo a ultrapassar a baixa escolaridade;
- 1.1.6 – Participar no Programa Target Gender Equality no âmbito do GC das Nações Unidas (capacitação em Diversidade & Inclusão).

E transitam também aquelas que foram concluídas, numa perspetiva de acompanhamento e melhoria contínua.

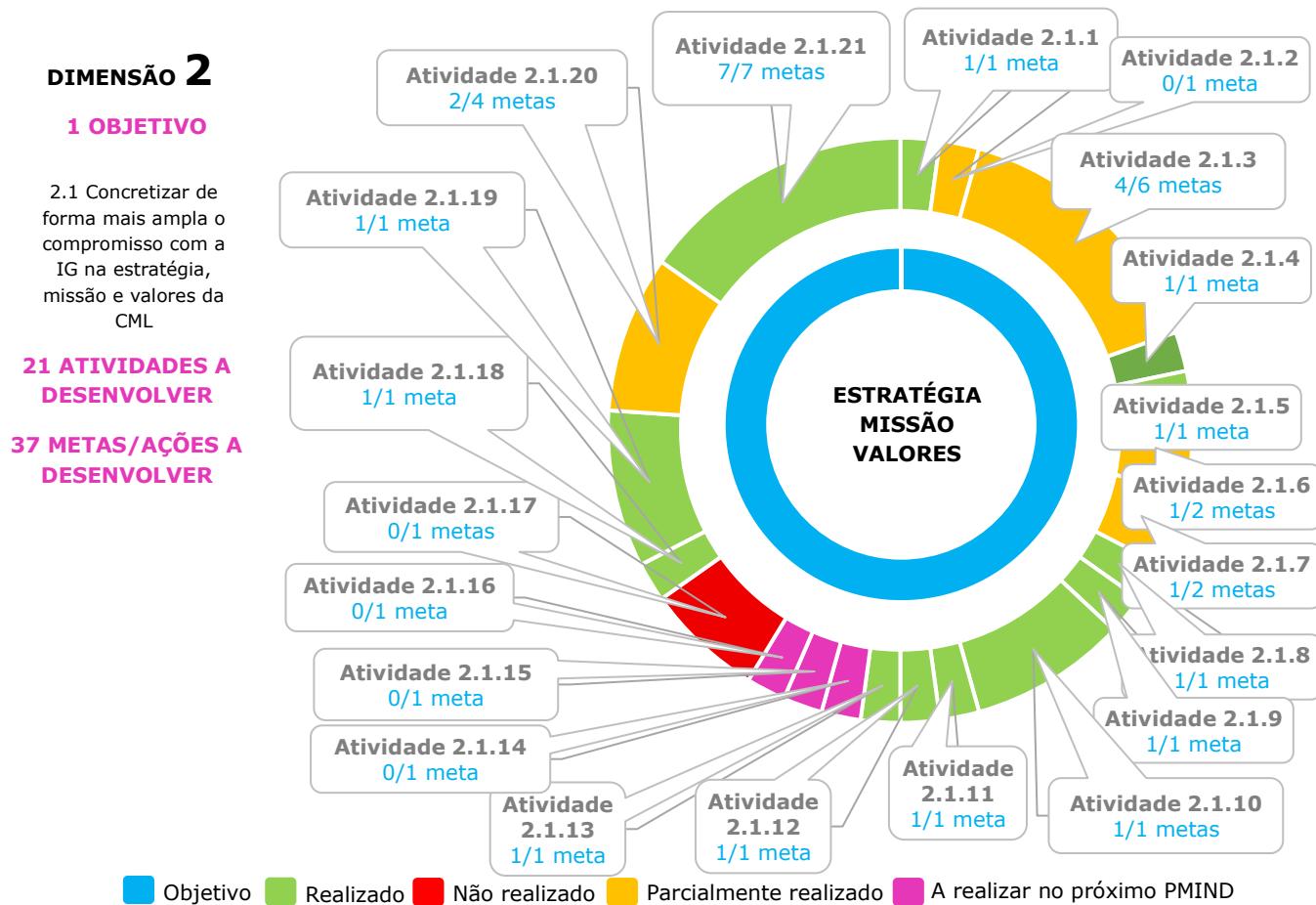


Gráfico 3 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 2 EIXO INTERNO: Estratégia, Missão e Valores

A **Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores**, concretizou de forma ampla o seu compromisso com a IG na estratégia, missão e valores do Município de Lagoa, junto de todos os órgãos e serviços, assumindo-o igualmente de forma pública para os seus *stakeholders* externos.

Esta dimensão teve por base a comunicação e a divulgação de todo o conhecimento nestas temáticas e devido aos seus impactos exponenciais na mudança de mentalidades dos/as trabalhadores/as do Município de Lagoa e *stakeholders*, foi a que teve na sua composição um conjunto maior de atividades de forma a reforçar a sua atuação e a aumentar o seu potencial de atuação. Desenvolvida ao longo do quadriénio, contou com 1 objetivo, 21 atividades e 37 metas/ações.

Quanto a esta dimensão foi concretizada em 57%, tendo sido cumprida a calendarização de 12 das 21 atividades planeadas, estão parcialmente concretizadas 4 atividades (19%) e não foram concretizadas, sendo que transitam para o PMIND 2025-2030, 5 atividades (24%).

Transitam para o próximo PMIND (2025-2030), as **atividades não desenvolvidas** nesta dimensão,

- 2.1.14 – *Elaborar o Plano Estratégico Municipal para a Cultura;*
- 2.1.15 – *Criar indicadores de desempenho ético, associados ao Código de Ética do Município de Lagoa;*
- 2.1.16 – *Realizar reuniões semestrais da Comissão de Ética;*

e para **melhoria contínua e/ou conclusão** as metas/ações,

- 2.1.4 – *Promover o limiar de paridade mínimo de 30% (H e M) nas equipas de trabalho (grande parte das medidas do 2.1.4 dizem respeito à paridade de género e transitam);*
- 2.1.1 – *Realizar infografia do PMIND para comunicação interna e externa e sua colocação;*
- 2.1.2 (Parcialmente realizada) – *Elaborar diagnósticos periódicos com indicadores do Projeto Local Gender Equality;*
- 2.1.3 (Parcialmente realizada transita para o próximo PMIND a concretização do organograma e a implementação do plano de saúde ocupacional – *Divulgar normas aplicáveis em Portugal, direitos e deveres relativos à IGND e Cidadania junto dos/as trabalhadores/as;*
- 2.1.5 – *Promover os limiares de paridade na composição dos órgãos autárquicos;*
- 2.1.6 (Parcialmente realizada) – *Criar normas e orientações específicas relativas à linguagem inclusiva;*
- 2.1.7 (Parcialmente realizada) – *Criar um glossário para a adoção de linguagem inclusiva;*
- 2.1.8 – *Fomentar a dinamização de oficinas para a revisão de documentos formais com a integração do "Manual de Identidade Organizacional" e linguagem inclusiva dos mesmos;*
- 2.1.9 – *Promover o envolvimento da EIVL na implementação de atividades do PMIND;*
- 2.1.10 – *Desagregar dados por sexo na documentação emitida pelo Município de Lagoa;*
- 2.1.11 – *Desagregar dados por sexo no recrutamento;*
- 2.1.12 – *Elaborar o Plano Estratégico Municipal para a Educação (transita para o novo PMIND o plano em vigor 2022-2026);*
- 2.1.13 – *Elaborar programa de Atividades Educativas Municipais de Lagoa;*
- 2.1.18 – *Capacitar Lagoa como Cidade Sustentável;*
- 2.1.19 – (Parcialmente realizada) – *Aderir ao benchmarking para práticas e aprendizagem;*
- 2.1.20 – (Parcialmente realizada) - *Monitorizar o desempenho anual ao nível dos ODS;*
- 2.1.21 – *Criar mecanismos de divulgação e partilha de informação em Lagoa.*

## DIMENSÃO 3

### 4 OBJETIVOS

- 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;
- 3.2 Agilizar o processo de substituição de trabalhadores/as em gozo de licença parental;
- 3.3 Melhorar a reintegração dos/as trabalhadores/ as;
- 3.4 Apoiar os/as trabalhadores/as nas suas funções de pais e cuidadores/as.



### 5 ATIVIDADES A DESENVOLVER

### 7 METAS/AÇÕES A DESENVOLVER

Gráfico 6 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 3 EIXO INTERNO: Proteção para a parentalidade

A **Dimensão 3 – Proteção para a parentalidade** contempla quatro objetivos, a concretizar em 5 atividades, desenvolvidas em 6 metas/ações. Esta dimensão pretende encorajar os pais homens a gozar dos seus direitos no âmbito da parentalidade em plenitude. Não há, nem haverá Igualdade entre Homens e Mulheres sem que a partilha do doméstico (cuidar e educar) seja efetivamente uma realidade.

Nenhuma atividade foi totalmente concluída nesta dimensão. Cerca de 40% das atividades encontram-se parcialmente concluídas, 40% foram reprogramadas para o PMIND 2025-2030, e os restantes 20% correspondem a uma atividade que não chegou a ser iniciada.

Transitam para o próximo PMIND (2025-2030) as **atividades não desenvolvidas** nesta dimensão

- 3.1.2 – Criar ou aprofundar incentivos para encorajar os homens, quando são pais ou candidatos a adotantes (...);
- 3.2 – Assegurar a substituição de trabalhadores/as em gozo de licença parental;
- 3.4.2 – Monitorizar por tipo de benefício e respetiva duração efetiva do n.º de trabalhadores/as que exercem os seus direitos no âmbito da parentalidade (no próximo PMIND será, na perspetiva de melhoria contínua retirada a integração do balanço social);

e para **melhoria contínua e/ou conclusão** as metas/ações

- 3.1.1 – Divulgar junto dos/as trabalhadores/as, normas, direitos e deveres relativos ao gozo e ao exercício dos direitos inerentes à paternidade e à maternidade, em contexto formativo para a promoção da IG entre homens e mulheres;
- 3.4 – Criar um guião para a reinserção profissional após licença, assegurada pelo/a dirigente do respetivo serviço;
- 3.4.1 – Consultar e auscultar os/as trabalhadores/as para determinar se as licenças, dispensas, reduções de tempo de trabalho e faltas a que tenham direito no âmbito da sua paternidade e da sua maternidade atendem às suas necessidades.

Não transita para o próximo PMIND a atividade 3.3 – Criar um guião para a reinserção profissional após licença, assegurada pelo/a dirigente do respetivo serviço.



Gráfico 4 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 4 EIXO INTERNO: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

**O objetivo da Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal,** foi o de melhorar o equilíbrio entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal junto de todos os órgãos e serviços do Município de Lagoa, a fim de concretizar a IG entre homens e mulheres. A concretização desta dimensão é fundamental para a transversalização da Igualdade entre homens e mulheres, assentando no princípio da partilha e da existência equitativa na esfera pública e privada, sendo uma das dimensões que gera maiores impactos de responsabilidade social das entidades para com os/as seus/suas trabalhadores/as e stakeholders. A concretização desta dimensão e dos seus impactos foi assegurada por nove atividades desenvolvidas por doze metas/ações. A taxa de concretização desta dimensão foi elevada, tendo sido concretizadas 8 das 9 atividades planeadas (89%) e uma das atividades (11%) será realizada no próximo PMIND.

Considerando que a presente dimensão se centra em atividades que integram o Sistema de Gestão da Conciliação, a **atividade não desenvolvida** nesta dimensão,

- 4.1.9 – *Estudar o presentismo e definir objetivos de produtividade para alguns serviços;*

e as metas/ações para **melhoria contínua e/ou conclusão**,

- 4.1.1 – *Avaliar o impacto das medidas de conciliação de modo integrado com o conteúdo pertinente da Dimensão 3;*
- 4.1.2 – *Promover a título de ação positiva, a sensibilização e a formação para a autonomia individual dos homens trabalhadores nos diversos domínios do trabalho não pago, indispensável à organização harmoniosa da vida familiar (...) de modo a facilitar a igual repartição do tempo de trabalho não pago entre as pessoas adultas do agregado familiar (foi realizada a sensibilização através da Rede de autarquias para a igualdade em abril de 2024, no entanto, a meta/ação vai transitar no âmbito da melhoria contínua para o próximo PMIND);*
- 4.1.3 – *Garantir o funcionamento do SGC entre a Vida Profissional, familiar e pessoal no âmbito da NP 4552:2022;*
- 4.1.4 – (concretizado parcialmente) – *Implementar medidas de apoio a descendentes e ascendentes dos/as trabalhadores/as no âmbito da cooperação externa para a promoção desportiva;*
- 4.1.5 – *Estudar o absentismo e definir metas de redução;*
- 4.1.6 – *Implementar medidas de apoio aos/às ascendentes dos/as trabalhadores/as no âmbito da promoção cultural do município (sendo que a nova meta será adaptada no novo PMIND para "concessão de 50% na aquisição de bilhetes para espetáculos/eventos assinalados, produzidos pelo Município de Lagoa para as pessoas trabalhadoras do Município, portadoras do Passaporte Cultural, de forma a aumentar o usufruto da programação cultural");*
- 4.1.7 – *Implementar medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (sendo que a nova meta será adaptada no novo PMIND para "divulgação das medidas de conciliação na intranet e nos placares informativos");*
- 4.1.8 – *Criar um programa de Apoio às atividades domésticas.*

Devem transitar para o PMIND (2025-2030) exclusivamente enquadradas no âmbito da atividade - Garantir o funcionamento do Sistema de Gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no âmbito da Norma Portuguesa 4552:2022 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, cuja meta deverá ser manter a certificação com base na Norma Portuguesa 4552:2022 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (assim como em novas versões).

## DIMENSÃO 5

### 1 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.

### 2 ATIVIDADES A DESENVOLVER

### 3 METAS/AÇÕES A DESENVOLVER

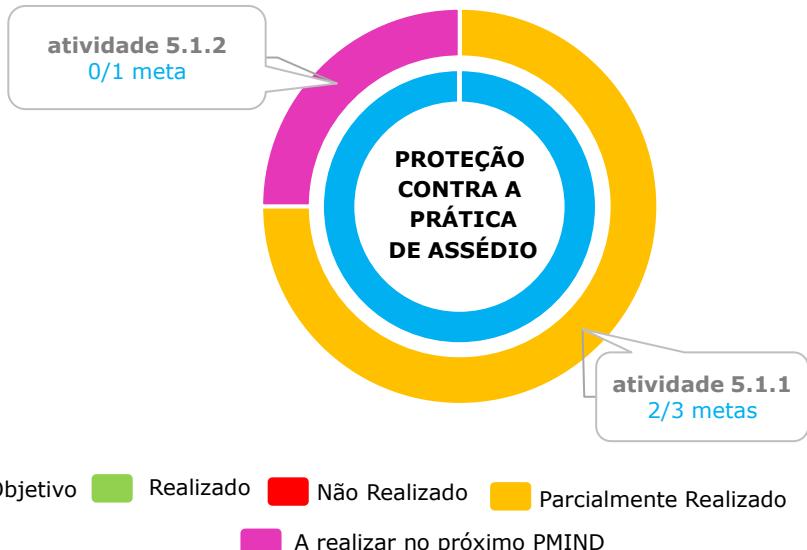


Gráfico 5 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 5 EIXO INTERNO: Proteção contra a prática de assédio

A **Dimensão 5 – Proteção contra a Prática de Assédio** concretizou de forma ampla o reforço do compromisso pelo respeito, integridade e dignidade dos/as trabalhadores/as assegurando o alinhamento com esse compromisso e a sua efetividade através do combate ao assédio no âmbito das relações laborais.

Desenvolvida ao longo do quadriénio, esta dimensão integra 1 objetivo, 2 atividades e 3 metas/ações. A sua taxa de concretização é de 50%, refletindo a realização parcial das atividades e das respetivas metas/ações.

Transita para o próximo PMIND (2025-2030), a **atividade não desenvolvida** nesta dimensão,

- 5.1.2 – *Estabelecer mecanismos que permitam identificar e reparar danos materiais e imateriais decorrentes de qualquer forma de violação do respeito da dignidade de homens e mulheres no local de trabalho;*

e para **melhoria contínua e/ou conclusão** as metas/ações

- 5.1.1 – *Criar Código de Conduta para prevenção do Assédio em contexto laboral, incluindo critérios objetivos e mensuráveis* (transita para o próximo PMIND a elaboração de relatório).

## DIMENSÃO 6

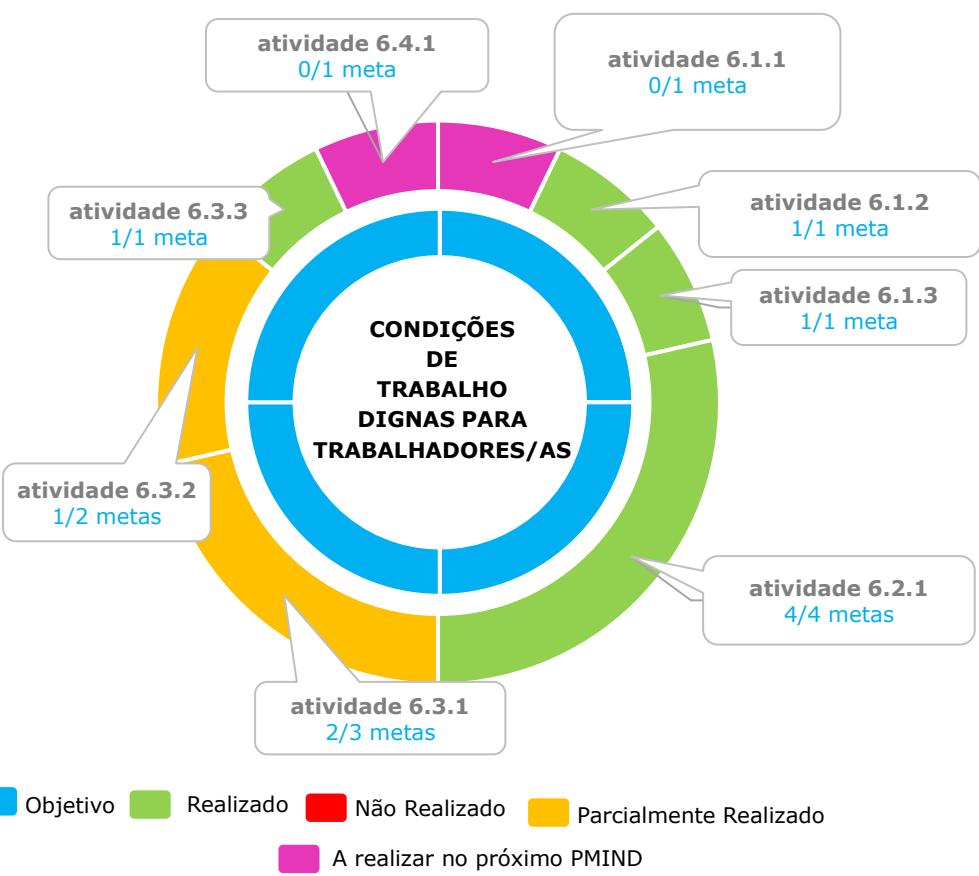
### 4 OBJETIVOS

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.



### 8 ATIVIDADES A DESENVOLVER

### 14 METAS/AÇÕES A DESENVOLVER

Gráfico 6 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 6 EIXO INTERNO: Condições de Trabalho Dignas para trabalhadores/as

A **Dimensão 6 – Condições de Trabalho Dignas para trabalhadores/as** concretizou de forma ampla o compromisso de promoção e reforço das condições de trabalho dignas para todos/as combatendo situações de segregação horizontal e vertical e de igualdade remuneratória.

Desenvolvida ao longo do quadriénio, esta dimensão inclui 4 objetivos, 8 atividades e 14 metas/ações. Do total de atividades, 50% foram concluídas, 25% encontram-se parcialmente realizadas e os restantes 25% transitam para execução no próximo PMIND.

Transita para o próximo PMIND (2025-2030) a **atividade não desenvolvida** nesta dimensão,

- 6.4.1 – Definir nos processos requisitos relativos a responsabilidade social onde se inclui a igualdade entre homens e mulheres;

e para **melhoria contínua e/ou conclusão** as metas/ações

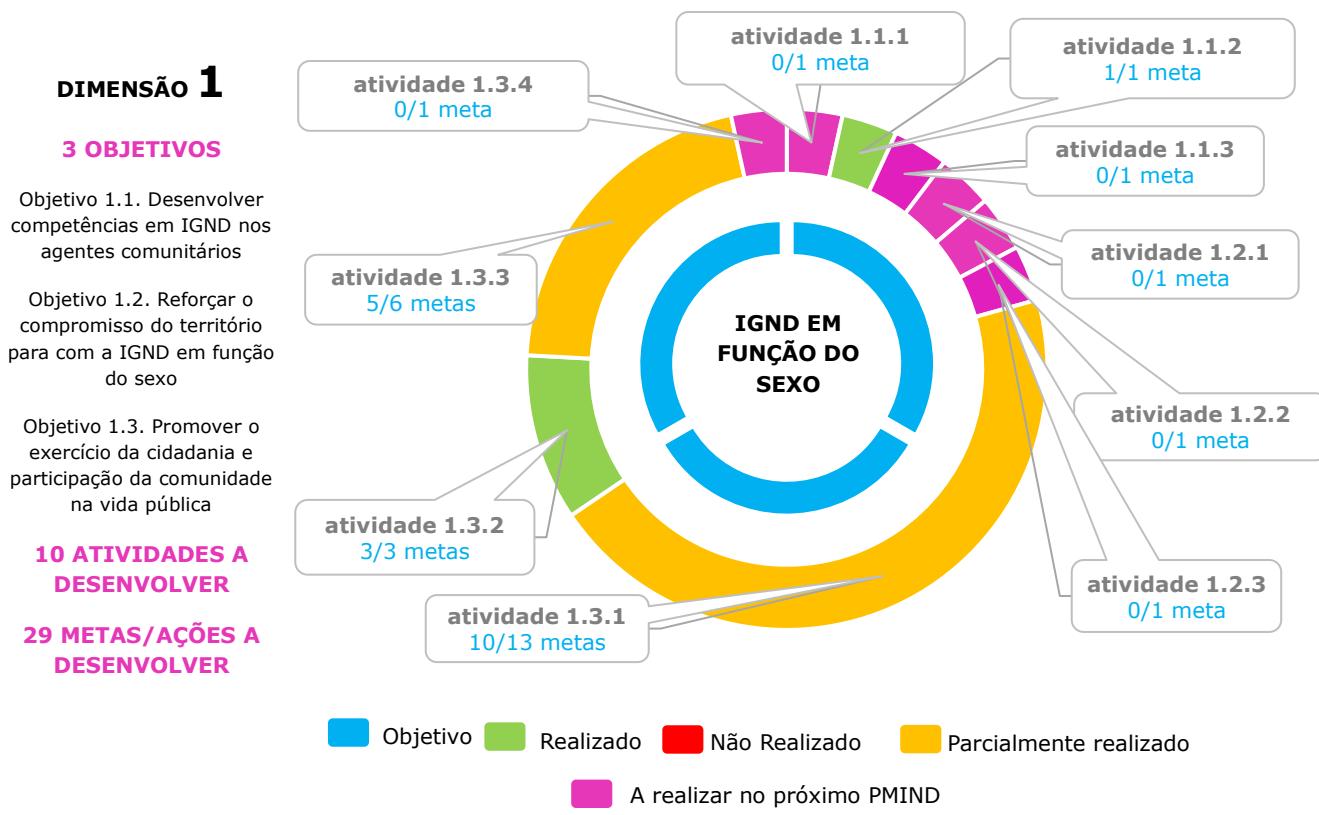
- 6.1.3 – Tratar dados para discussão dos resultados entre executivo e chefias/líderes internos, a fim de delinear orientações/estratégias de melhoria nos diversos serviços;
- 6.2.1 – Desenvolver ações de consolidação de equipa para fortalecimento de relações que permitam uma maior aproximação das pessoas, intra e interdepartamental,

desenvolvendo uma cultura organizacional (a última meta desta atividade é concretizada através de e-mail e de placard informativo);

- 6.3.1 (concretizado parcialmente) – Garantir a equidade e a promoção da igualdade ao longo do processo de recrutamento;
- 6.3.2 – Incluir a temática da IGND entre sexos e cidadania ativa no conteúdo das provas/intervistas de conhecimento dos procedimentos concursais;
- 6.3.3 – Avaliar a representatividade de mulheres e homens em todas as ações de formação.

Relativamente à atividade 6.2.1, a mesma deve transitar para o PMIND (2025-2030) exclusivamente enquadrada no âmbito da atividade - Garantir o funcionamento do Sistema de Gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no âmbito da Norma Portuguesa 4552:2022 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, cuja meta deverá ser manter a respetiva certificação.

## EIXO EXTERNO – Entidades Privadas da Comunidade Municipal



A **Dimensão 1 – IGND em função do sexo** concretizou a integração da IGND em função do sexo na relação do Município de Lagoa com as entidades da Comunidade municipal.

Esta dimensão desenvolve-se em 4 objetivos, 10 atividades e 29 metas/ações. Até ao momento, foram concluídas 20% das atividades (2 em 10) e outras 20% encontram-se parcialmente realizadas. Importa referir que as atividades parcialmente realizadas

correspondem às que integram o maior número de metas/ações. No que respeita às metas/ações, foram concretizadas 66% das previstas (19 em 29). Está previsto que 60% das atividades sejam executadas no próximo ciclo do PMIND.

As atividades assinaladas como não realizadas (1.1.3 e 1.2.3) terão de ser revistas, não se prevendo para já a sua incorporação no futuro PMIND. A atividade 1.1.3 especificamente, terá de estabelecer indicadores mais mensuráveis de forma a conseguir criar impactos positivos e prevalecer no PMIND.

Transita para o próximo PMIND (2025-2030), as **atividades não desenvolvidas** nesta dimensão

- 1.1.1 – *Elaborar Plano de Formação anual dirigido a diretores de agrupamentos e docentes com ações sobre estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, IGND em função do sexo, combate à violência de género, incluindo o assédio;*
- 1.2.1 – *Incentivar a elaboração de Planos para a IG nas escolas;*
- 1.2.2 – *Incentivar a definição de uma política de IGND nas associações e IPSS, que aborde as questões da representação equilibrada, rendimento, etc;*
- 1.3.4 – *Facilitar a criação e disseminação de serviços culturais, desportivos e de entreajuda familiar;*

e para **melhoria contínua e/ou conclusão** as metas/ações

- 1.1.2 – *Elaborar Plano de formação anual dirigido a dirigentes associativos e técnicos com ações sobre estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, IGND em função do sexo, combate à violência de género, incluindo assédio e cidadania ativa;*
- 1.3.1 (parcialmente cumprido) – *Criar estratégias de mobilização e participação cívica de todas as pessoas;*
- 1.3.3 (parcialmente cumprido) – *Criar serviços de proximidade e de promoção de IGND e Cidadania.*

Todas as medidas transitam para o próximo PMIND, mesmo as não realizadas, sendo que algumas devem ser adaptadas, a fim de promover o objetivo a que se destinam e a desenvolver competências em Igualdade de Género e Não Discriminação nos agentes comunitários.

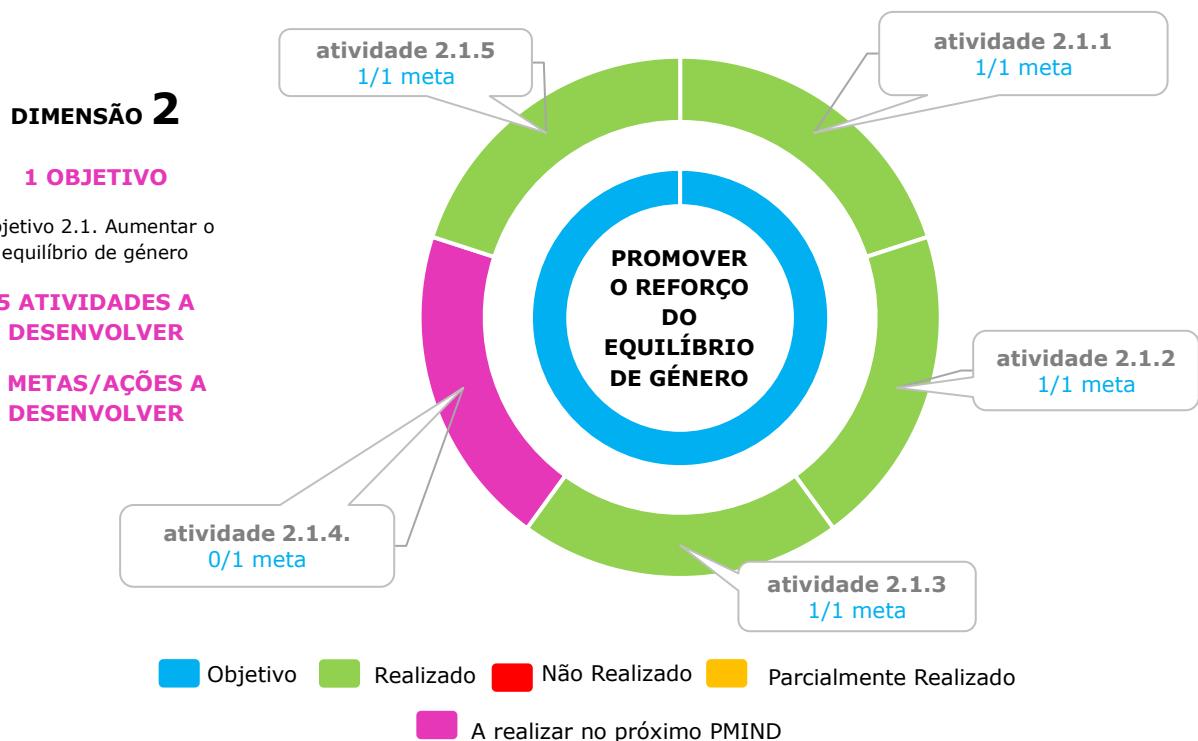


Gráfico 7 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 2 EIXO EXTERNO: Promover o reforço do equilíbrio de género

A **Dimensão 2 – Promover o reforço do equilíbrio de género** concretizou, através das suas atividades, o seu objetivo, que consistia em promover o equilíbrio entre homens e mulheres, nomeadamente em contexto desportivo, cívico e cultural, bem como atender à sub-representação das mulheres em profissões maioritariamente representadas por homens, como é o caso das engenharias, intervindo através de Institutos e Universidades do distrito.

Esta dimensão desenvolve-se através de 1 objetivo, que incorpora 5 atividades e 5 metas/ações, tendo sido realizadas 80% das atividades previstas nesta dimensão.

Transita para o próximo PMIND (2025-2030) a **atividade não desenvolvida** nesta dimensão

- 2.1.4 – Incentivar o equilíbrio de género por modalidade desportiva;

e para **melhoria contínua e/ou conclusão** as metas/ações,

- 2.1.1 – Aumentar o n.º de raparigas inscritas nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (STEM);
- 2.1.2 – Promover iniciativas para reforçar a participação de raparigas e das mulheres no desporto;
- 2.1.3 – Aumentar o n.º de raparigas praticantes de desporto;
- 2.1.5 – Incluir critérios que promovam a paridade de participação de homens e mulheres na seleção de membros para os órgãos sociais das associações.

Todas as atividades transitam para o próximo PMIND, numa perspetiva de melhoria contínua.

## DIMENSÃO 3

### 2 OBJETIVOS

Objetivo 3.1. Criar espaços públicos multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades em condições de maior vulnerabilidade

Objetivo 3.3. Promover o exercício da cidadania e a participação da comunidade na gestão do território

### 8 ATIVIDADES A DESENVOLVER

### 22 METAS/AÇÕES A DESENVOLVER



Gráfico 8 - Monitorização do PMIND 2021-2024 - Dimensão 3 EIXO EXTERNO: Diversidade e coesão social no município

A **Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no Município** concretizou através das suas atividades, o seu objetivo, que consistia em promover a diversidade e a coesão social no Município através de espaços públicos promotores da sociabilidade e da inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade.

Esta dimensão desenvolve-se através de 2 objetivos, que incorporam 8 atividades e 22 metas/ações, tendo sido realizadas 62,5% das atividades e 77% das metas/ações previstas para esta dimensão.

Nesta dimensão não há atividades **não desenvolvidas**, apenas atividades parcialmente desenvolvidas (37,5%). Transitam para o próximo PMIND todas as atividades, numa perspetiva de conclusão e melhoria contínua.

No contexto do eixo interno, apenas a dimensão 3 ficou aquém dos 50% de realização das atividades, embora ficasse a apenas 10% dos 50% de realização. De entre as dimensões do eixo interno, a dimensão 4 foi a que obteve a maior taxa de concretização (89%), muito se devendo ao Sistema de Gestão entre a vida profissional, familiar e pessoal, implementado no Município de Lagoa.

No contexto do eixo externo, nas três dimensões somente a Dimensão I ficou abaixo dos 50% de conclusão no que diz respeito às atividades. A Dimensão II foi aquela que teve uma maior taxa de conclusão (80%).

Como se pode constatar, o PMIND, de uma forma geral, conseguiu alcançar os objetivos a que se propôs contribuindo como instrumento de mudança positiva nas políticas de Igualdade e Não Discriminação do Município de Lagoa, contribuindo para a coesão social e a participação ativa de todas as áreas internas e externas envolvidas.

## PROPOSTAS PARA O FUTURO



Figura 7. Propostas das áreas para o próximo PMIND recolhidas no âmbito da reunião com os serviços em 18/10/2024

# **CONTRIBUTOS PARA O PRÓXIMO PMIND 2025-2030**

Nos últimos quatro anos (2021-2024), o PMIND do Município de Lagoa evidenciou avanços significativos na promoção da igualdade de género e no combate a qualquer forma de discriminação. Através de ações concretas e colaborativas, foram implementadas políticas que visaram e continuarão a visar reduzir as disparidades e assegurar a inclusão e a justiça social em todas as áreas e dimensões do Município. Para o próximo PMIND, as propostas das áreas foram diversas e o foco foi heterogéneo tendo em conta a área e/ou departamento de origem.

## **Ação Social**

A Ação Social, aquando da sua auscultação no sentido de contribuir para o próximo PMIND, reportou o que no seu entender seriam propostas de futuro para esta área.

O Projeto municipal de acompanhamento de moradores/as visa uma intervenção integrada que se propõe que vá para além da atribuição de habitações sociais.

A Criação de Regulamento de Habitação de Renda acessível é outra das medidas conexas com a anterior e que visa promover uma oferta alargada de habitação para arrendamento a preços compatíveis com os rendimentos das famílias (agregado familiar). O objetivo principal é contribuir com uma resposta efetiva para as necessidades habitacionais das famílias cujo nível de rendimento não lhes permite aceder ao mercado de habitação em condições condignas às suas necessidades básicas e que respeitem a dignidade humana. A Criação do Regulamento de Habitação a Custos Controlados, permite ir ao encontro dos objetivos das medidas supramencionadas. As habitações a custos controlados são construídas ou adquiridas com apoio financeiro, que concede benefícios fiscais e/ou financeiros visando a sua promoção, e destinam-se à habitação própria permanente (dos/as adquirentes) ou à arrendamento.

O acompanhamento do projeto RADAR (projeto comunitário, pioneiro em Portugal) é outra das propostas a ter em conta no próximo PMIND. Este projeto comunitário, que funciona em rede, através do envolvimento de diversas entidades, ambiciona construir radares de base comunitária (e.g. pessoas voluntárias, vizinhas ou do comércio local) que possam detetar com maior facilidade situações de risco e agilizar uma intervenção mais eficaz e precoce para as populações em maior vulnerabilidade. Outras propostas dizem respeito à capacitação e formação, workshops nos PIEF (e.g. formação específica para estudantes dos PIEF), sendo uma medida socioeducativa de carácter temporário e excepcional, que é adotada após serem esgotadas todas as outras medidas de integração escolar. Esta medida pretende promover o término da escolaridade obrigatória e a inclusão social, conferindo uma habilitação escolar de 2º ou de 3º ciclo.

O Cartão Lagoa Social, é uma medida que se pretende que continue no próximo PMIND visando essencialmente a sua promoção e divulgação, bem como o incremento de parcerias. Por fim, a ação social elenca a necessidade de revisão das atuais normas do Banco Local de Voluntariado e propõe a criação de um regulamento nesse sentido.

Relativamente à medida 3.1. do atual PMIND, *Criar Espaços Públicos Multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade*, a ação social propõe colaborar de futuro por meio da promoção de encontros intergeracionais.

### **Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania**

O GIGC propõe o desenvolvimento de ferramentas de monitorização, de modo a centralizar o acompanhamento do PMIND e projetos conexos. Além do mais, propõe a realização de sessões sobre violência doméstica promovidas pela APAV (e.g. violência no namoro, violência matrimonial, violência contra idosos), junto das escolas e das IPSS.

### **Desporto**

A área do Desporto propõe medidas que aumentem o número de atletas (não federado e federado) e a integração, no futuro PMIND, de medidas que promovam positivamente as entidades reconhecidas com o **Prémio Nacional da Igualdade de Género no Desporto «Desporto + Igual» e/ou o Selo da Igualdade de Género do Desporto**.

### **Património Cultural**

A medida proposta pela área do Património Cultural para o próximo PMIND prende-se com a criação de um regulamento de funcionamento do equipamento da Escola de Artes Mestre Fernando Rodrigues (património), de forma a agilizar procedimentos, melhorar o funcionamento da utilização dos equipamentos e garantir um acesso inclusivo e diferenciado a todas as pessoas.

### **Financeira**

As medidas propostas pela área financeira foram colocar nas GOP – Grandes Opções do Plano/Centro de Custos – os custos associados com o PMIND e com a Juventude, de forma a melhorar a eficácia na gestão e acompanhamento do PMIND.

### **Arquivo**

As medidas propostas pela área do Arquivo foram desenvolver uma conferência anual na área do Arquivo (medida anual); o lançamento de livros promotores da história e do património cultural; o levantamento de dados constantes no Arquivo Municipal (medida anual); a disponibilização da plataforma do Arquivo ao público em geral e visitas de estudo ao arquivo em parceria com os agrupamentos escolares. Esta última medida visa a promoção e divulgação de documentos municipais antigos, a capacitação dos estudantes para a aquisição de conhecimentos na área do Arquivo (e.g. como tratar os documentos antigos, como funcionava a CML há 70 anos, como eram realizadas as atas e como eram as cartas de condução), bem como a criação de infraestruturas adequadas à preservação da memória, quer ao nível documental, quer ao nível da criação de depósitos de obras de arte, objetos de arqueologia e outros.

## **Cultura**

A medida proposta pela Cultura vai ao encontro do projeto educativo cultural/serviço educativo da cultura, que se pretende que seja melhorado e potenciado no próximo PMIND através da mediação cultural e de uma maior proximidade aos Agrupamentos de Escolas, famílias e públicos diversos, pessoas mais velhas e imigrantes, entre outros.

## **Educação**

As propostas da Educação passam pela requalificação do espaço escolar exterior – “A brincar é que a gente se entende”, com a alteração de pavimentos da zona de recreio e requalificação do parque infantil e dinamização de outras práticas de animação sociocultural que promovam o brincar livre de forma criativa.

## **Recursos Humanos**

As medidas propostas pelos Recursos Humanos vão ao encontro da capacitação e do envolvimento visando a criação de uma cultura organizacional saudável e positiva. Os RH propõem sessões de capacitação para uma liderança humanizada e positiva (e.g. líderes e equipas técnicas) e sessões de *teambuilding* direcionadas a dirigentes e trabalhadores/as.

## **Saúde e Segurança no Trabalho**

A medida proposta pela área da Saúde e Segurança no Trabalho está de acordo com o já explanado no PMIND, propondo-se a implementação de um Plano de Segurança e Saúde Ocupacional, de forma a divulgar normas, direitos e deveres.

O Município de Lagoa faz um balanço positivo do percurso realizado até ao presente no âmbito da Igualdade e da Não Discriminação e elenca áreas de atuação importantes para a construção do próximo PMIND 2025-2030.

De acordo com a sua estratégia municipal e com a análise do contexto atual, em que se verificam múltiplos desafios socioeconómicos, nomeadamente ao nível das alterações climáticas, do envelhecimento da população, do aumento da inflação, do desenvolvimento acelerado da tecnologia, entre outros, o Município desenhou as áreas de atuação principais, para contemplar de forma holística e articulada as áreas com maiores necessidades de intervenção. O Município de Lagoa pretende atuar no próximo PMIND como resposta ao já suprarreferido sobre:

- a Estratégia Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas;
- a Estratégia Municipal para o Envelhecimento Ativo e Saudável do Concelho;
- a Estratégia Municipal para a promoção da Educação para a Cidadania;
- o Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os de corrupção e infrações conexas;
- o Regulamento de Apoio às Associações culturais e recreativas;
- o Plano Municipal de Eficiência Hídrica e Energética dos Edifícios Municipais;
- o Plano Municipal de Educação Ambiental de Lagoa;
- a implementação da NP ISO 20400:2018 Compras Sustentáveis;

- a implementação da NP 4590:2023 - Sistema de gestão do bem-estar e felicidade organizacional – Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização;
- a implementação da NP ISO 45001:2019 - Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho;
- a implementação da ISO 53800 «*Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment*», aquando da publicação da versão portuguesa;

O próximo PMIND visa construir a partir do que já foi realizado, aproveitando a maturidade assente nos anos que a CML dedicou e continua a dedicar à IGND. De realçar que no decorrer deste ano foram elencados inúmeros contributos que permitirão criar um PMIND alinhado com a estratégia do Município e as necessidades e expectativas das áreas e da comunidade.

O próximo PMIND terá o seu foco no contributo para o alcance das metas dos ODS da Agenda 2030 e na resposta às necessidades internas e externas do Município no âmbito da Igualdade e da Não Discriminação, alargando o âmbito para a atuação em áreas conexas, mas interligadas como o bem-estar e a felicidade organizacional, as alterações climáticas ou a prevenção de riscos de gestão, com inclusão da corrupção e das infrações conexas.

# CONCLUSÃO

O PMIND 2021-2024 marcou significativamente a transformação do tecido social da comunidade. Ao longo deste período, o trabalho desenvolvido promoveu comportamentos positivos, como a igualdade e a não discriminação, que geraram um ambiente de tolerância, respeito e uma cultura de bem-estar que impeliu à coesão social.

A implementação de políticas inclusivas e ações concretas permitiu, por um lado, a sensibilização de municíipes para a temática, mas também a formação de uma comunidade mais justa e equitativa. A criação dos programas educacionais ao abrigo do PMIND entre as áreas envolvidas na sua execução, as campanhas de sensibilização e a promoção de eventos comunitários, como a FATACIL e a Festa da Juventude, foram fundamentais para disseminar a importância da Igualdade e da Não Discriminação, impactando positivamente todos os municíipes de forma mais ou menos direta.

Ademais, o PMIND não beneficiou apenas diretamente o território abrangido pelo Município de Lagoa, mas também se destacou como exemplo de boas práticas para outros municípios. A adoção de medidas promotoras de inclusão de populações vulneráveis, a igualdade de género e a diversidade cultural estabeleceram novos padrões de políticas públicas eficazes.

A estratégia implementada estruturou-se em dois eixos, interno e externo, que no seu conjunto, integraram 74 atividades e 135 metas. No eixo interno, composto por seis dimensões, foram delineadas 51 atividades e 79 metas. Destas atividades, 27 foram concluídas (o que representa 53% do total), 10 encontram-se parcialmente executadas (20%), 13 transitam para o próximo ciclo (25%) e uma das atividades não foi executada (2%).

Em suma, a taxa de execução das atividades é de 73% tendo sido alcançadas 57 metas.

Já no eixo externo, constituído por três dimensões, foram previstas 23 atividades e 56 metas. Das atividades planeadas, 11 foram executadas (48%), 5 estão parcialmente concluídas (22%) e 7 serão realizadas no próximo PMIND (30%). Em síntese, a taxa de execução das atividades é de 70% e foram alcançadas 36 metas.

No cômputo geral, o PMIND apresenta um balanço positivo. Das 74 atividades previstas, 38 foram concluídas (51,35%), 15 encontram-se em fase parcial de execução (20,27%), 20 foram recalendariadas para o próximo ciclo (27,03%) e 1 não foi executada (1,35%). Das 135 metas definidas, 93 foram já alcançadas, o que representa uma taxa de execução de 69%.

Globalmente, a taxa de execução das atividades é de 71%.

O trabalho desenvolvido nestes quatro anos serve como fio condutor para um novo quadriénio, onde o próximo PMIND responderá de forma mais direta e estratégica às metas dos ODS. Esta abordagem mais alinhada com os ODS reforça o nosso compromisso com a sustentabilidade e com o futuro de todos os municíipes.

O Município de Lagoa reafirma, assim, o seu compromisso com a promoção da Igualdade e da Não Discriminação, colocando-se como um exemplo de excelência e liderança nesta matéria, que é evidenciado pelas distinções que ao longo da última década o Município de Lagoa foi recebendo nesta matéria.

Continuaremos a trabalhar de forma incansável para construir uma sociedade mais inclusiva, equitativa e sustentável, consolidando os progressos alcançados e enfrentando os novos desafios contextuais com a mesma dedicação e empenho e mantendo o compromisso do PMIND, de ser um documento contínuo e participado, resultado que evidenciamos ter alcançado com sucesso ao longos dos últimos anos.

# BIBLIOGRAFIA

Câmara Municipal de Lagoa. (2021). *Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024*. Câmara Municipal de Lagoa. [https://www.cm-lagoa.pt/cmlagoaalgarve/uploads/document/file/70/plano\\_municipal\\_igualdade\\_nao\\_discriminacao\\_2021\\_2024\\_cleaned.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cmlagoaalgarve/uploads/document/file/70/plano_municipal_igualdade_nao_discriminacao_2021_2024_cleaned.pdf)

Câmara Municipal de Lagoa. (2021). *Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024*. Câmara Municipal de Lagoa. [https://www.cm-lagoa.pt/cmlagoaalgarve/uploads/document/file/1467/diagnostico\\_pmind\\_2021\\_2024\\_correcoes\\_24\\_jan2023.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cmlagoaalgarve/uploads/document/file/1467/diagnostico_pmind_2021_2024_correcoes_24_jan2023.pdf)

Câmara Municipal de Lagoa. (2022). *Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024*. Câmara Municipal de Lagoa. <https://www.cm-lagoa.pt/viver/cultura-e-cidadania/igualdade-de-genero-e-cidadania/pmind-plano-municipal-para-a-igualdade-e-nao-discriminacao>

Câmara Municipal de Lagoa. (2022). *Diagnóstico PMIND 2021-2024*. Câmara Municipal de Lagoa.  
[https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/1467/diagnostico\\_pmind\\_2021\\_2024\\_correcoes\\_24\\_jan2023.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/1467/diagnostico_pmind_2021_2024_correcoes_24_jan2023.pdf)

Câmara Municipal de Lagoa. (2023). *Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação*. Câmara Municipal de Lagoa. [https://www.cm-lagoa.pt/cmlagoaalgarve/uploads/document/file/1834/relatorio\\_execucao\\_pmind\\_1.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cmlagoaalgarve/uploads/document/file/1834/relatorio_execucao_pmind_1.pdf)

Câmara Municipal de Lagoa. (2024). *Índice de Sustentabilidade Municipal 2024*. Câmara Municipal de Lagoa.  
[https://www.cm-lagoa.pt/cmlagoaalgarve/uploads/writer\\_file/document/2626/relatorio\\_ism2024\\_lagoa.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cmlagoaalgarve/uploads/writer_file/document/2626/relatorio_ism2024_lagoa.pdf)

Câmara Municipal de Lagoa. (2023). *Cidade Sustentável*. Câmara Municipal de Lagoa. <https://www.cm-lagoa.pt/viver/cidade-educadora/cidade-sustentavel>

Câmara Municipal de Lagoa. (2020). *Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Lagoa 2020-2021* [Vídeo]. Câmara Municipal de Lagoa. <https://www.youtube.com/watch?v=5rNJrdozFKQ>

Câmara Municipal de Lagoa. (2017). *Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 e diagnóstico*. Câmara Municipal de Lagoa. [https://www.cm-lagoa.pt/cmlagoaalgarve/uploads/document/file/74/avaliacao\\_pmind\\_2015\\_2017.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cmlagoaalgarve/uploads/document/file/74/avaliacao_pmind_2015_2017.pdf)

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. (2016). *Local Gender Equality – Mainstreaming de Género nas Comunidades Locais*. <https://lge.ces.uc.pt/>

Centro Interdisciplinar de Estudos de Género. (s.d.). *Estudo de avaliação do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação*. Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa. <https://cieg.iscsp.ulisboa.pt/investigacao/projetos/projetos-concluidos/item/123-estudo-de-avaliacao-do-iv-plano-nacional-para-a-igualdade-genero-cidadania-e-nao-discriminacao>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2011). *Manual de formação de formadores/as em igualdade entre mulheres e homens.* [https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Manual\\_CITE.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Manual_CITE.pdf)

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (s.d.). *Relatório de Avaliação do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, do III Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina e do III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos.* <https://www.planapp.gov.pt/estudos-avaliacao/relatorio-de-avaliacao-do-v-plano-nacional-para-a-igualdade-de-genero-cidadania-e-nao-discriminacao-do-v-plano-nacional-de-prevencao-e-combate-a-violencia-domestica-e-de-genero-do-iii-programa-de-a/>

Diário da República. (2018). *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual".* Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/resolucao-conselho-ministros/2018-219990677>

Migration Policy Group. (2011). *Manual de formação sobre não discriminação e igualdade.* Programa Comunitário para o Emprego e a Solidariedade Social (PROGRESS). [https://www.migpolgroup.com/\\_old/public/docs/Portugal.pdf](https://www.migpolgroup.com/_old/public/docs/Portugal.pdf)

Secretaria-Geral Ibero-Americana. (2021). *Guia para a transversalização do princípio de não discriminação nos programas, iniciativas e projetos adstritos.* <https://www.segib.org/wp-content/uploads/AF-GUIA-NO-DISCRIMINACION-2021-PT.pdf>

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (2000). *Artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia - Não Discriminação.* <https://fra.europa.eu/pt/eu-charter/article/21-nao-discriminacao>

# **ANEXOS**

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO	MONITORIZAÇÃO		
EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL							2022	2023	2024
<b>DIMENSÃO 1</b> 1. Capacitação Interna	1.1. Desenvolver Competências internas em IG	1.1.1. Incluir no Plano Anual de Formação com ações de formação/sensibilização regulares, presenciais / e-learning, que envolvam todos/as os/as dirigentes e os/as trabalhadores/as que contribuem para o desenho das políticas públicas, designadamente nas áreas do desporto, educação, transportes e social. As ações devem incluir, designadamente, a comparação da situação das mulheres e dos homens nas várias dimensões da vida e a reflexão sobre os papéis sociais de género como fonte de enviesamento nas assimetrias evidenciadas, estereótipos na comunicação, linguagem inclusiva, sem utilização do falso neutro, violência de género e não aceitação do assédio, em particular no local de trabalho, parentalidade, conciliação vida profissional, familiar e pessoal, direito aplicável sobre a matéria a nível nacional, internacional e na União Europeia.	Realizar 2 ações de sensibilização/formação: Dirigentes de todos os graus Realizar 1 ação de sensibilização/formação: área da Comunicação Realizar 2 ações de sensibilização abertas a trabalhadores/as ou inclusão do tema em ações existentes sobre outros temas	N.º ações realizadas	Responsável de Formação da Divisão de Recursos Humanos	janeiro a março de cada ano			
		1.1.2. Auscultar necessidades de formação interna	Auscultar todos/as os/as trabalhadores/as com recurso a questionários	Realizado/ Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Recursos Humanos	janeiro a março de cada ano			
		1.1.3. Realizar Workshops participativos no âmbito da atualização dos diagnósticos por área para a elaboração do Plano de Formação	Realizar 2 workshops (30 participantes)	N.º de workshops realizados N.º de participantes total	Responsável de Formação da Divisão de Recursos Humanos	janeiro a março de cada ano			
		1.1.4. Monitorizar o Plano Anual de Formação	90% dos/as Dirigentes 90% Equipa de Comunicação 20% dos/as trabalhadores/as	N.º de trabalhadores/as com participação em ações de formação em IG, por público-alvo/ N.º total de trabalhadores/as da CML x 100	Responsável de Formação da Divisão de Recursos Humanos	janeiro a março de cada ano			
		1.1.5. Promover, reforçar e atualizar as aprendizagens e o nível de competências dos recursos humanos da Câmara Municipal, de modo a ultrapassar situações de baixa escolaridade.	Aumento de 5% de trabalhadores/as com estatuto de trabalhador/a-estudante	N.º trabalhadores-estudantes ano N/N.º trabalhadores-estudantes N-1	Divisão de Ação Sociocultural: Educação /Centro Qualifica Divisão de Recursos Humanos	Ao longo do ano			
		1.1.6. Participar no Programa <i>Target Gender Equality</i> no âmbito do Global Compact das Nações Unidas (capacitação em Diversidade & Inclusão)	Assegurar a participação da equipa em todas as sessões de capacitação	Certificados de participação no Programa	Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Gabinete IGC	até março 2022			

DIMENSÃO 2 2. Estratégia, Missão e Valores	2.1. Concretizar de forma mais ampla o compromisso com a igualdade de género na estratégia, missão e valores da CML	2.1.1. Realizar infografia do PMIND para comunicação interna e externa e sua colocação nos serviços	Assegurar a colocação da infografia sobre o PMIND em 70% dos edifícios	N.º de edifícios com a infografia/N.º total de edifícios da CML	Gabinete de IG e Cidadania Gabinete de Comunicação e Imagem	até março 2022			
		2.1.2. Elaborar diagnósticos periódicos nas diversas áreas de intervenção tendo em conta os indicadores dos guiões do Projeto Local Gender Equality	Realizar 4 diagnósticos em 4 áreas de intervenção	Realizado/ Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade; Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania DASC: Educação; Desporto; Divisão de Recursos Humanos; Divisão de Planeamento Estratégico; Mobilidade	até dezembro 2024			
		2.1.3. Divulgar normas aplicáveis em Portugal, direitos e deveres relativos à Igualdade, Não Discriminação e Cidadania junto dos/as trabalhadores/as	Rever periodicamente o Manual do/a Trabalhador/a, com vista a torná-lo atual, mais apelativo e discriminativo dos vários serviços e responsáveis setoriais	Realizado/ Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC	janeiro a março de cada ano			
			Criar organograma nominal, a nível das hierarquias com fotografias para facilitar a identificação dos responsáveis	Realizado/ Não Realizado	Divisão de Recursos Humanos; Grupo Trabalho SGC	janeiro a março de cada ano			
			Criar um Guião de apresentação de novos/as trabalhadores/as a todos os setores da autarquia, valorizando a fase de integração dos/as novos/as trabalhadores e trabalhadoras na organização, tornando a sua aplicação obrigatória	Realizado/ Não Realizado	Divisão de Recursos Humanos; Grupo Trabalho SGC	até dezembro 2023			
			Implementar um Plano de Segurança e Saúde Ocupacionais	Realizado/ Não Realizado	DRH - Serviço de Segurança no Trabalho	até dezembro 2024			
			Manter atualizada a comunicação interna com documentação informativa na intranet e em suporte visual apelativo nos serviços operacionais, no âmbito do SGC	Realizado/ Não Realizado	Divisão Recursos Humanos; Grupo Trabalho SGC	janeiro a março de cada ano			
			Dinamizar de 2 sessões de esclarecimento junto dos/as trabalhadores/as sobre o Manual do/a Trabalhador/a e medidas do SGC	N.º de sessões realizadas N.º de participantes total	Divisão Recursos Humanos; Grupo Trabalho SGC	até dezembro 2024			
		2.1.4. Promover o limiar de paridade mínimo de 30% de homens e 30% de mulheres, na composição das equipas de trabalho, incluindo júris, equipas de avaliação, auditoria e fiscalização.	Assegurar que 100% das novas equipas criadas com 30% dos membros da equipa com o sexo sub-representado	N.º novas equipas com 30% dos elementos com o sexo sub-representado/ano / N.º novas equipas criadas	Conselheira Local para a Igualdade; Divisão Recursos Humanos	até dezembro 2024			

		2.1.5. Promover limiares de paridade mais exigentes na composição dos órgãos autárquicos do Município e Freguesias e nos gabinetes de apoio	Sensibilizar os partidos com representação local para a existência de 40% de mulheres nos órgãos autárquicos do Município e Freguesias e nos gabinetes de apoio	Relação entre H e M nos órgãos autárquicos, freguesias e gabinetes de apoio	Assembleia Municipal	até dezembro 2024		
		2.1.6. Criar normas e orientações específicas relativas à linguagem inclusiva e de identidade organizacional em todos os documentos/ comunicação institucional	Editar e divulgar o Manual de Identidade Organizacional	2 divulgação/ano	Gabinete de Apoio à Presidência; Gabinete Comunicação e Imagem; Divisão Administrativa; Divisão de Recursos Humanos; Grupo de Trabalho SGC; Serviço Segurança no Trabalho; Divisão de Ação Sociocultural; Educação; Cultura; Desporto; Ação Social	até dezembro 2024		
			Disseminar os Planos de Comunicação nas áreas de maior impacto externo e interno: cultura, desporto, educação, ação social, conciliação e bem-estar organizacional	1 divulgação/ano		até dezembro 2024		
		2.1.7. Criar um Glossário para adoção de linguagem inclusiva	Divulgar o Glossário de conceitos e exemplos práticos pelos diversos setores e site autárquico	1 divulgação/ano	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Gabinete Comunicação e Imagem Dirigentes e coordenadores (líderes organizacionais) Gestão de Redes	até dezembro de cada ano		
			Garantir que os instrumentos de comunicação passam pelos/pelas trabalhadores/as de forma articulada para que assegure uma linguagem inclusiva, não discriminatória e coesa	N.º de instrumentos de comunicação que cumprem a linguagem inclusiva		até dezembro 2024		
		2.1.8. Fomentar a dinamização de Oficinas para revisão de documentos formais com a integração do Manual de Identidade Organizacional e linguagem inclusiva nos mesmos, para a disseminação de uma imagem comum e identificativa da organização – Município de Lagoa (Algarve)	Rever os documentos	N.º de documentos institucionais revistos	Gabinete de Comunicação e Imagem / Divisão Administrativa Conselheiras para a Igualdade e Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro 2024		
		2.1.9. Promover envolvimento da EIVL na implementação das atividades do Plano Municipal para a Igualdade	Incrementar o funcionamento da EIVL - Equipa de Igualdade para a Vida Local e a Comissão de Ética	N.º reuniões/ano   % Participação/reunião	Conselheira Local para a Igualdade	até dezembro 2024		
		2.1.10. Desagregar dados por sexo na documentação emitida pela CML: (1) Identificar os documentos de publicação externa por serviço; (2) Definir os dados a desagregar; (3) Apoiar na recolha dos dados e desagregação	Em todos os documentos internos ou para divulgação externa que contenham dados, apresentar a desagregação por sexo em 4 serviços	N.º de novos documentos nos 4 serviços com desagregação de dados por sexo/N.º de novos documentos criados	Educação, Cultura, Desporto, Recursos Humanos Apoio e Monitorização: Gabinete de IG e Cidadania	até dezembro 2024		
		2.1.11. Desagregar dados por sexo no recrutamento	Obter 100% dos processos de recrutamento com os dados por sexo desagregados	N.º processos de recrutamento com os dados por sexo desagregados/ano / N.º processos de recrutamento realizados/ano	Divisão de Recursos Humanos	Ao longo do ano		

		2.1.12. Elaborar o Plano Estratégico Municipal para a Educação	Apresentar o plano até maio de 2022	Realizado/ Não Realizado	DASC: Educação	até maio 2022			
		2.1.13. Elaborar o Programa de Atividades Educativas Municipais de Lagoa	Apresentar o plano até 15.12.2022 e sua atualização em setembro de cada ano subsequente	Realizado/Não Realizado	DASC: Educação; Cultura; Ação Social; Desporto, Juventude, Gabinete IGC Divisão de Ambiente	até dezembro de 2022			
		2.1.14. Elaborar o Plano Estratégico Municipal para a Cultura	Apresentar o plano até 15.05.2023	Realizado/ Não Realizado	DASC: Cultura	até maio de 2023			
		2.1.15. Criar indicadores de desempenho ético, associados ao Código de Ética da CML	Criar painel de 4 indicadores, associados ao desempenho ético	Realizado/ Não Realizado	Comissão de Ética	até dezembro de 2024			
		2.1.16. Realizar reuniões Semestrais da Comissão Ética	Fomentar a análise e discussão das questões éticas no seio da organização	Realizado/ Não Realizado	Comissão de Ética	Até dezembro 2024			
		2.1.17. Incluir na "Linha de Integridade" (contacto com a Comissão de Ética) as questões da IG e comunicar esse facto a todos/as os trabalhadores/as Aumentar o número de caixas de sugestões	Redesenhlar o formulário Colocar uma caixa de sugestões por edifício Reforçar a comunicação interna na Intranet	Realizado/ Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC	Até dezembro 2024			
		2.1.18. Capacitar Lagoa como cidade sustentável, resiliente, inteligente e criativa	Organizar Fóruns de discussão interna, envolvendo Dirigentes/Técnicos e Técnicas de várias áreas setoriais do Município, com a participação de especialistas que favoreça o conhecimento dos conceitos e características dos territórios comprometidos com a Agenda 2030, explorando/identificando as potencialidades e constrangimentos locais.	4 Fóruns/ano	Conselheira Local para a Igualdade/Divisão Desenvolvimento Económico Smart City Divisão de Planeamento Estratégico - Mobilidade DASC: Ação Social, Cultura, Educação e Desporto	Até dezembro 2024			
		2.1.19. Recorrer a ferramenta de benchmarking internacional para comparação de práticas e aprendizagem contínua	Elaborar diagnóstico de igualdade de género de acordo com a ferramenta das WEP - Women Empowerment Principles da UN Women	Realizado/ Não Realizado	Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Recursos Humanos Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	Até março 2022			
		2.1.20. Monitorizar o desempenho anual da organização e do concelho ao nível do desenvolvimento sustentável tendo em conta os 17 objetivos da Agenda 2030 e as respetivas metas, ", em particular os Objetivos 1 - Erradicação da pobreza, 3 - Saúde e Bem-Estar, 4 - Educação de qualidade, 5 - Igualdade de Género, 8 - Trabalho digno, 10 - Redução das desigualdades, 16 - Paz, Justiça e Instituições eficazes"	Apresentar publicamente o Relatório anual de Sustentabilidade Municipal	Realizado/ Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade / Gabinete IGC DASC Divisão de Desenvolvimento Económico Informática e Aplicações Smart City	Até outubro de cada ano			
			Criar plataforma digital promotora da interatividade entre os diversos stakeholders	Realizado/ Não Realizado		até dezembro de 2024			

		<p>Introduzir no orçamento municipal a perspetiva de género, criando rubrica própria para atividades na área da promoção da igualdade e combate à não discriminação</p> <p>Realizar relatório de avaliação dos primeiros 12 meses do PMIND, como contributo na informação periódica do Presidente da Câmara aos órgãos municipais.</p>	<p>Realizado/ Não Realizado</p> <p>Realizado/ Não Realizado</p>	<p>Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Divisão Financeira</p> <p>Conselheira Local para a Igualdade; EIVL - Equipa de Intervenção para a Vida Local; Gabinete Igualdade de Género e Cidadania; Intervenção de uma entidade externa</p>	<p>até dezembro de 2024</p> <p>até dezembro de cada ano</p>		
<p>2.1.21. Criar mecanismos para generalizar a todos/as a informação e divulgação de respostas, serviços e potencialidades do concelho de forma mais eficaz e a todos os públicos, integrando os contributos dos vários parceiros que concorrem para o mesmo objetivo, para aumentar a participação cívica e o número de pessoas participantes nas ações/projetos</p>		<p>Criar uma plataforma de Gestão de Conhecimento Interno, com acesso partilhado a todas as pessoas, contendo legislação, formulários, protocolos, manuais, regulamentos, etc.</p> <p>Incrementar e intensificar a comunicação com os/as munícipes e com os/as trabalhadores/as através de novas ferramentas e meios de comunicação: atualizar o site autárquico, serviços online e reforçar a comunicação nas diversas redes sociais</p> <p>Melhorar a comunicação externa dos apoios sociais (Cartão LagoaSocial, Apoio ao Arrendamento, Fundo de Emergência Social, Bolsas de Estudo, etc.)</p> <p>Aumentar a qualidade da comunicação interna</p> <p>Garantir a atualização das plataformas do Associativismo e Orçamento Participativo</p> <p>Criar serviços descentralizados de atendimento (Balcão único móvel)</p> <p>Assegurar a avaliação de satisfação das pessoas através de questionários em eventos através de aplicações e no Balcão único</p>	<p>Realizado/ Não Realizado</p> <p>N.º de atualizações do site/ano N.º de publicações nas redes sociais/ano</p> <p>N.º de iniciativas de comunicação sobre os serviços e apoio social</p> <p>Encontro anual de Boas Práticas entre os vários serviços</p> <p>Realizado/ Não Realizado</p> <p>N.º de iniciativas/ano</p> <p>Taxa de Eventos com Avaliação de Satisfação Aplicação de questionários aos utentes do balcão único, um mês por ano</p>	<p>Gabinete de Apoio à Presidência Gabinete de Apoio à Vereação Informática / Gestão de Redes Ação Social</p> <p>DASC - Ação Social Gabinete de Comunicação e Imagem</p> <p>Gabinete de Apoio ao Presidente / Conselheira Local para a Igualdade / Gabinete IGC</p> <p>DASC - Gabinete IGC</p> <p>Gestão de Topo Divisão Administrativa</p> <p>Divisão de Ação Sociocultural (DASC); Cultura: Desporto</p>	<p>até dezembro de 2024</p> <p>Ao longo do ano</p> <p>Ao longo do ano</p> <p>Até dezembro de cada ano</p> <p>Ao longo do ano</p> <p>Até dezembro de 2024</p> <p>Ao longo do ano</p>		

DIMENSÃO 3 3. Proteção da Parentalidade		Realizar uma ação de sensibilização/formação junto de trabalhadores/as;	Número de homens trabalhadores que participou na ação de formação	Grupo de Trabalho SGC	Até dezembro de 2023		
		3.1.1. Divulgar, junto de trabalhadores/as, normas, direitos e deveres relativos ao gozo e ao exercício dos direitos inerentes à paternidade e à maternidade, em contexto formativo para a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Aumento de 5% na percentagem de pais que goza integralmente cada modalidade de licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas a que tenha direito no âmbito da sua paternidade	Número de homens trabalhadores que goza integralmente cada modalidade de licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas a que tenha direito no âmbito da sua paternidade, face ao número de homens que têm direito de a gozar	Grupo de Trabalho SGC	Até dezembro de 2024	
	3.1.2. Criar ou aprofundar incentivos para encorajar os homens quando são pais ou candidatos a adotantes a: - gozar integralmente as suas licenças iniciais obrigatórias e facultativas, bem como 50% das suas licenças complementares, em qualquer das modalidades, das suas licenças para assistência a filho/a, para assistência a filho/a com deficiência, doença crónica ou doença oncológica; - exercer os seus direitos em matéria de dispensas para aleitação e para consultas pré-natal, de procriação medicamente assistida e de avaliação para adoção; - partilhar, nos termos da lei, os períodos de faltas para assistência a filho/a e a neto/a; - partilhar, nos termos da lei, as situações de redução do tempo de trabalho, trabalho a tempo parcial, horário flexível e dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e de prestação de trabalho suplementar.	Realizar uma brochura com as questões da parentalidade	Realizado / Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC	Até dezembro de 2023		
	3.2. Agilizar o processo de substituição de trabalhadores/as em gozo de licença parental	3.2.1. Assegurar a substituição de trabalhadores/as em gozo de licença parental	Assegurar que 10% de trabalhadores/as em gozo de licença parental têm substitutos	Taxa de substituição dos/as trabalhadores/as em licença parental no início da licença	Divisão de Recursos Humanos	Ao longo do ano	

	3.3. Melhorar a reintegração dos/as trabalhadores/as	3.3.1. Criar um Guião para a reinserção profissional após licença, assegurada pelo dirigente do respetivo serviço	Entregar o Guião a 100% dos/as trabalhadores/as que regressam de licença	Realizado/ Não Realizado	Divisão de Recursos Humanos/Dirigentes da CML	Até dezembro 2023			
	3.4. Apoiar os trabalhadores/as nas suas funções de pais e cuidadores	3.4.1. Consultar ou auscultar às/os trabalhadoras/es para determinar se as licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas que tenham direito no âmbito da sua maternidade e da sua paternidade atendem às suas necessidades	Alcançar uma taxa de resposta dos/as trabalhadores/as elegíveis > 50%	Realizado/ Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC	Ao longo do ano			
		3.4.2. Monitorizar por tipo de benefício e respetiva duração efetiva, do número de trabalhadores que exercem os seus direitos a licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas a que tenham direito no âmbito da sua paternidade	Integrar este indicador, com todas as suas modalidades e variantes, no Balanço Social	Balanço Social de 2022 com este indicador N.º de homens com gozo dos 15 dias de licença parental/n.º total de homens com direito a gozar os 15 dias de licença parental *100	Divisão de Recursos Humanos	Ao longo do ano			
<b>DIMENSÃO 4</b> <b>4. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal</b>	4.1. Melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal, profissional e familiar	4.1.1. Avaliar o impacto das medidas de conciliação, de modo integrado com o conteúdo pertinente da Dimensão 3	Realizar inquéritos de satisfação para avaliar o impacto das medidas de conciliação	Realizado/ Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC	Ao longo do ano			
		4.1.2. Promover, a título de ação positiva, sensibilização e a formação para a autonomia individual dos homens trabalhadores nos diversos domínios do trabalho não pago indispensável à organização harmoniosa da vida familiar, incluindo igualmente o cuidado a crianças e outros familiares dependentes e a execução das tarefas domésticas, de modo a facilitar a igual repartição do tempo de trabalho não pago entre as pessoas adultas do mesmo agregado familiar	Definir os conteúdos formativos das intervenções quer de sensibilização, quer de formação, e realizar uma ação piloto de sensibilização e uma ação piloto de formação	Realizado/ Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade	até dezembro de 2023			

		4.1.3. Garantir o funcionamento do Sistema de Gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no âmbito da Norma Portuguesa 4552:2016.	Atualizar o Programa de Ação ao nível de: - Práticas Laborais no domínio da igualdade e não discriminação entre trabalhadoras e trabalhadores em função do sexo e designadamente da maternidade e da paternidade, incluindo nas mencionadas Boas Práticas a recusa da segregação horizontal e vertical, com a consequente promoção da igualdade remuneratória; - Apoio profissional de Desenvolvimento Pessoal; - Serviços E Benefícios;	Monitorizado através dos indicadores do SGC	Executivo Câmara Municipal Conselheira Local para a Igualdade Recursos Humanos Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Divisão de Ação Sociocultural	Ao longo do ano		
		4.1.4. Implementar medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as colaboradores/as, no âmbito da cooperação externa para a promoção desportiva e de acesso aos equipamentos sociais, criando uma cláusula para o efeito nos Protocolos anuais ou no respetivo regulamento.	Promover a prática desportiva dos/as trabalhadores/as e seus familiares;	N.º de iniciativas de promoção do desporto para trabalhadores/a s e famílias/ano	Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Gestora e Cogestora do Sistema de Gestão da Conciliação Desporto Ação Social	Ao longo do ano		
			Garantir serviços de apoio ao cuidado de descendentes e ascendentes a preços mais reduzidos	N.º de IPSS com redução % na mensalidade aos trabalhadores/a s da CML / N.º de IPSS do concelho		Ao longo do ano		
		4.1.5. Estudar o absentismo e definir metas de redução	Garantir o apoio aos/as trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal através de protocolo anual com a Associação respetiva, ao nível de benefícios de saúde, educação e de animação sociocultural e desportiva.	Realizado/Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC	Ao longo do ano		
			Reducir o absentismo abaixo dos 8%	Taxa de absentismo		Até dezembro de 2024		

		4.1.6. Implementar medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as trabalhadores/as, no âmbito da promoção cultural do Município.	Disponibilizar o Passaporte cultural a todos/as os trabalhadores e trabalhadoras e aumentar o usufruto da programação cultural por parte da comunidade.	N.º de passaportes atribuídos	Gestora e Cogestora do Sistema de Gestão para a Conciliação DASC - Atividades Culturais	Ao longo do ano			
		4.1.7. Implementar medidas de conciliação entre vida profissional / vida familiar: com o intuito de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores e das trabalhadoras	Operacionalizar a política de conciliação e respetivo Programa de Ação plurianual entre 2022 e 2024	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a IgualdadeGestora e cogestora do Sistema de Gestão da ConciliaçãoRecurso s humanosGabinete Igualdade de Género e Cidadania	Ao longo do ano			
		4.1.8. Criar um programa de Apoio às Atividades Domésticas	Divulgar as medidas de conciliação através do Boletim Informativo que acompanha mensalmente o recibo de vencimento e disponibilizar o Manual do Trabalhador/a na intranet e em papel nos serviços operacionais, para consulta de todos/as os/as trabalhadores/as	1 divulgação trimestral	Grupo Trabalho SGC/Divisão RH e Gabinete de Comunicação e Imagem	Ao longo do ano			
		4.1.9. Estudar o presentismo e definir objetivos de produtividade para alguns serviços	Facilitar a aquisição de refeições confeccionadas a preços acessíveis (serviço take away) no Refeitório da CML através de protocolo com os Serviços Sociais, Culturais e Desportivos da Associação dos Trabalhadores (a protocolar anualmente)	Realizado/Não Realizado	Gestão de Topo Grupo Trabalho SGC	Até dezembro de 2024			
DIMENSÃO 5 5. Proteção contra a	5.1. Reforçar o compromisso do respeito pela integridade e	5.1.1. Criar Código de Conduta para a prevenção do Assédio em contexto laboral, incluindo critérios objetivos e mensuráveis	Elaborar proposta de Código de Conduta para a prevenção do Assédio em contexto laboral	Realizado/Não Realizado	Grupo Trabalho SGC/Comissão de Ética	Até dezembro de 2022			

<b>DIMENSÃO 6</b> <b>6. Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores /as</b>	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"	Criar formulário de comunicação de situações de assédio moral e sexual	Realizado/Não Realizado	Grupo Trabalho SGC/Comissão de Ética	Até dezembro de 2022			
		Elaborar relatório anual com a sistematização das denúncias existentes, acompanhadas das propostas de intervenção que se preconizam, para que se alcance o objetivo que esta dimensão visa assegurar	Realizado/Não Realizado	Grupo Trabalho SGC/Comissão de Ética	Até dezembro de cada ano			
	5.1.2. Estabelecer mecanismos que permitam identificar e reparar danos materiais e imateriais decorrentes de qualquer forma de violação do respeito da dignidade de homens e mulheres no local de trabalho	Disponibilizar Relatório Anual da Comissão de Ética com a apresentação de contributos e estratégias para melhorar o funcionamento da organização em matéria de igualdade de facto de homens e mulheres no trabalho e emprego	Realizado/Não Realizado	Comissão de Ética	Janeiro de cada ano			
	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, reforçando a verificação do cumprimento das medidas obrigatórias da legislação aplicável e implementar as medidas de ação positiva que se revelem pertinentes	6.1.1. Promover o levantamento das situações de segregação horizontal e vertical, de desigualdade remuneratória em função do sexo, reforçar a verificação do cumprimento das medidas obrigatórias da legislação aplicável e implementar as medidas de ação positiva que se revelem pertinentes	Relatório anual sistematizado sobre as situações verificadas, respetivas causas e propostas de intervenção		Janeiro de cada ano			
		6.1.2. Auscultar dos/as trabalhadores/as sobre as necessidades não supridas e o clima organizacional	Incluir no questionário de avaliação de satisfação da conciliação, alargando o âmbito do mesmo a outros temas	Realizado/Não Realizado	Grupo Trabalho SGC	Ao longo do ano		
		6.1.3. Tratar dados para discussão dos resultados entre executivo e chefias/líderes internos, a fim de delinear orientações/estratégias de melhoria nos diversos serviços.	Realizar reuniões periódicas entre a Gestão de Topo e os Chefes e Chefas de Divisão	Realizado/Não Realizado	Gabinete de Apoio à Presidência	Até dezembro de cada ano		

	<p style="text-align: center;">nas necessidades de saúde e bem estar organizacional de homens e mulheres, implementando as medidas de ação positiva que se revelem pertinentes, de modo a assegurar a igualdade de facto em matéria de oportunidades, de tratamento e de resultados entre homens e a mulheres</p>						
6.2. Envolver os/as trabalhadores/as e suas famílias na promoção de uma cidadania ativa e de uma cultura de não discriminação	6.2.1. Desenvolver ações de consolidação de equipa/fortalecimento de relações que permitam uma maior aproximação das pessoas, intra e interdepartamental, desenvolvendo uma cultura organizacional	<p>Realizar team building</p> <p>Criar iniciativas diversas de convívio, lazer e auscultação de opinião de trabalhadores/as</p> <p>Incluir os/as trabalhadores/as em iniciativas promovidas pelo serviço, estimulando reuniões dentro dos serviços e trabalho de equipa</p> <p>Apelar à importância da participação dos/das trabalhadores/as nas atividades desenvolvidas pela CML</p>	<p>1 ação/ano</p> <p>2 ações/ano com questionário</p> <p>60% dos trabalhadores/a s integrados</p> <p>Divulgação das atividades em Newsletter junto ao Recibo de Vencimento</p>	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Recursos humanos Desporto Dirigentes e coordenadores (líderes organizacionais)	<p>Maio de cada ano</p> <p>Maio e setembro de cada ano</p> <p>Ao longo do ano</p> <p>Ao longo do ano</p>		
6.3. Incluir os princípios da Igualdade, Não Discriminação e Cidadania, em todos os procedimentos relacionados com a	6.3.1. Garantir a equidade e a promoção da igualdade ao longo do processo de recrutamento.	Garantia de que o perfil das pessoas encarregadas do recrutamento e seleção incorpora o conhecimento e a aplicação dos princípios da não discriminação em geral e da igualdade	Participação em ações de formação internas em matéria de igualdade de género	Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Recursos Humanos Dirigentes e coordenadores (líderes organizacionais)	Até dezembro de 2022		

contratação e termo da atividade ao nível dos Recursos Humanos		entre homens e mulheres em particular			Até dezembro de 2022		
		Aplicar o princípio dos limiares mínimos de paridade dos membros que constituem o júri	Paridade dos membros do júri				
		Descrição de funções do posto de trabalho a desempenhar sem enviesamentos de género, e que assentem em critérios objetivos, demonstráveis, centrados no tema da experiência, da formação e da capacidade de exercício necessária ao preenchimento desse posto de trabalho	Realizado/Não realizado			Até dezembro de 2022	
	6.3.2. Incluir a temática da igualdade de mulheres e homens, não discriminação e cidadania ativa no conteúdo das provas/entrevistas de conhecimentos dos procedimentos concursais.	Criar disclaiming de igualdade de género a introduzir na notificação do Júri	Realizado/Não realizado	Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa)	Ao longo do ano		
		Criar modelos de questões para introdução nas provas	Realizado/Não realizado		Ao longo do ano		
	6.3.3. Avaliar a representatividade de mulheres e homens em todas as ações de formação	Monitorizar o número de horas de formação realizadas por H e M, por tema	Realizado/Não Realizado	Divisão de Recursos Humanos - Responsável de Formação	Ao longo do ano		
6.4. Incluir os princípios da Igualdade, Não Discriminação e Cidadania nos procedimentos relacionados com a contratação de bens e serviços	6.4.1. Definir critérios nos processos aquisitivos, relativos à Responsabilidade Social onde se inclui a igualdade entre homens e mulheres	Incluir critérios de igualdade entre mulheres e homens em 10% dos processos concursais de aquisição de bens e serviços em Concursos Públicos	Número de processos concursais externos que incluem critérios de responsabilidade social/N.º total de processos concursais realizados	Conselheira Local para a Igualdade Gestão de Topo - Vereadora do pelouro Divisão de Compras	Ao longo do ano		

EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL							
DIMENSÃO 1 1. Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo	1.1. Desenvolver Competências em Igualdade de Género e Não Discriminação nos agentes comunitários	1.1.1. Elaborar Plano de Formação anual dirigido a diretores de agrupamentos e docentes com ações sobre estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, igualdade de género e Não Discriminação em função do sexo, combate à violência de género, incluindo o assédio.	Realizar ações de formação a docentes, envolvendo até 50% dos Agrupamentos de Escolas	Tx docentes capacitados = N.º de docentes capacitados/N.º total de docentes Tx Envolvimento das Escolas = N.º de escolas envolvidas/N.º total de Escolas	Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa) Gabinete IGC Educação	Ao longo do ano	
		1.1.2. Elaborar Plano de Formação anual dirigido a dirigentes associativos e técnicos com ações sobre inclusão, estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, igualdade de género e Não Discriminação em função do sexo, combate à violência de género, incluindo o assédio, cidadania ativa	Realizar ações de formação, envolvendo 20% os/as Dirigentes Associativos e 25% de técnicos/as Envolver 50% das Associações e IPSS	N.º de ações realizadas N.º de Dirigentes e técnicos envolvidos	Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa) Gabinete IGC Ação Social	Ao longo do ano	
		1.1.3. Elaborar Plano de Formação anual dirigido a dirigentes desportivos e técnicos com ações sobre inclusão, estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, igualdade de género e Não Discriminação em função do sexo, combate à violência de género, incluindo assédio e violência no desporto	Realizar ações de formação, envolvendo 30% de Dirigentes desportivos e 35% de treinadores/as Envolver 50% dos Equipamentos Desportivos	N.º de ações realizadas N.º de Dirigentes e treinadores envolvidos	Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa) Gabinete IGC Desporto	Ao longo do ano	
	1.2. Reforçar o compromisso do território para com a igualdade de género e não discriminação em função do sexo	1.1.1. Incentivar a elaboração de Planos para a IG nas escolas	Assegurar 50% de escolas com Planos para a IG	N.º de escolas do concelho com Planos para a IG/N.º de escolas no concelho	Divisão Ação Sociocultural - Educação /Gabinete IGC	Até dezembro de 2023	
		1.1.2. Incentivar a definição de uma Política de IG e Não Discriminação nas Associações e IPSS, que aborde as questões da representação equilibrada, rendimento, etc.	Assegurar 20% das Associações e IPSS com Política de IG e ND formalizada	N.º de IPSS do concelho com Planos para a IG/N.º de IPSS no concelho	Divisão Ação Sociocultural - Ação Social/Gabinete IGC	Até dezembro de 2023	
		1.1.3. Criar um sistema que permita apresentação de sugestões sobre IG	N.º de escolas com sistema implementado	60% das sugestões respondidas e 100% lidas	DASC - Gabinete IGC	Até dezembro de 2023	
	1.3. Promover o exercício da	1.3.1. Criar estratégias de mobilização e participação cívica de todas as pessoas		Realizado/Não Realizado	Divisão de Ação Sociocultural		

cidadania e participação da comunidade na vida pública	Instalar a Casa da Cidadania nos antigos Paços do Concelho		Cultura Museu Arquivo Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	Até dezembro de 2024			
	Realizar Ciclo de Conferências na área da cidadania, participação, cultura e política	Realizado/Não realizado		Ao longo do ano			
	Dinamizar um Projeto de Cidadania ativa com canais adequados ao exercício do direito de participação política e cívica ativa por parte das crianças, adolescentes e jovens.	taxa de participação: n.º turmas/ano escolaridade/agrupamento	Gabinete Igualdade de Género e Cidadania/Educação	Ao longo do ano			
	Realizar Assembleias Municipais Jovens anuais que favoreçam a participação na gestão e melhoria da vida comunitária de crianças, adolescentes e jovens	1 assembleia municipal jovem/ano	Câmara Municipal Assembleia Municipal Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Educação e Juventude	Ao longo do ano			
	Atualizar o regulamento do Orçamento Participativo de Lagoa	Realizado/Não Realizado	Gabinete de Apoio à Presidência Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	Até março de 2022			
	Dinamizar Orçamento Participativo Jovem de Lagoa que favoreça uma maior participação dos cidadãos e das cidadãs mais jovens	Realizado/Não Realizado		Até dezembro de 2023			
	Realizar diagnóstico participado de apoio à elaboração de um Plano de Ação para a Juventude	Realizado/Não Realizado	Juventude Educação Ação Social Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	Até dezembro de 2024			

	Elaborar de guia/manual do estudante vocacionado para a cidadania	Realizado/Não Realizado	Educação Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	Até dezembro de 2024		
	Elaborar a Estratégia Municipal da Saúde	Realizado/Não Realizado	Ação Social Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Desporto	Até dezembro de 2024		
	Atribuir bienalmente o Prémio Maria Barroso destinado a dar ênfase e divulgar boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não discriminação de âmbito nacional	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Cultura - Atividades Culturais	Até dezembro de 2023		
	Criar mecanismos de apoio ao Emprego e Inserção Social de grupos vulneráveis para o aumento das qualificações dos jovens e adultos no concelho de Lagoa		Divisão Ação Sociocultural: Educação, Ação Social Divisão de Desenvolvimento Económico: Balcão do Empreendedor		Até dezembro de 2024	
	Realizar ações complementares de educação/formação, nomeadamente Conferências e Encontros temáticos em áreas diversas para capacitação de técnicos e comunidade em geral	2 ações/ano	Divisão de Ação Sociocultural (todos os serviços) Divisão de Desenvolvimento Económico	Ao longo do ano		

		Integrar nas políticas públicas municipais medidas preconizadas pelas autarquias familiarmente responsáveis, bem como por instituições promotoras da qualidade de vida, da igualdade e cidadania: Prémio "Autarquia + Familiarmente Responsável®"	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Ação SocioculturalDivisão de Serviços UrbanosDivisão de Planeamento EstratégicoDivisão de Recursos Humanos	Ao longo do ano			
1.3.2. Assinalar datas importantes através de atividades diversas com a definição da Agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa em parceria com os agentes locais		Celebrar anualmente o Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro), com a colaboração/participação de entidades do concelho (IPSS, Associações, Escolas) e comunidade em geral	Realizado / Não Realizado	outubro de 2022, 2023 e 2024	Ao longo do ano			
		Criar um plano anual intersectorial, promovendo as seguintes datas comemorativas: Dia Internacional contra a discriminação racial - 21 de março Dia da Não Violência Escolar e da Paz – 31 de janeiro Dia Internacional da Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina – 6 de fevereiro Dia Mundial do Refugiado – 20 de junho	50 % de datas comemorativas assinadas					

		Dia Internacional do Idoso – 1 de outubro Dia Internacional dos Direitos da Criança – 20 de novembro Dia Internacional para a violência contra as Mulheres – 25 de novembro Dia Internacional das Pessoas com Deficiência – 3 de dezembro Dia Internacional da Imigração – 18 de dezembro Dia Internacional dos Direitos Humanos – 10 de dezembro					
		Celebrar anualmente o Dia Internacional da Mulher	Realizado/Não Realizado		março de 2022, 2023 e 2024		
	1.3.3. Criar serviços de proximidade e de promoção de igualdade, cidadania e não discriminação	Protocolar com instituições locais espaços de troca de serviços essenciais e descentralizar através de uma rede local.	3 protocolos	Ação Social Educação Desporto Cultura	Até dezembro de 2024		
		Facilitar a dinamização de programas longitudinais de prevenção e promoção da saúde no âmbito das competências pessoais e sociais de forma contínua e com avaliação anual em contexto escolar e comunitário.	N.º/Tipologia de Programas/ano	Ação Social Educação	Ao longo do ano		

		Facilitar as condições para a realização de rastreios e avaliações nutricionais envolvendo os agentes locais e regionais em matéria de saúde, bem como os serviços municipais.	N.º de Rastreios/ano N.º Avaliações Nutricionais/ano	Desporto - GAPAAF Educação	Ao longo do ano		
		Fomentar a prática desportiva federada e competitiva das raparigas nos desportos sub-representados	N.º de raparigas que beneficiam da UAARE. N.º de apoios concedidos ao nível do desporto escolar. N.º de apoios à atividade federada	Desporto Educação	Ao longo do ano		
		Facilitar a disponibilização de Bilhetes mais acessíveis a famílias numerosas e a pessoas com deficiência e respetivos acompanhantes	Realizado/Não realizado	DASC - Atividades Culturais	Ao longo do ano		
		Incluir as famílias como público estratégico a beneficiar das ações de sensibilização em Igualdade de Mulheres e Homens, Não Discriminação, prevenção da Violência doméstica e no namoro e Bullying	Realizado/Não realizado	Gabinete Igualdade de Género e Cidadania/Educação Ação Social/Desporto	Ao longo do ano		

DIMENSÃO 2 Promover o reforço do equilíbrio de género	2.1. Aumentar o equilíbrio de género	1.3.4. Facilitar a criação e disseminação de serviços culturais, desportivos e de entreajuda familiar – cuidadores informais de pessoas idosas e crianças através dos recursos ao trabalho voluntário de jovens, pessoas idosas, pessoas desempregadas ou outras pessoas interessadas.	Promover o Banco Local de Voluntariado de Lagoa junto das entidades locais e dos cidadãos e das cidadãs	N.º de parcerias promovidas pelo Banco Local de Voluntariado Lagoa N.º de projetos de voluntariado; N.º de voluntários/a no; N.º de inscrições novas/ano	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Ação Social Desporto Cultura Educação	Ao longo do ano			
		2.1.1. Aumentar o n.º de raparigas inscritas nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (STEAM)	Implementar campanhas de incentivo/desmistificação das áreas STEAM para raparigas	N.º de iniciativas desenvolvidas N.º de escolas que desenvolveu iniciativas	Gabinete IGC / Smart City / Gestão de Redes	Ao longo do ano			
		2.1.2. Promover iniciativas para reforçar a participação de raparigas e das mulheres no desporto	Realizar 2 iniciativas por ano de promoção da participação das raparigas e das mulheres no desporto	2 iniciativas por ano de promoção da participação feminina no desporto	Desporto	Ao longo do ano			
		2.1.3. Aumentar o número de raparigas praticantes de desporto	Apoiar a filiação e taxas associadas à prática desportiva por meninas, raparigas e mulheres no concelho	N.º de raparigas apoiadas através de Contratos-Programa Desportivos	Desporto	Ao longo do ano			
	2.1.4. Incentivar o equilíbrio de género por modalidade desportiva	Desenvolver uma Política de Patrocínios ou Apoios que inclua critérios sociais, incluindo a promoção da igualdade de género no desporto, e que	N.º de eventos apoiados ao abrigo da política	Desporto	Ao longo do ano				

DIMENSÃO 3 Diversidade e coesão social no município			defina condições favoráveis à participação do sexo sub-representado na modalidade em questão					
	2.1.5. Incluir critérios que promovam a paridade de participação de homens e mulheres na seleção de membros para os órgãos sociais das associações		Realizar campanhas de sensibilização junto da comunidade associativa local	% H/M nos órgãos sociais das Associações e IPSS	Conselheiras para a Igualdade / Gabinete IGC	Até dezembro de 2024		
3.1. Criar Espaços Públicos Multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade	3.1.1. Criar acessos a pessoas com deficiência em condições de igualdade com os demais, ao ambiente físico, ao transporte, à informação e comunicações, incluindo as tecnologias e sistemas de informação e comunicação e a outras instalações e serviços abertos ou prestados ao público, tanto nas áreas urbanas como rurais	Assegurar atendimento técnico municipal integrado a pessoas portadoras de deficiência física, visual ou auditiva	Realizado/Não realizado	Ação Social	Até dezembro de 2024			
		Criar Plano de Acessibilidade para o Auditório Carlos do Carmo e outros edifícios municipais de cariz sociocultural e desportivo	Realizado /não realizado	Divisão de Planeamento Estratégico Divisão de Ação Sociocultural - Atividades Culturais	Até dezembro de 2024			
		Reforçar a segurança nas ruas, principalmente à noite com iluminação e reforço do policiamento	5 intervenções /freguesia/Ano	Divisão Obras - Iluminação	Ao longo do ano			
		Implementar sinalética em espaço público adaptada a pessoas mobilidade reduzida ou diminuição da função visual	5 intervenções /freguesia/Ano	Divisão de Planeamento Estratégico - Mobilidade	Ao longo do ano			
		Reabilitar os arruamentos para melhorar a mobilidade (espaços verdes, públicos e de lazer acessíveis para todas as pessoas)	5 intervenções /freguesia/Ano	Divisão de Obras Divisão de Planeamento Estratégico	Ao longo do ano			

3.1.2. Enquadrar a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica		Assegurar o atendimento especializado de apoio à violência de género no concelho	n.º atendimentos /ano e Taxa de atendimentos ano/n.º residentes	Conselheira Local para a Igualdade Ação Social	Ao longo do ano		
		Sensibilizar os municípios para facultar a comunicação de casos de violência em espaço privado	2 campanhas/a no		Ao longo do ano		
		Divulgar o serviço prestado no âmbito da violência doméstica	2 campanhas/a no		Ao longo do ano		
3.1.3. Promover a identidade do património cultural		Criar/dinamizar ateliês de recolha do património cultural e histórico local: publicação e difusão das tradições do concelho que caracterizam a história local, através de ações de caráter intergeracional e de recolha de saberes/tradição oral junto de pessoas idosas.	2 ações/ano	Museu Arquivo Municipal Biblioteca Escola de Artes Atividades Culturais	Ao longo do ano		
		Percursos do Património – Vamos à rua conhecer a nossa história! Difundir a Identidade local e cultural pelas famílias e junto da comunidade educativa.	2 ações/ano		Ao longo do ano		
		Criar espaços para as novas gerações, que mobilize e motive à criatividade e à	2 ações/ano		Divisão de Planeamento Estratégico Divisão de Ação	Ao longo do ano	

		inovação, encorajando a concretização de projetos apresentados/dinamizados pelos jovens do concelho.	Sociocultural Escola de Artes Arquivo Municipal Museu Educação Juventude			
		Criar espaços educadores inclusivos e criativos de promoção da diversidade cultural através da produção artística	criação de 1 espaço	Escola de Artes Educação Ação social	Até dezembro de 2023	
		Alargar o número de pessoas beneficiárias Cartão Lagoasocial	10 novas pessoas participantes /ano	Ação Social	Ao longo do ano	
		Elaborar relatório anual dos apoios ao nível do acesso à habitação por todas as pessoas.	N.º apoios/programa de apoio/ano Taxa longitudinal de atribuição de apoios à habitação	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Ação social	Ao longo do ano	
	3.1.4. Reduzir as desigualdades em função das condições socioeconómicas e de idade	Criar polos da Biblioteca Municipal e projetos de promoção do Livro e da Leitura para disseminação da língua portuguesa e do acesso à leitura por todas as pessoas independentemente do seu local de residência, cultura e condição socioeconómica	4 ações; 1 projeto; 30 participantes por ação /ano	Biblioteca	Ao longo do ano	
		Facilitar a dinamização de programas longitudinais de prevenção e	N.º/Tipologia de Programas/ano	Ação Social Educação	Anualmente	

	promoção da saúde no âmbito das competências pessoais e sociais de forma contínua e com avaliação anual em contexto escolar e comunitário.			
	Facilitar as condições para a realização de rastreios e avaliações nutricionais envolvendo os agentes locais e regionais em matéria de saúde, bem como os serviços municipais.	N.º de Rastreios/ano N.º Avaliações Nutricionais/a no	Desporto - GAPAAF Educação	Anualmente
	Fomentar a prática desportiva das raparigas dos desportos sub-representados	N.º de raparigas que beneficiam da UAARE. N.º de apoios concedidos ao nível do desporto escolar. N.º de apoios à atividade federada	Desporto Educação	Até dezembro 2024
	Facilitar a disponibilização de Bilhetes mais acessíveis a famílias numerosas e a pessoas com deficiência e respetivos acompanhantes	Realizado/Não realizado	DASC - Atividades Culturais	Até dezembro 2024
	Incluir as famílias como público estratégico a beneficiar das ações de sensibilização em Igualdade de	Realizado/Não realizado	Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Educação	Até dezembro 2024

		Mulheres e Homens, Não Discriminação, prevenção da Violência doméstica e no namoro e Bullying		Ação Social Desporto			
3.3. Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na gestão do território	3.3.1. Promover fóruns participativos, favorecendo o diálogo do Presidente e Vereadores, com os cidadãos e cidadãs com objetivo de auscultar necessidades de forma descentralizada e participada	Apresentar o Executivo da CML nas Escolas no âmbito da promoção da cidadania e participação dos jovens	Realizado/não o realizado	Gestão de Topo Gabinete de Apoio ao Presidente Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	Ao longo do ano		
		Realizar assembleias Jovens com o Executivo da CML	Realizado/não o realizado	Gestão de Topo Gabinete de Apoio ao Presidente Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	Ao longo do ano		
	3.3.2. Facilitar a criação de espaços públicos de proximidade, através de contactos pessoais ao município, ao visitante e ao empreendedor com recurso às novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).	Dinamizar "Conversas com o Presidente": comunicação direta com os municípios tendo como suporte as novas tecnologias de informação (Internet e mensagens escritas no "chat de conversação" on line no Portal do Município);	10 atendimentos /respostas aos municípios/ano	Gabinete de Apoio ao Presidente / Gabinete de Comunicação e Imagem	Ao longo do ano		
		Criar Plataformas digitais interativas de informação aos cidadãos, visitantes e empreendedores	Identificação e n.º de plataformas digitais de comunicação disponibilizadas/ano	Gabinete de Comunicação e Imagem Divisão de Desenvolvimento Económico Gestão de Redes	Até dezembro de 2024		
		Criar espaços de atendimento de proximidade ao cidadão e/ou empreendedor.	N.º de espaços criados/tipo/objetivo	Divisão de Desenvolvimento Económico/Divisão Administrativa	Até dezembro de 2024		

	<p>3.3.3. Desenvolver uma perspetiva de ação holística relacionando as pessoas à natureza e promovendo a conservação e preservação dos recursos naturais</p>	Dinamizar projetos relacionados com a educação ambiental, consumo sustentável e ação climática	N.º de projetos realizados/ano	Divisão de Ambiente	Ao longo do ano			
	<p>3.3.4. Promover diversas atividades de cariz educativo, social, desportivo que promovam sensibilizações nas áreas do bullying, violência no namoro e inclusão</p>	Dinamizar projetos ou ações em contexto escolar e comunitário	N.º de ações realizadas N.º de escolas envolvidas	Gabinete IGC Divisão de Ação Sociocultural: Ação Social, Educação, Desporto	Ao longo do ano			