

METODOLOGIAS DE DIAGNÓSTICO

PROIGUAL – Promoção de Planos Igualdade na Administração Pública

- Consultoria **CH Consulting** no âmbito de Protocolo de Colaboração com **CEAL – Confederação de Empresários do Algarve**
- Nomeação da **Conselheira Local para a Igualdade**
- Criação de **Equipa Interna**
- **Formação em Igualdade de Género**
- **Metodologia participativa** envolvendo líderes e trabalhadores/as:
 - Reuniões intersectoriais periódicas de escutação
 - Sessões de informação/sensibilização
 - Oficinas práticas

Eixos do Diagnóstico:

- Estratégia, Missão e Valores
- Recursos Humanos
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- Comunicação interna e externa
- Relação com a Comunidade

ATORES ENVOLVIDOS

Conselheira Local para a Igualdade (socióloga): membro do Conselho Local de Ação Social de Lagoa e representante do CLAS no Conselho Municipal de Segurança

Equipa interna: Comissão para a Igualdade e Cidadania do Município de Lagoa com representantes de diversas áreas setoriais, cujos 5 elementos constituem a **Comissão de Ética**.

Executivo da Câmara Municipal e membros da **Assembleia Municipal**, na discussão do Plano e suas propostas;

Através da produção teatral “**os brincos à Ronaldo**”, encenação de Alexandre Sampaio, foram sensibilizados para a temática da IG os operacionais do Município, jovens das Escolas e idosos.



PRINCIPAIS DESIGUALDADES IDENTIFICADAS

Recursos Humanos

- São os homens a fazer trabalho noturno
- São mais as mulheres que se ausentam do trabalho por proteção na parentalidade ou por assistência a familiares
- A carreira administrativa é maioritariamente feminina e a de operacional, maioritariamente masculina.

Estratégia e Comunicação

- Não existia missão, visão e valores definidos, nem era refletida na documentação existente a preocupação com a igualdade de oportunidades e/ou a promoção da cidadania;
- O **Manual de Acolhimento** não abrange as dimensões do clima organizacional interno;
- Não existia **incentivos formais ao diálogo social** e à participação dos/as trabalhadores/as com sugestões de melhoria para a organização, não sendo abordadas as questões de igualdade;
- Não existia mecanismo de **apresentação formal de queixas** em casos de discriminação nem era fomentada utilizada uma **linguagem e imagem institucional inclusiva**.

MEDIDAS/AÇÕES

- Enquadrado nos **valores da organização** a **IG – Igualdade de Género** e a **Cidadania**, prevendo o combate à **Violência Doméstica**
- Disseminação/divulgação **Código de Ética** e **Formulário de Reclamação/Sugestão**
- Espaços de proximidade e participação cidadã:
 - **Orçamento Participativo**
 - **Espaços do Cidadão e Balcão Único**
 - **Aplicações interativas:** reclamações ao nível da gestão do território
 - Informação turística **Visite Lagoa**
 - Gestão escolar
- **Conselho Municipal da Juventude**
- **Casa de Juventude**, com espaços de incubação de projetos criativos
- **Regulamento Municipal para Incentivo à Natalidade** (apoio à Procriação Medicamentada Assistida, Vales de Desconto ao nascimento do 2º e 3º filhos, reduções de comparticipações/mensalidades/bilhetes de família)
- **Redução de mensalidades para funcionários com filhos e ascendentes a cargo** (respostas sociais, culturais e desportivas do Município e parceiros sociais)
- **Reorganização/reabilitação do espaço urbano** favorecendo as mobilidades
- **Prémio Municipal para a Igualdade**

FATORES FACILITADORES DESAFIOS/ESTRATÉGIAS

O **Diagnóstico** realizado durante o ano de 2012, foi aprovado em fevereiro de 2013 pela Câmara Municipal conjuntamente com o **primeiro Plano de Ação** com uma dimensão interna.

Em 2014 - **Relatório de monitorização** e lançado o desafio à Comissão para construir um documento que espelhasse as diretivas internacionais e nacionais nesta matéria, bem como boas práticas já existentes, que coincidissem com o mandato do Executivo.

Em 2015 foi levado à Assembleia Municipal o novo **Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania**, apresentado publicamente à comunidade a 22 de abril, com ampla participação de jovens, idosos e parceiros sociais.

PMIGC considerado um instrumento estratégico e orientador da política do Município de forma transversal e global, com enfoque na igualdade de oportunidades e promoção de uma cidadania proactiva.



PRIORIDADES DEFINIDAS

- Envolver todos os atores internos da organização e externos/comunidade
- Favorecer espaços de debate/comunicação entre serviços, avaliação da satisfação interna e externa, com a construção de planos de melhoria periódicos e formação/valorização dos recursos humanos
- Ações internas de **consolidação de equipa:** Projeto **Publicarte** e ações de Animação pela Arte
- Conferências regulares “**Um olhar sobre a igualdade**”
- Marchas pela Igualdade e Cidadania
- Criação de **Manual de Identidade Corporativa** e de **Acolhimento**
- Projeto de **Museu Municipal** e de ação de **Teatro comunitário** para valorização da identidade do território
- Monitorização anual do PMIGC