

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2021-2024

Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade



Cofinanciado por:



ÍNDICE

1 Mensagem do Presidente	1
2 Enquadramento e Objetivos.....	3
3 Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	6
3.1 EIXO INTERNO – Órgãos e Serviços da Câmara Municipal.....	6
3.1.1 Dimensão 1 – Capacitação Interna.....	6
3.1.2 Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores.....	7
3.1.3 Dimensão 3 – Proteção da parentalidade.....	10
3.1.4 Dimensão 4 – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	11
3.1.5 Dimensão 5 – Proteção contra a prática do assédio.....	12
3.1.6 Dimensão 6 – Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as..	13
3.2 Eixo Externo – Entidades privadas da comunidade municipal.....	15
3.2.1 Dimensão 1 – Igualdade de Género e Não discriminação em função do Sexo.....	15
3.2.2 Dimensão 2 – Promover o reforço do equilíbrio de género.....	18
3.2.3 Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no município.....	19
4 Conclusão	23
5 Bibliografia	23

LISTA DE SIGLAS

CML – Câmara Municipal de Lagoa

DASC – Divisão de Ação Sociocultural

DRH – Divisão de Recursos Humanos

EIVL – Equipa para a Intervenção na Vida Local

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

GAPAAF – Gabinete de Aconselhamento para a Alimentação e Atividade Física

IGC – Igualdade de Género e Cidadania

MH –Mulheres e Homens

IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

OIEC – Orientação sexual, identidade, expressão e caraterísticas sexuais

ODS – Objetivo(s) de Desenvolvimento Sustentável

PAEML - Programa de Atividades Educativas no Município de Lagoa

PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho

SGC – Sistema de Gestão para a Conciliação

STEAM - Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

UAARE – Unidades de Aprendizagem de Alto Rendimento

VMVD – Violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica



1 Mensagem do Presidente da Câmara Municipal de Lagoa

Cada um de nós, enquanto cidadão ou cidadã, tem uma responsabilidade indelegável na contribuição para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

A Câmara Municipal de Lagoa, enquanto organismo público da administração local, próxima do território e das pessoas, tem um papel preponderante na desconstrução dos estereótipos de género traçando uma estratégia consistente e de esperança no futuro, construindo planos e metas concretas que capacitem todas as pessoas para o autorreconhecimento de que são titulares de direitos, independentemente do género, raça, religião, língua, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Importa ainda envolver nesta demanda os tecidos associativos e empresariais para um efetivo trabalho de eliminação dos estigmas que ainda estão enraizados na vida diária de todas e todos nós, relativamente aos papéis sociais associados ao ser mulher ou ser homem no contexto da vida pessoal, familiar, profissional e social.

Dada a proximidade da autarquia com as pessoas e a visão integrada do território, considera-se a Igualdade de Género uma prioridade, especialmente quando as condições socioeconómicas resultantes da pandemia, provocada pela doença Covid-19, podem desencadear impactos duradouros nesta matéria, quer com o aumento de violência com base no género, quer empurrando mulheres e raparigas para o limiar da pobreza, face ao aumento da insegurança laboral e à maior presença das mulheres nas áreas dos serviços e de cuidado essenciais (empregadas de limpeza, auxiliares de ação médica, professoras e educadoras de infância, caixas de supermercado, etc.), e que estiveram na linha da frente nos últimos dois anos. A esta questão acresce ainda o facto de existir uma maior propensão das mulheres para faltar ou assumir determinadas licenças para cuidar de crianças e de familiares, sendo que durante os períodos de confinamento muitas de entre elas se viram obrigadas a combinar teletrabalho e cuidados infantis, reforçando-se o papel da mulher na esfera privada e o retrocesso na partilha das tarefas de cuidado.

Só congregando esforços e envolvendo todos os atores sociais, com um olhar para o local e integrando a dimensão global, de forma articulada, acreditamos ser possível promover os direitos humanos, a igualdade e a cidadania na construção de uma sociedade mais justa e solidária na aceitação da diferença, tal como está enunciado na Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, aprovada pelas Nações Unidas, em 2015.

Desde da primeira hora que o Município da Lagoa tem feito uma forte aposta, enquanto órgão autárquico em torno da igualdade de género, sendo este IV Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação um documento ainda mais relevante e valioso para combater as desigualdades que se acentuaram no decorrer da pandemia da COVID-19.

Este documento orientador preconiza não só os desígnios da Câmara Municipal de Lagoa, enquanto organização, como também espera chegar às necessidades mais prementes e sentidas pelas pessoas que residem, trabalham, investem, estudam ou visitam o concelho de Lagoa.

É também nossa ambição que uma educação permanente e de qualidade capacite as crianças, os jovens, as mulheres e os homens de hoje para o presente e para o futuro, no respeito pelos direitos humanos e pelo planeta, que valorize a participação criativa e consciente de todas as pessoas na criação de um concelho cada vez melhor e mais bem preparado para os desafios e oportunidades.

Pautamos por uma abordagem holística da governação com programas e políticas organizacionais inclusivas, removendo barreiras para o avanço de grupos sub-representados, nomeadamente mulheres e raparigas, com vista à igualdade de género na prática desportiva, na escolha da profissão ou área de estudo, no acesso ao emprego ou a cargos de poder e decisão.

Pretendemos reduzir as desigualdades, para erradicar a fome e a pobreza, com o reforço do apoio social e humanitário a par e passo com as Instituições locais, com Lagoa próxima das pessoas mais vulneráveis.

Ambicionamos dignificar o trabalho através da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, apoiando a qualificação, a capacitação e a procura ativa de emprego por parte das pessoas, fomentando paralelamente o crescimento económico das empresas que investem e desenvolvem a sua atividade no concelho.

Pretendemos envolver as instituições de saúde para que as pessoas tenham acesso a cuidados de saúde primários e específicos em tempo de pandemia, complementando com a prevenção e promoção da saúde com uma forte aposta no desporto em todas as faixas etárias e nos diferentes contextos, desde escolar, federado, de alta competição ou de lazer.

A inovação e a criatividade são também uma aposta, com ferramentas e princípios organizacionais digitais, auxiliando a comunidade a evoluir para se tornar mais sustentável, inclusiva, bem-sucedida e criativa, acabando por beneficiar todas as pessoas com uma gestão mais eficiente dos recursos públicos por parte da autarquia.

Isto porque queremos uma comunidade sustentável, onde todas as pessoas de todas as idades, origens e sexo possam fazer escolhas criativas e diferenciadas de acordo com as suas aspirações e necessidades, que não sejam condicionadas pela construção social e cultural de género, cientes de que podemos ser felizes e viver, visitar, trabalhar e estudar com qualidade e bem-estar em Lagoa.

Este é um Plano de e para todos e todas, porque todos e todas somos responsáveis por tornar Lagoa mais igualitária, respeitando a diferença, aceitando a diversidade e defendendo a dignidade humana em todos os contextos da vida pessoal e social de cada pessoa.

Lagoa, somos todos e todas nós!

Luís António Alves Encarnação

Presidente da Câmara Municipal de Lagoa



1. ENQUADRAMENTO E OBJETIVOS

1.1. Enquadramento

Este documento visa apresentar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Lagoa para o período 2021-2024, dando continuidade ao trabalho que vem sendo concretizado nos Planos anteriores, nomeadamente no primeiro Plano de Ação para a Igualdade concebido em 2013, no Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 e mais recentemente no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2020-2021.

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

O PMIND integra ainda medidas previstas na 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).

O documento inspira-se também na Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025 que operacionaliza o compromisso assumido pela Comissão a favor de uma União pela Igualdade, na qual os homens e as mulheres, independentemente da sua idade e em toda a sua diversidade, sejam livres de seguir o caminho que desejam para uma vida com maior bem-estar e felicidade, onde possam ter as mesmas oportunidades de realização pessoal, familiar e profissional, possam participar e agir na sociedade europeia em igualdade de condições e circunstâncias.

Os objetivos principais da estratégia centram-se em pôr termo à violência baseada no género, combater os estereótipos de género, colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho, assegurar uma participação equitativa em todos os setores da economia, colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, bem como as disparidades de género no plano da prestação de cuidados, e alcançar um maior equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão.

A conceção deste Plano resulta do diagnóstico efetuado, onde foi realizada uma análise específica das principais necessidades de intervenção atuais, bem como no enquadramento das expectativas das partes interessadas, em matéria de igualdade e não discriminação no concelho de Lagoa.

O Município de Lagoa tem realizado ao longos dos últimos anos um percurso de excelência em termos de cidadania, igualdade e não discriminação, assente no alinhamento com as políticas nacional e europeia, mas integra igualmente as prioridades relativas ao contexto internacional, que nos são facultadas pela ativa participação e envolvimento no Global Compact Network Portugal, que é a rede portuguesa das Nações Unidas - UN Global Compact. Neste contexto internacional, faz parte dos objetivos da Câmara Municipal e das suas equipas técnicas um contributo efetivo através da sua ação diária em contribuir para as metas 1, 5 e 9 associadas ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 - Igualdade de Género, nomeadamente a Meta 1: Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda a parte; Meta 5: Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública; Meta 9: Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

O PMIND estrutura-se em dois eixos, um eixo interno e um eixo externo, que se desmultiplicam em seis dimensões no eixo interno e três dimensões no eixo externo, sendo que cada dimensão se desdobra num conjunto de atividades a desenvolver, associadas a metas e indicadores de acompanhamento e avaliação, bem como na identificação de responsáveis internos pela sua implementação. Ao plano está associada uma calendarização.

O eixo interno – Órgãos e Serviços da Câmara Municipal está orientado para a melhoria das políticas, procedimentos e instrumentos internos potenciadores da responsabilização e transversalização da diversidade e igualdade de género e o eixo externo – Entidades Privadas da Comunidade Municipal, está orientado para as políticas públicas aplicadas ao território, que envolve o trabalho com agentes e organizações locais, desde escolas a atores sociais diversos para promover uma sociedade inclusiva e uma cidadania plena.

1.2. Objetivos

A finalidade do PMIND é a promoção da diversidade e da inclusão a nível local, garantindo o efetivo respeito pelos direitos e os deveres de todas as pessoas, no quadro dos direitos fundamentais de Ser pessoa em todos os contextos da vivência em sociedade.

Objetivos gerais:

- Consolidar o trabalho desenvolvido em Lagoa em matéria de igualdade e cidadania, sob os princípios da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND), a partir de um diagnóstico atual sobre a autarquia e o território de acordo com a lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local;
- Contribuir para a implementação da ENIND e para as metas dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas, particularmente no que respeita à integração da igualdade entre mulheres e homens, *mainstreaming* de género, noutros ODS como requisito para alcançar todos os objetivos.

Objetivos específicos:

- Implementar um Plano que se constitua como um instrumento de gestão e uma ferramenta de trabalho no domínio da cidadania e igualdade de género, quer internamente, quer no território;
- Definir ações específicas dirigidas ao público interno responsável pela tomada de decisão e pelo desenho de políticas internas e políticas públicas;
- Definir medidas interventivas para uma sociedade mais justa, tolerante e respeitadora da diversidade, consciencializando os atores sociais e agentes locais para as problemáticas que foram detetadas em contextos específicos na fase de diagnóstico.

2. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

2.1. EIXO INTERNO – Órgãos e Serviços da Câmara Municipal

2.1.1. Dimensão 1 – Capacitação Interna

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL						
DIMENSÃO 1 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 / <i>e-learning</i> , 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	Número de 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)	Número de workshops realizados Nº 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	Nº de trabalhadores/as com participação em ações de formação em IG, por público-alvo/ Nº 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	Nº trabalhadores estudantes ano N/Nº 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 <i>Global Compact</i> 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

3.1.2 Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL						
DIMENSÃO 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	Nº de edifícios com a infografia/Nº total de edifícios da CML	Gabinete de IGC 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 <i>Local Gender Equality</i>	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	jan 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	jan 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 Sistema de Gestão de Conciliação	Realizado/Não Realizado	Divisão Recursos Humanos/Grupo Trabalho SGC	jan a março de cada ano
			Dinamizar de 2 sessões de esclarecimento junto dos/as trabalhadoras/as sobre o Manual do/a Trabalhador/a e medidas do Sistema de Gestão de Conciliação	Nº de sessões realizadas Nº 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	Nº novas equipas com 30% dos elementos com o sexo sub-representado/ano / Nº 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 HM 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	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	Divisão de Recursos Humanos / Grupo de Trabalho SGC / Serviço Segurança no Trabalho Divisão de Ação Sociocultural: Educação; Cultura; Desporto; Ação Social	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

3.1.2 Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL						
			Garantir que os instrumentos de comunicação passam pelos/pelas trabalhadores/as de forma articulada para que assegure uma linguagem inclusiva, não discriminatória e coesa	Nº de instrumentos de comunicação que cumprem a linguagem inclusiva	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete IGC~ Gabinete de Comunicação e Imagem Dirigentes e coordenadores (líderes organizacionais) Gestão de Redes	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	Nº 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	Nº 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	Nº de novos documentos nos 4 serviços com desagregação de dados por sexo/Nº de novos documentos criados	Educação, Cultura, Desporto, Recursos Humanos Apoio e Monitorização: Gabinete de IGC	até dezembro 2024
		2.1.11. Desagregar dados por sexo no recrutamento	Obter 100% dos processos de recrutamento com os dados por sexo desagregados	Nº processos de recrutamento com os dados por sexo desagregados/ano / Nº 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	Divisão de Ação Sociocultural (DASC): Educação	até maio 2022
		2.1.13. Elaborar o Programa de Atividades Educativas no Município de Lagoa (PAEML)	Apresentar o PAEML até 15.12.2022 e sua atualização em setembro de cada ano subsequente	Realizado/Não Realizado	Divisão de Ação Sociocultural (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	Divisão de Ação Sociocultural (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 de 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	Redesenhar 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

3.1.2 Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores (continuação)

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL						
		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 sectoriais do Município, com a participação de especialistas que favoreça o conhecimento dos conceitos e características dos territórios comprometidos com os ODS da Agenda 2030, explorando/identificando as potencialidades e constrangimentos locais.	4 Fóruns/ano	Conselheira Local para a Igualdade Divisão Desenvolvimento Económico <i>Smart City</i> Divisão de Planeamento Estratégico - Mobilidade Divisão de Ação Sociocultural - Ação Social, Cultura, Educação e Desporto	Até dezembro 2024
		2.1.19. Recorrer a ferramenta de <i>benchmarking</i> internacional para comparação de práticas e aprendizagem contínua	Elaborar diagnóstico de igualdade de género de acordo com a ferramenta das <i>WEP - Women Empowerment Principles da UN Women</i>	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 ODS 3 - Saúde e Bem-Estar; 4 - Educação de qualidade; 5 - Igualdade de Género; 7 – Energias renováveis e acessíveis; 8 - Trabalho digno; 10 - Redução das desigualdades; 11 – Cidades e comunidades sustentáveis; 13 – Ação Climática; 16 - Paz, Justiça e Instituições eficazes e 17 – Parcerias para a implementação dos ODS.	Apresentar publicamente o Relatório anual de Sustentabilidade Municipal	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade / Gabinete IGC Divisão de Ação Sociocultural Divisão de Desenvolvimento Económico Informática e Aplicações <i>Smart City</i>	até outubro de cada ano
			Criar plataforma digital promotora da interatividade entre os diversos <i>stakeholders</i>	Realizado/Não Realizado		até dezembro de 2024
			Introduzir no orçamento municipal a perspetiva de género, criando rubrica própria para atividades na área da promoção da igualdade e combate à não discriminação	Realizado/Não Realizado	Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Divisão Financeira	até dezembro de 2024
			Realizar relatório Anual de Monitorização do PMIND, como contributo na informação periódica do Presidente da Câmara aos órgãos municipais.	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade; EIVL - Equipa de Intervenção para a Vida Local; Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de cada ano
			Criar uma plataforma de Gestão de Conhecimento Interno, com acesso partilhado a todas as pessoas, contendo legislação, formulários, protocolos, manuais, regulamentos, etc.	Realizado/Não Realizado	Gabinete de Apoio à Presidência Gabinete de Apoio à Vereação Informática / Gestão de Redes Divisões e serviços da CML	até dezembro de 2024
		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	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 <i>on line</i> e reforçar a comunicação nas diversas redes sociais	Nº de atualizações do site/ano Nº de publicações nas redes sociais/ano		Ao longo do ano
			Melhorar a comunicação externa dos apoios sociais (Cartão LagoaSocial, Apoio ao Arrendamento, Fundo de Emergência Social, Bolsas de Estudo, Apoios das IPSS, Violência Doméstica, etc.)	Nº de iniciativas de comunicação sobre os serviços e apoio social	DASC - Ação Social Gabinete de Comunicação e Imagem	Ao longo do ano
			Aumentar a qualidade da comunicação interna	Encontro anual de Boas Práticas entre os vários serviços	Gabinete de Apoio ao Presidente / Conselheira Local para a Igualdade / Gabinete IGC	Até dezembro de cada ano
			Garantir a atualização das plataformas do Associativismo e Orçamento Participativo	Realizado/Não Realizado	DASC - Gabinete IGC	Ao longo do ano
			Criar serviços descentralizados de atendimento (Balcão único móvel)	Nº de iniciativas/ano	Gestão de Topo Divisão Administrativa	Até dezembro de 2024
			Assegurar a avaliação de satisfação das pessoas através de questionários em eventos através de aplicações digitais e presencialmente no Balcão único	Taxa de Eventos com Avaliação de Satisfação Aplicação de questionários aos utentes do balcão único, um mês por ano	Divisão de Ação Sociocultural (DASC): Cultura, Desporto, Educação, Ação Social e Divisão de Desenvolvimento Económico; Informática.	Ao longo do ano

3.1.3 Dimensão 3 – Proteção da Parentalidade

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL						
DIMENSÃO 3 Proteção da Parentalidade	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	3.1.1. 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 mulheres e homens.	Realizar uma ação de sensibilização/formação junto de trabalhadores/as;	Número de homens trabalhadores que participou na ação de formação	Grupo de Trabalho SGC Gabinete IGC	Até dezembro de 2023
			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 Gabinete IGC	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 Gabinete IGC	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	Grupo de Trabalho SGC 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 Nº de homens com gozo dos 15 dias de licença parental/nº total de homens com direito a gozar os 15 dias de licença parental *100	Divisão de Recursos Humanos	Ao longo do ano

3.1.4 Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL						
DIMENSÃO 4 Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	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 Gabinete IGC Grupo de Trabalho SGC	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 Gabinete Igualdade de Género e Cidadania DASC e DRH Grupo de Trabalho SGC	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;	Nº de iniciativas de promoção do desporto para trabalhadores/as e famílias/ano	Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Grupo de Trabalho SGC Desporto Ação Social	Ao longo do ano
			Garantir serviços de apoio ao cuidado de descendentes e ascendentes a preços mais reduzidos	Nº de IPSS com redução % na mensalidade aos trabalhadores/as da CML / Nº de IPSS do concelho		Ao longo do ano
			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		Ao longo do ano
		4.1.5. Estudar o absentismo e definir metas de redução	Reduzir o absentismo com medidas na área da promoção e prevenção da saúde no trabalho e no contexto da medicina preventiva e curativa.	Realizado/Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC DRH – Serviço de Segurança no Trabalho	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.	Nº 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 e pessoal 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 Igualdade Gestora e cogestor do SGC Grupo de Trabalho SGC Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	Ao longo do ano
			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 Gabinete de Comunicação e Imagem	Ao longo do ano
		4.1.8. Criar um programa de Apoio às Atividades Domésticas	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

		4.1.9. Estudar o presentismo e definir objetivos de produtividade para alguns serviços	Definir objetivos de produtividade - projeto piloto	Realizado/Não Realizado	Grupo Trabalho SGC	Até dezembro de 2022
--	--	--	---	-------------------------	--------------------	----------------------

3.1.5 Dimensão 5 – Proteção contra a prática de Assédio

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL						
DIMENSÃO 5 Proteção contra a Prática de Assédio	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.	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
			Criar formulário e fluxograma 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 mulheres e homens 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 mulheres e homens no trabalho e emprego	Realizado/Não Realizado	Comissão de Ética	Janeiro de cada ano

3.1.6 Dimensão 6 – Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL						
DIMENSÃO 6 Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as	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, reconhecendo as diferenças nas necessidades de saúde e bem estar organizacional de mulheres e homens, 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 MH	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	Realizado/Não Realizado	Gabinete IGC	Janeiro de cada ano
		6.1.2. Auscultar os/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	Anualmente
		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/as Chefes de Divisão	Realizado/Não Realizado	Gabinete de Apoio à Presidência	Até dezembro de cada ano
	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 inter setorial, desenvolvendo uma cultura organizacional inclusiva e resiliente às mudanças e à inovação.	Realizar ações de <i>team building</i>	1 ação/ano	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Recursos humanos Desporto Dirigentes e coordenadores (líderes organizacionais)	Maio de cada ano
			Criar iniciativas diversas de convívio, lazer e auscultação de opinião de trabalhadores/as	2 ações/ano com questionário		Maio e setembro de cada ano
			Incluir os/as trabalhadores/as em iniciativas promovidas pelo serviço, estimulando reuniões dentro dos serviços e trabalho de equipa	60% dos trabalhadores/as integrados		Ao longo do ano
			Apelar à importância da participação dos/das trabalhadores/as nas atividades desenvolvidas pela CML	Divulgação das atividades em Newsletter junto ao Recibo de Vencimento		Ao longo do ano
	6.3. Incluir os princípios da Igualdade, Não Discriminação e Cidadania, em todos os procedimentos relacionados com a contratação e termo da atividade ao nível dos Recursos Humanos	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 entre homens e mulheres em particular	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
			Aplicar o princípio dos limiares mínimos de paridade dos membros que constituem o júri	Paridade dos membros do júri		Até dezembro de 2022
			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 <i>disclaiming</i> 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

3.1.6 Dimensão 6 – Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as (continuação)

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL						
DIMENSÃO 6 6. Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as		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 MH, 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/Nº total de processos concursais realizados	Conselheira Local para a Igualdade Gestão de Topo - Vereadora do pelouro Divisão de Compras	Ao longo do ano

3.2 EIXO EXTERNO – Entidades Privadas da Comunidade Municipal

3.2.1 Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL						
DIMENSÃO 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 = Nº de docentes capacitados/Nº total de docentes Tx Envolvimento das Escolas = Nº de escolas envolvidas/Nº 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	Nº de ações realizadas Nº 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	Nº de ações realizadas Nº 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	Nº de escolas do concelho com Planos para a IG/Nº 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	Nº de IPSS do concelho com Planos para a IG/Nº 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	Nº 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 cidadania e participação da comunidade na vida pública	1.3.1. Criar estratégias de mobilização e participação cívica de todas as pessoas	Instalar a Casa da Cidadania nos antigos Paços do Concelho	Realizado/Não Realizado	Divisão de Ação Sociocultural Cultura Museu Arquivo Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	
			Realizar Ciclo de Conferências na área da cidadania, participação, cultura e política	Realizado/Não realizado		Até dezembro de 2024
			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: nº 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

3.2.1 Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo (continuação)

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL						
DIMENSÃO 1 Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo	1.3.Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública	1.3.1. Criar estratégias de mobilização e participação cívica de todas as pessoas	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	Realizado/Não realizado	Divisão Ação Sociocultural: Educação, Ação Social Divisão de Desenvolvimento Económico: Balcão do Empreendedor Centro Qualifica	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 Sociocultural Divisão de Serviços Urbanos Divisão de Planeamento Estratégico Divisão 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	Comemorar 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
			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 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	50 % de datas comemorativas assinadas	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Outros serviços da CML	Ao longo do ano

3.2.1 Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo (continuação)

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL						
DIMENSÃO 1 Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo	1.3.Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública		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	Nº de raparigas que beneficiam da UAARE. Nº de apoios concedidos ao nível do desporto escolar. Nº 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
		1.3.4. Facilitar a criação e disseminação de serviços culturais, desportivos e de entreajuda familiar – cuidadores informais de pessoas idosas e crianças através do 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	Nº de parcerias promovidas pelo Banco Local de Voluntariado Lagoa Nº de projetos de voluntariado; Nº de voluntários/ano; Nº de inscrições novas/ano	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Ação Social Desporto Cultura Educação	Ao longo do ano

3.2.2 Dimensão 2 – Promover o reforço do equilíbrio de Género

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL						
DIMENSÃO 2 Promover o reforço do equilíbrio de género	2.1. Aumentar o equilíbrio de género	2.1.1. Aumentar o nº de raparigas inscritas nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (STEAM)	Implementar campanhas de incentivo/desmistificação das áreas STEAM para raparigas	Nº de iniciativas desenvolvidas Nº 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	Nº 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 defina condições favoráveis à participação do sexo sub-representado na modalidade em questão	Nº de eventos apoiados ao abrigo da política	Desporto	Ao longo do ano
		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

3.2.3 Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no município

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL						
DIMENSÃO 3 Diversidade e coesão social no município	1.1. Criar Espaços Públicos Multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade	1.1.1. 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 de Planeamento Estratégico	Ao longo do ano
		1.1.2. Enquadrar a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica	Assegurar o atendimento especializado de apoio à violência de género no concelho	nº atendimentos/ano e Taxa de atendimentos ano/nº residentes	Conselheira Local para a Igualdade Ação Social	Ao longo do ano
			Sensibilizar os munícipes para facultar a comunicação de casos de violência em espaço privado	2 campanhas/ano		Ao longo do ano
			Divulgar o serviço prestado no âmbito da violência doméstica	2 campanhas/ano		Ao longo do ano
		1.1.3. 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 carácter 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	Museu Atividades Culturais	Ao longo do ano
			Criar espaços para as novas gerações, que mobilize e motive à criatividade e à inovação, encorajando a concretização de projetos apresentados/dinamizados pelos jovens do concelho.	2 ações/ano	Divisão de Planeamento Estratégico Divisão de Ação Sociocultural Escola de Artes Arquivo Municipal Museu Educação Juventude	Ao longo do ano
			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
		1.1.4. Reduzir as desigualdades em função das condições socioeconómicas e de idade	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.	Nº 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
			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

3.2.3 Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no município (continuação)

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL						
DIMENSÃO 3 Diversidade e coesão social no município	1.2.Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública	1.2.1. Criar estratégias de mobilização e participação cívica de todas as pessoas	Instalar a Casa da Cidadania de Lagoa nos antigos Paços do Concelho	Realizado/Não Realizado	Divisão de Ação Sociocultural Cultura Museu Arquivo Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	Até 16 janeiro 2024
			Realizar Ciclo de Conferências na área da cidadania, participação, cultura e política	Realizado/Não realizado		Anualmente
			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: nº turmas/ano escolaridade/agrupamento	Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Educação	Até dez 2022
			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	Anualmente
			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 2022
			Dinamizar Orçamento Participativo Jovem de Lagoa que favoreça uma maior participação dos cidadãos e das cidadãs mais jovens	Realizado/Não Realizado		2022 e 2024
			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 junho 2023
			Elaborar de guia/manual do estudante vocacionado para a cidadania	Realizado/Não Realizado	Educação Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	Até dezembro 2023
			Elaborar a Estratégia Municipal da Saúde	Realizado/Não Realizado	Ação Social Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Desporto	Até dezembro 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	2022 e 2024
			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	Realizado/Não realizado	Divisão Ação Sociocultural: Educação, Ação Social Divisão de Desenvolvimento Económico: Balcão do Empreendedor	Ao longo do ano
			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 Sociocultural Divisão de Serviços Urbanos Divisão de Planeamento Estratégico Divisão Recursos Humanos	Até dezembro 2024
		1.2.2. 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	Comemorar 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	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	outubro de cada ano

3.2.3 Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no município (continuação)

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL						
DIMENSÃO 3 Diversidade e coesão social no município	1.2.Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública	1.2.2. 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	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 Dia Internacional do Idoso – 1 de outubro Dia Internacional dos Direitos da Criança – 20 de novembro Dia Internacional pela Eliminação da 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	50 % de datas comemorativas assinadas	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Divisões e setores da CML Organizações da comunidade	Anualmente
			Celebrar anualmente o Dia Internacional da Mulher	Realizado/Não Realizado		Anualmente
		1.2.3. 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 2022
			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	Anualmente
			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 - GAPAAFEducação	Anualmente
			Fomentar a prática desportiva das raparigas dos desportos sub-representados	Nº de raparigas que beneficiam da UAARE. Nº de apoios concedidos ao nível do desporto escolar. Nº 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 Mulheres e Homens, Não-Discriminação, prevenção da Violência doméstica e no namoro e <i>bullying</i> e <i>cyberbullying</i>	Realizado/Não realizado	Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Educação Ação Social Desporto	Até dezembro 2024
		1.2.4. Facilitar a criação e disseminação de serviços culturais, desportivos e de entreajuda familiar – cuidadores informais de pessoas idosas e crianças através do 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	Nº de parcerias promovidas pelo Banco Local de Voluntariado Lagoa Nº de projetos de voluntariado; Nº de voluntários/ano; Nº de inscrições novas/ano	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Ação Social Desporto Cultura Educação	Até dezembro 2024
	1.3. Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na gestão do território	1.3.1. 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 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 realizado		Ao longo do ano

3.2.3 Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no município (continuação)

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL						
DIMENSÃO 3 Diversidade e coesão social no município	1.3. Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na gestão do território	1.3.2. Facilitar a criação de espaços públicos de proximidade, através de contactos pessoais ao/a munícipe, ao/a visitante e ao/a empreendedor/a com recurso às novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).	Dinamizar "Conversas com o/a Presidente": comunicação direta com os munícipes tendo como suporte as novas tecnologias de informação (Internet e mensagens escritas no "chat de conversação" <i>on line</i> no Portal do Município);	10 atendimentos/respostas aos munícipes/ano	Gabinete de Apoio ao Presidente Gabinete de Comunicação e Imagem	Ao longo do ano
			Criar plataformas digitais interativas de informação aos cidadãos e cidadãs, visitantes e empreendedores/as	Identificação e nº 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/cidadã e/ou empreendedor/a.	Nº de espaços criados/tipo/objetivo	Divisão de Desenvolvimento Económico Divisão Administrativa	Até dezembro de 2024
		1.3.3. Desenvolver uma perspetiva de ação holística relacionando as pessoas à natureza e promovendo a conservação e preservação dos recursos naturais	Dinamizar projetos relacionados com a educação ambiental, consumo sustentável e ação climática	Nº de projetos realizados/ano	Divisão de Ambiente	Ao longo do ano
		1.3.4. Promover diversas atividades de cariz educativo, social, desportivo que promovam sensibilizações nas áreas do <i>bullying</i> , violência no namoro e inclusão	Dinamizar projetos ou ações em contexto escolar e comunitário	Nº de ações realizadas Nº de escolas envolvidas	Gabinete IGC Divisão de Ação Sociocultural: Ação Social, Educação, Desporto	Ao longo do ano

4 Conclusão

Como princípio universal instituído de que todas as pessoas devem ter direitos iguais em respeito pela sua diferença e ninguém deve ser discriminado em função do sexo, a Igualdade de Género é uma temática que continua a ser uma prioridade quando múltiplas formas de violência de género persistem. Importa assim, enquanto administração local alinhada com as políticas nacionais e internacionais, acautelar o acesso igualitário à educação e à saúde de qualidade, aos recursos económicos e sociais e à participação na vida política por mulheres e raparigas e homens e rapazes em iguais circunstâncias. É também essencial alcançar oportunidades iguais no acesso ao emprego e formação, bem como às posições de liderança e de tomada de decisão em todos os níveis das organizações públicas e da sociedade civil, de forma a que todas as pessoas se sintam representadas na sua diversidade. Desta forma consideramos que, muito embora pese o facto de o Município de Lagoa vir a aplicar continuamente e sustentadamente há cerca de uma década diversas medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, estão ainda enraizados na nossa sociedade estereótipos que favorecem a discriminação em razão do sexo e dos papéis sociais esperados para as mulheres e raparigas e para os homens e rapazes que favorecem as desigualdades.

Há reconhecimento nacional sobre o trabalho do Município de Lagoa nestas matérias, com uma aposta continuada em Diagnósticos da realidade participados nas suas várias áreas de atuação, realização de Planos de ação que transversalizam a igualdade de género e a assunção da cidadania plena, bem como uma aposta recente na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal com o intuito de garantir que as políticas públicas tenham igualmente impacto naqueles e naquelas que diariamente contribuem na prestação de um serviço público de qualidade, através do exemplo. Concomitantemente, é forte o investimento na formação e capacitação dos mais jovens para a intervenção no espaço público através de projetos promotores do contacto entre quem dirige e gere o concelho e os/as estudantes, no sentido de estimular a sua criatividade para o bem-estar e o desenvolvimento sustentável do território e das suas pessoas, ao mesmo tempo que se procura continuar a apostar na escuta ativa junto dos cidadãos e cidadãs através de processos de participação pública. De salientar ainda a preocupação em disponibilizar um apoio espacializados às vítimas de violência doméstica, à prevenção da violência e comportamentos agressivos em contexto escolar, valorizando uma cultura de direitos humanos e de liberdades fundamentais, em todos os aspetos da vida das pessoas, consciencializando que todas as pessoas são responsáveis por uma escola, uma organização, um concelho, um país e um mundo de paz, justiça, liberdade e democracia.

Este IV Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação espelha o compromisso do Município de Lagoa com todos e todas as lagoenses, ambicionando que as novas estruturas, instrumentos e medidas propostas possam garantir uma maior igualdade e diversidade de ação e intervenção quer na esfera pública como privada. Como tal, é preponderante o envolvimento de toda organização, bem como dos agentes externos, como as empresas e as entidades de carácter solidário, que intervêm ao nível desportivo, recreativo, educativo e humanitário, na concretização dos objetivos e medidas propostas.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Lagoa 2021-2024 deve ser visto como um documento estratégico e ativo, possibilitando a atualização a todo o tempo de atividades, públicos, iniciativas, por forma a melhor enquadrar toda a dinâmica do Município, na incessante procura por um documento de excelência.

5 Bibliografia

LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA

Constituição da República Portuguesa.

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

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

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

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico [alínea q) do artigo 33.º].

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

Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio – Quadro de referência do estatuto aplicável, por iniciativa dos municípios, às Conselheiras e aos Conselheiros locais para a igualdade.

PUBLICAÇÕES CONSULTADAS

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

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

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, 2006. Elaborada e promovida pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros.

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

Diagnóstico Social de Lagoa de 2020

Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC), 2017, criada pelo Grupo de Trabalho de Educação para a Cidadania (GTEC) criado por despacho conjunto (Despacho n.º 6173/2016, publicado no D.R., II.ª Série, n.º 90, de 10 de maio de 2016) da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade e do Secretário de Estado da Educação.

Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 16 de novembro de 2017.

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

CIBERGRAFIA

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género:

Documentação de referência para os Municípios <https://www.cig.gov.pt/area-municipios/documentacao/>

Igualdade de Género em Números <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-em-numeros/indicadores-chave/>

Orçamento do Estado com impacto de género - Um guia metodológico para o Estado Português

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/06/PpDM-Guia-Metodologico-OIG-layout.pdf>

Convenção de Istambul, Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica: <https://earhvd.sg.mai.gov.pt/LegislacaoDocumentacao/Pages/ConvencaoDelstambul.aspx>

Direção Geral da Educação, Educação para a Cidadania: <https://cidadania.dge.mec.pt/>

Estratégia Europeia para a Igualdade de Género, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_pt

Instituto Europeu para a Igualdade de Género, <https://eige.europa.eu/>

Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, Associação Portuguesa de Famílias Numerosas: <https://www.observatorioafr.org/>

Pilar Europeu dos Direitos Sociais https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt

Tratado da Comunidade Europeia: Tratado de Roma <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>