

Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 e Diagnóstico

Relatório Final

Câmara Municipal de Lagoa

Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 e Diagnóstico

Relatório Final

Câmara Municipal de Lagoa

ÍNDICE



1.	Introdução	4
2.	Um olhar genérico sobre o Município	7
3.	Metodologia do Trabalho	18
3.1	Instrumentos utilizados na Avaliação das Medidas do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania – 2015 / 2017	18
3.1.1.	Entrevistas	18
3.1.2.	Focus Group	19
3.1.3.	Recolha de dados a partir da análise de documentos e evidências	20
3.2.	Instrumentos de Diagnóstico	21
3.2.1.	Entrevistas	21
3.2.2.	Inquéritos por Questionário Aplicados a Grupos por Área de Intervenção	22
4.	Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania – 2015 / 2017	25
4.1.	Análise e Avaliação das Medidas por Eixo de Intervenção	27
5.	Diagnóstico	64
6.	Conclusões e Recomendações de Apoio à Conceção do Novo Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania	85
	ANEXOS	96

1. INTRODUÇÃO



A igualdade entre homens e mulheres constitui um pré-requisito para se alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa. Apesar dos progressos, a nossa sociedade persiste, ainda hoje, marcada pela assimetria dos indicadores de género, sendo evidentes, no entanto, intensas dinâmicas de mudança, designadamente, novos padrões de relacionamento familiar e novas formas de trabalho e emprego.

As assimetrias entre homens e mulheres subsistem, mesmo tendo em conta os princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa e na legislação laboral nomeadamente, quanto ao igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira; à igualdade salarial para trabalho igual ou de valor igual; à eliminação dos diferentes tipos de segregação no mercado de trabalho; a uma participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, bem como, em todas as outras esferas da vida, política, económica e social.

Homens e mulheres concentram-se em profissões diferentes, com grupos profissionais fortemente masculinizados ou feminizados, sendo poucas as mulheres, mesmo nos setores onde a sua presença prevalece, que preenchem os lugares de topo das hierarquias profissionais.

No quadro familiar, continuam a ser as mulheres, que assumem de uma forma geral, a maioria das tarefas domésticas e de cuidado às crianças e a outras pessoas em situação de dependência, o que, contribui para uma maior dificuldade de progressão profissional. O reconhecimento da imprescindibilidade e mais-valia de uma participação equilibrada de homens e de mulheres em todos os processos e domínios de decisão exige a conciliação das esferas da vida privada e da vida pública, sem a qual não haverá uma cultura de efetiva igualdade de género.

A persistência de papéis sociais tradicionalmente atribuídos a homens e a mulheres em função do seu sexo, continua a originar, uma desigual utilização dos recursos humanos, com opções que não assentam, muitas vezes, nos melhores talentos, com prejuízos para a sociedade em geral.

Neste contexto, o V Plano Nacional para a Igualdade, V PNI – Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, veio reafirmar o compromisso do Governo *“na execução das políticas públicas de igualdade, sublinhando a transversalidade da igualdade de género nas políticas da administração central e local, o investimento na área da educação e a intervenção na área da igualdade de género no emprego.”*

Com base nestes desígnios, os municípios desempenham um papel essencial na redução dessas desigualdades, não só na qualidade de entidades empregadoras, mas também pela sua relação de proximidade com as populações que servem.

Integrar a perspetiva da igualdade de género de modo transversal a todas as áreas e domínios da intervenção, nomeadamente, na gestão interna da organização, permitindo a otimização dos sistemas de gestão, dos modelos de organização do trabalho e dos processos de tomada de decisão, além da melhoria do clima social no que aos seus trabalhadores e trabalhadoras diz respeito é, igualmente, um requisito a cumprir.

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

Foi com base nos pressupostos acima citados, e na sequência da encomenda dirigida à CH Academy, SA, pela Câmara Municipal de Lagoa, doravante designada também por CML, que foi conduzido o trabalho agora apresentado neste Relatório Final de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania - 2015-2017.

O trabalho foi desenvolvido em três fases: uma primeira fase de **Avaliação** das medidas e ações previstas no Plano Municipal no seu período de vigência 2015-2017; uma segunda fase de **Diagnóstico** da situação

existente nestas matérias e finalmente, uma terceira fase de **Conclusões e Recomendações** com vista à conceção do futuro Plano de Igualdade. Na fase inicial do projeto, foi concebido e aprovado pela Comissão de Igualdade, Conselheira para a Igualdade e Executivo, a identidade do projeto e do futuro Plano de Igualdade e Cidadania de Lagoa.

Ao longo deste trabalho e das 3 fases do projeto acima indicadas, foram envolvidas mais de 50 pessoas, cerca de 30 mulheres e 20 homens. Este trabalho foi desenvolvido por uma equipa da CH Academy, ao abrigo de um contrato de prestação de serviço de consultoria especializada, em estreita colaboração com a Conselheira para a Igualdade da CML, com o Presidente da CML e restante Executivo, com a Comissão para a Igualdade, quadros das diversas direções desta autarquia, trabalhadores e trabalhadoras, bem como, membros de associações e outras entidades, a quem muito se agradece os seus contributos.

2. UM OLHAR GENÉRICO SOBRE O MUNICÍPIO



O Município de Lagoa, situado no coração do barlavento Algarvio, compreendido entre os concelhos de Portimão e Silves, ocupa uma área de 89km² onde residem 22787 pessoas, segundo o Anuário Estatístico da Região do Algarve – 2015 – INE (2015).


Sendo hoje um dos concelhos modernos do Algarve, a sua atividade principal é o turismo a par da atividade vinícola, em crescente desenvolvimento.

O concelho foi reconhecido em 2016 com o Prémio “Viver em Igualdade”, numa demonstração clara da orientação seguida pelo município, na promoção da “identidade e respeito pelas diferentes necessidades da população, para que possa viver, expressar-se e relacionar-se sem qualquer discriminação em razão da idade, do sexo, da etnia, da religião, da deficiência ou da orientação sexual.” (*in Sul Informação – 26 de outubro de 2016*).

Apresenta-se uma breve caracterização do município de Lagoa, para um melhor conhecimento da região, suas especificidades e demografia:

 População Residente em Lagoa – 2015

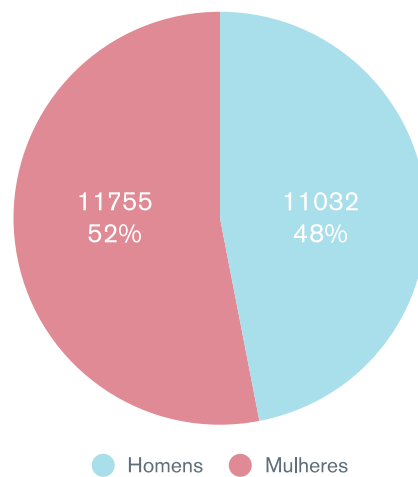
 População residente em Lagoa, segundo os grandes grupos etários e o sexo - 2015

 População em idade ativa e não ativa por sexo - 2015

 População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo e por sexo - Censos 2011

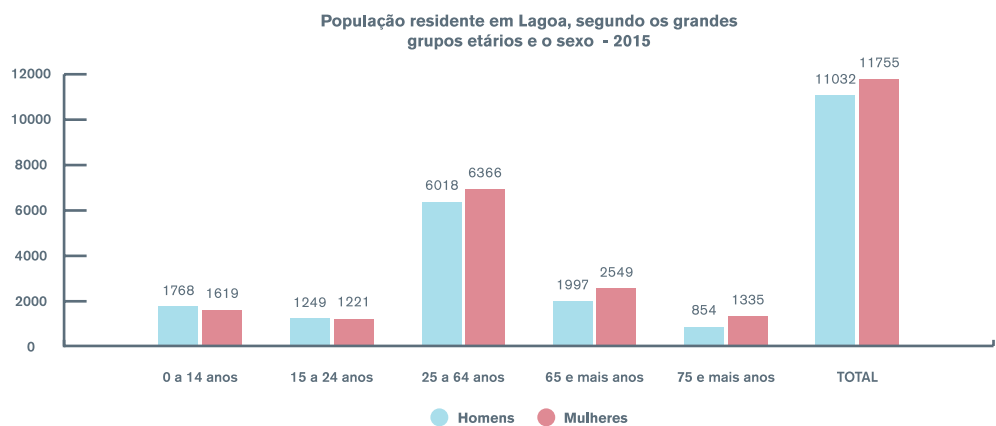
Para a caracterização do município e municípios foram utilizadas como fontes de informação o Anuário Estatístico da Região do Algarve – 2015 – INE (Instituto Nacional de Estatística e o PORDATA- INE - XII, XIV e XV Recenseamentos Gerais da População – 2011), por apresentarem informação mais recente.

População Residente em Lagoa



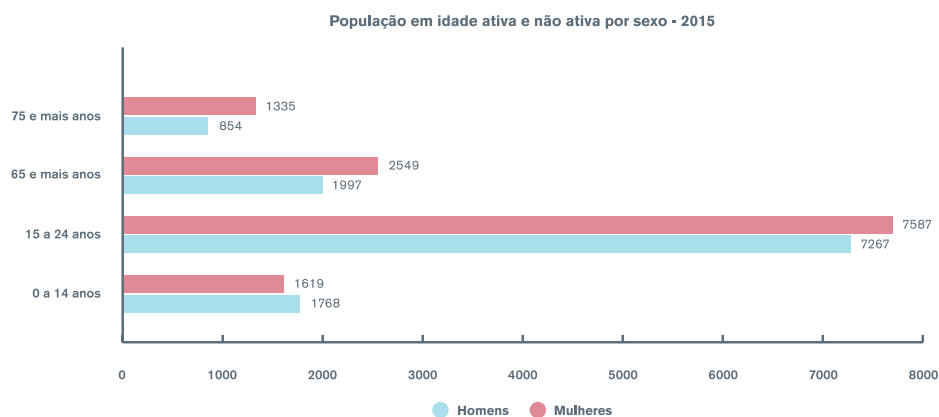
Fonte: Anuário Estatístico da Região do Algarve – 2015 – INE (Instituto Nacional de Estatística).

Pelo gráfico apresentado pode verificar-se que a população residente no município é constituída por um número quase igualitário de homens e mulheres (52% de mulheres e 48% de homens), situação semelhante à do país em geral.



Fonte: Anuário Estatístico da Região do Algarve – 2015 – INE (Instituto Nacional de Estatística)

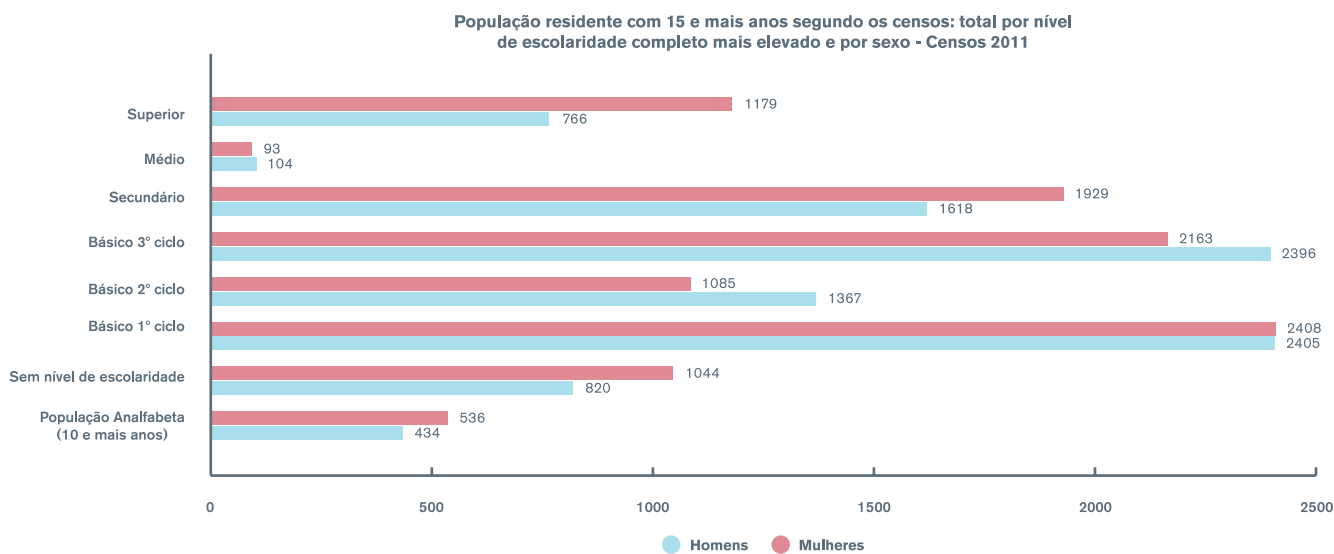
A distribuição da população por grandes grupos etários apresenta-se assimétrica, uma vez que, os grupos etários que integram as crianças e os mais jovens apresentam um número bastante reduzido comparativamente com o grupo etário de 25 aos 65 anos, muito pela quebra da taxa de natalidade observada nos últimos anos, e também pelo aumento do índice de envelhecimento como resultado do aumento da esperança média de vida e da redução das taxas de natalidade e fecundidade. À semelhança do que se pode verificar quanto ao número de habitantes, homens / mulheres no município de Lagoa, onde se verifica um equilíbrio quase igualitário, também aqui se verifica o mesmo nos vários grupos etários, sendo que apenas nos grupos 65 e mais anos e 75 e mais anos, é possível constatar uma ligeira prevalência no número de mulheres, mais uma vez considerando ser o aumento de esperança média de vida destas superior à dos homens.



Fonte: Anuário Estatístico da Região do Algarve – 2015 – INE (Instituto Nacional de Estatística).

É no grupo correspondente à idade ativa que se encontra o maior número de habitantes (dos 15 aos 64 anos).

Importa referir, no entanto, que o grupo de 65 ou mais anos apresenta um número superior de habitantes do que o dos 0 aos 14 anos, o que nos leva a permitir validar o facto de, neste momento, o município de Lagoa apresentar níveis de envelhecimento acentuados, à semelhança do que acontece com a população a nível nacional.



Fonte: PORDATA- INE - XII, XIV e XV Recenseamentos Gerais da População - 2011






Relativamente ao nível de habilitações literárias, pode verificar-se no gráfico acima, que a maior parte das pessoas tem como habilitações o ensino básico, dominando o 1º ciclo do básico e o 3º ciclo do ensino básico em número equilibrado.

Os níveis de habilitação mais elevada (superior) continuam a ter um peso relativamente marginal. É possível verificar que, tal como acontece com a população à escala nacional, são também as mulheres quem possui qualificações mais elevadas.

No município de Lagoa, 1179 mulheres possuem o ensino superior contra apenas 766 homens. No entanto, no caso do analfabetismo, o número de mulheres analfabetas é mais elevado quando comparado com os homens, facto esse, decorrente da situação que se viveu em Portugal durante o Estado Novo, particularmente relevante no que diz a respeito às discriminações que pesavam sobre as classes populares e sobretudo sobre as mulheres (comparativamente às classes favorecidas e aos homens). As de-

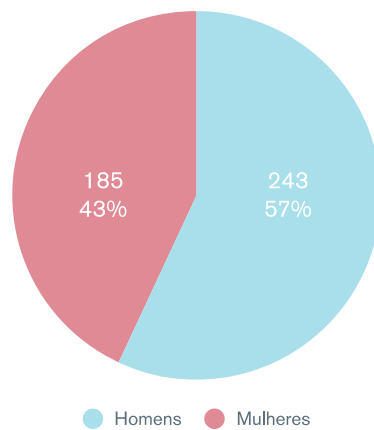
igualdades no acesso à escola eram flagrantes. Estes números são ainda o reflexo dessa mesma situação.

Apresenta-se também, uma breve caracterização dos trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal de Lagoa, tendo por base critérios assentes numa perspetiva de igualdade de género, transversal a todas as áreas da organização, com vista a uma melhor perceção de possíveis assimetrias entre homens e mulheres:

-  Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Lagoa
-  Habilitações Literárias dos/as Trabalhadores/as da CML
-  Trabalhadores/as da CML por escalões etários segundo o sexo
-  Trabalhadores/as da CML - Divisões
-  Trabalhadores/as por Categoria Profissional

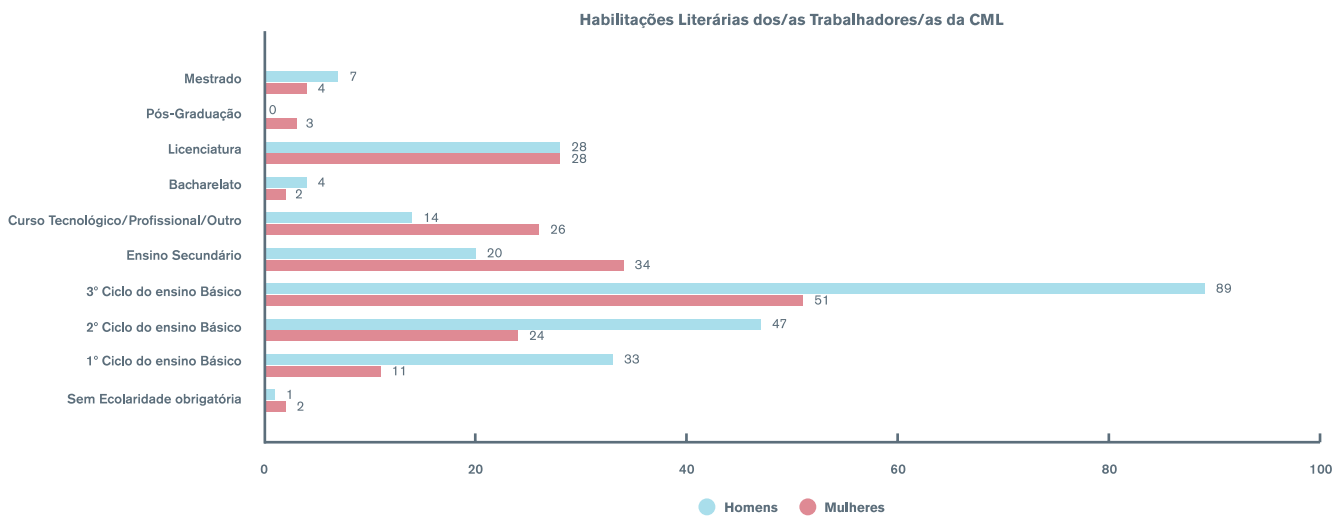
Para a caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras da Câmara Municipal de Lagoa foram utilizadas como fontes de informação o Diagnóstico Social do Município de Lagoa – 2016, o Balanço Social de 2016 e outros documentos reportados a junho de 2017, enviados pela CML. Uma vez que os documentos utilizados para o tratamento da informação se referem a anos diferentes, 2016 e 2017, os gráficos infra, apresentam números de trabalhadores e trabalhadoras ligeiramente díspares, pela entrada e saída de pessoas na organização.

Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Lagoa



Fonte: Informação fornecida pela Câmara Municipal de Lagoa – junho de 2017

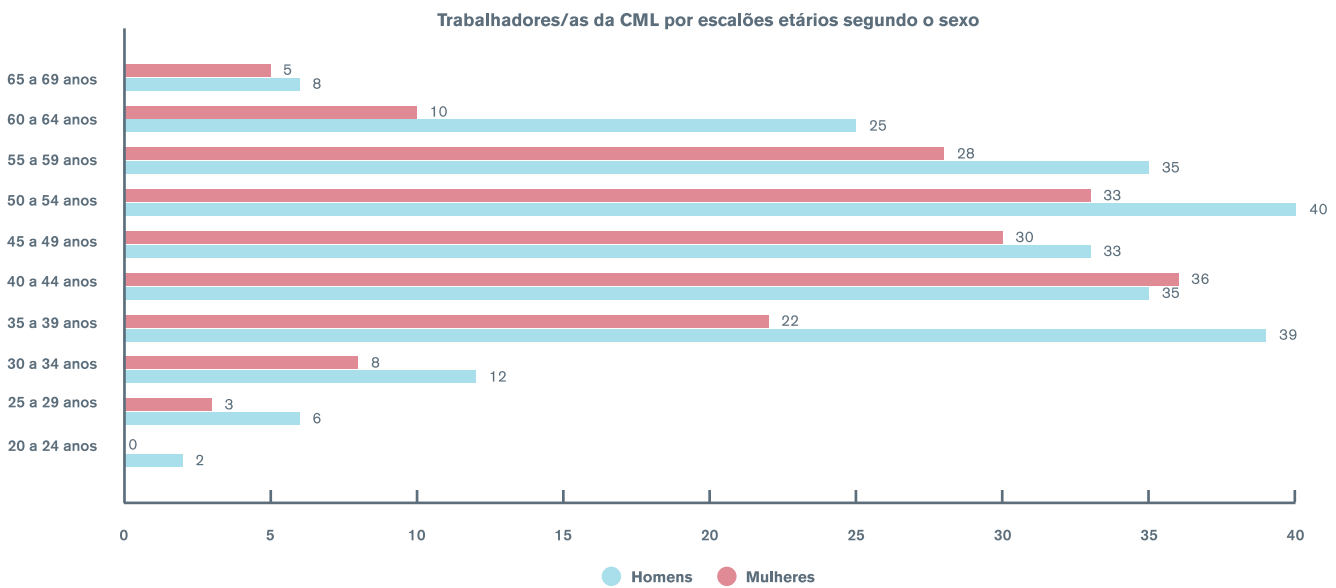
Contrariamente ao verificado ao nível do município (ver gráfico “Número de Habitantes do Município de Lagoa” – Caracterização do Município) a população trabalhadora da CML espelha uma outra realidade, onde o número de homens é substancialmente superior ao número de mulheres.



Fonte: Informação fornecida pela Câmara Municipal de Lagoa – junho de 2017

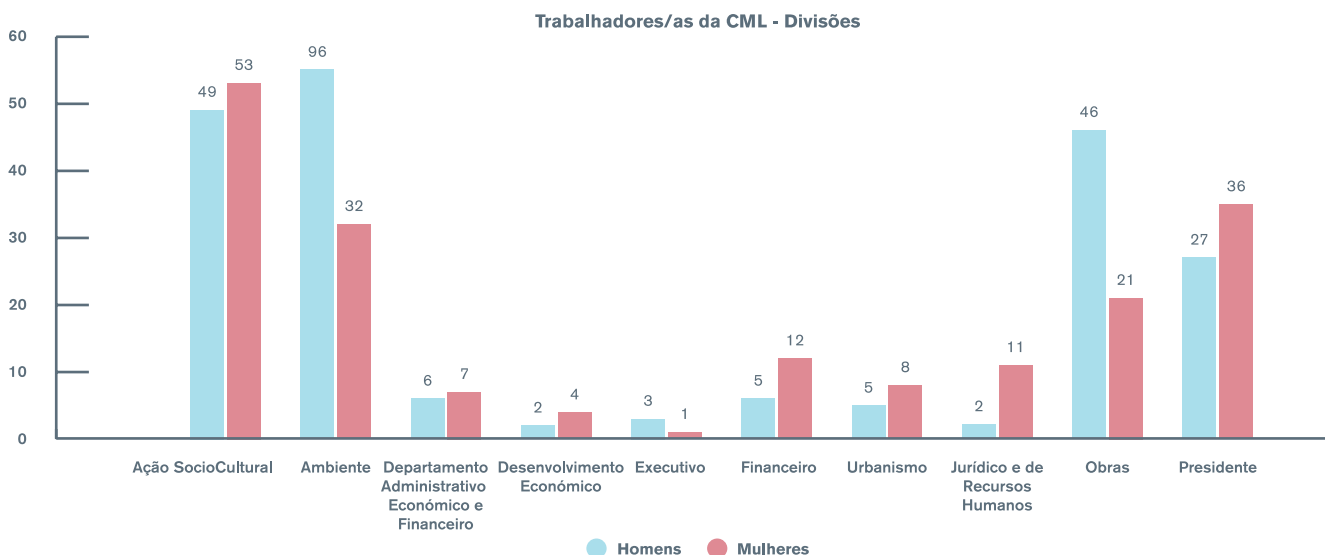
Pelo gráfico acima pode constatar-se que a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras da CML apresentam habilitações literárias ao nível do 3º ciclo do Ensino Básico, correspondente ao 9º ano de escolaridade, sendo que são muito poucas as pessoas que apresentam habilitações ao nível do ensino superior, tais como licenciatura, pós-graduação e mestrado.

Importa referir que as mulheres ocupam somente 37% das pessoas com ensino básico (até ao 4º ano de escolaridade), 51% do secundário e profissional e cerca de 49% do ensino superior, pelo que, estas revelam maior nível de habilitações quando comparadas com os homens.



Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal de Lagoa – 2016

A idade dos trabalhadores e das trabalhadoras, por escalões etários, situa-se entre os 35 e 59 anos maioritariamente, e de forma muito equivalente. Esta análise revela que mais de 58% das pessoas tem mais de 45 anos, o que revela que a população trabalhadora da CML tem uma idade média elevada.












Fonte: Informação fornecida pela Câmara Municipal de Lagoa – junho de 2017




No gráfico acima, apresenta-se o número de trabalhadores e trabalhadoras por divisão, tal como no organograma da CML. Constatase que a divisão com maior número de trabalhadores e trabalhadoras é a Divisão de Ambiente, do qual fazem parte os serviços de Jardinagem e Espaços Verdes, Limpeza, Serviço de Águas e Saneamento. Nesta divisão encontram-se cerca de 30% dos trabalhadores e trabalhadoras da CML, sendo que 75% são homens e 25% mulheres, o que espelha a forte segregação horizontal, realidade também verificada a nível nacional. A Divisão do Ambiente e seus serviços, sendo uma área de profissões tradicionalmente masculinas, apresenta, por essa razão, um maior número de homens.

Dentro de cada uma das divisões encontram-se englobados serviços e gabinetes, tal como discriminado em baixo:



Divisão da Ação Sócio Cultural

-  Ação Social e Saúde
-  Agrupamento de Escolas Padre António M. Oliveira
-  Agrupamento de Escolas Rio Arade
-  Arquivo Biblioteca
-  Desporto
-  Divisão de Ação Sócio Cultural
-  Serviço de Cultura
-  Serviço de Educação
-  Serviço de Juventude

Divisão de Ambiente

-  Jardinagem e Espaços Verdes
-  Limpeza
-  Serviço de Águas e Saneamento

Departamento Administrativo Económico e Financeiro

-  Serviço de Secretaria-geral
-  Serviço de Tecnologias de Informação





Desenvolvimento Económico

-  Serviço de Turismo

Executivo

-  Presidente

Financeira

-  Serviço de Armazém
-  Serviço de Compras, Economato e Aproveitamento
-  Serviço de Contabilidade, Inventário e Património
-  Serviço de Tesouraria





Jurídico e de Recursos Humanos

-  Serviço de Recursos Humanos
-  Serviços Jurídicos




Obras

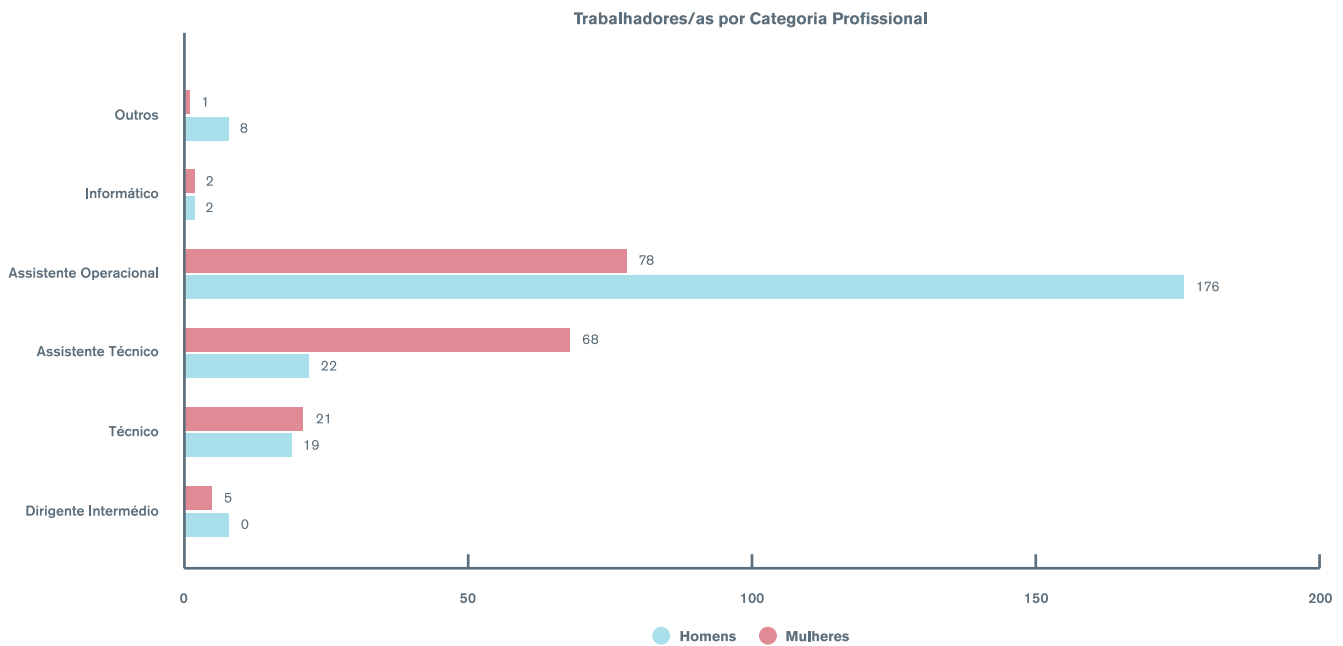
-  Serviço de Manutenção de Edifício e Espaços Municipais

Presidente

-  Gabinete de Apoio à Presidência
-  Gabinete de Planeamento Estratégico
-  Gabinete de Veterinária
-  Serviço de Fiscalização Municipal

Urbanismo

-  Assessoria Jurídica Urbanismo e Contratos Públicos
-  Divisão de Urbanismo
-  Serviço Administrativo de Obras e Urbanismo



Fonte: Balanço Social do Município de Lagoa – 2016

Verifica-se que cerca de 60% dos trabalhadores e trabalhadoras têm a categoria profissional de *assistente operacional*, categoria essa, de menor exigência ao nível das habilitações académicas. Este facto, encontra-se corelacionado com o baixo grau de habilitações dos trabalhadores e trabalhadoras da CML, na sua maioria, correspondente ao 1º, 2º e 3º ciclo do Ensino Básico.

3. METODOLOGIA DO TRABALHO



A metodologia utilizada no desenvolvimento das três fases do trabalho, a Avaliação, o Diagnóstico, as Conclusões e Recomendações, teve como preocupação estar em consonância com a realidade que se procurou conhecer: avaliar os resultados que foram conseguidos, diagnosticar as necessidades ainda existentes bem como, indicar novos caminhos de sucesso, medidas e ações, para um futuro Plano de Igualdade e Cidadania.

O trabalho reflete ainda uma análise quantitativa, de natureza extensiva e uma análise qualitativa com alguma profundidade, complementando-se ao longo das diversas fases desenvolvidas.

Na fase inicial deste trabalho, foi concebido um logótipo de identificação do projeto e do futuro Plano de Igualdade e Cidadania de Lagoa, selecionado num conjunto de 3 propostas, pelas Conselheira para Igualdade, Comissão para a Igualdade e Executivo (Anexo I). Pretende-se que este logo identifique o Plano de Igualdade atual e futuro, para que todos os instrumentos de comunicação possam ter a mesma linha gráfica. A par do logótipo, foi criado o Manual de Normas Gráficas onde se podem consultar as regras básicas de utilização dos elementos fundamentais de *design* da marca LAGOA, Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania e o modo como estes se aplicam, de forma a respeitar as normas e modos de utilização. Estes elementos básicos da identidade são as formas, cores e tipos de letra que, quando combinados, formam o logótipo e por sua vez a identidade da marca (Anexo II).

3.1. INSTRUMENTOS UTILIZADOS NA AVALIAÇÃO DAS MEDIDAS DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E CIDADANIA – 2015 / 2017

3.1.1. Entrevistas

A metodologia *Entrevista* aplicada nesta fase dirigiu-se à Conselheira para a Igualdade da CML, coordenadora do Plano Municipal para a Igualdade

e Cidadania 2015-2017 e foi utilizada com vista a obter uma perspetiva qualitativa sobre os objetivos que estiveram na base deste Plano, as necessidades /dificuldades que deram origem às medidas concebidas e planeadas. Foram ainda solicitados e analisados genericamente os indicadores de concretização das medidas e ações, com vista a obter informação relevante para a fase de Avaliação do Plano.

3.1.2. Focus Group

"... Com a realização de Focus Group, o objetivo é aprofundar o conhecimento daqueles itens e proporcionar a atores-chave da organização um exercício de reflexividade sobre estas matérias, podendo incidir de forma mais aprofundada sobre problemáticas específicas (Monteiro e Ferreira, 2013)."

Com vista a uma análise crítica e produção de comentários, realizaram-se 6 sessões de *Focus Group*, organizadas pelos seis eixos de intervenção do Plano. As pessoas que reuniram para este efeito foram indicadas pela CML, tendo por critério a relação das mesmas com o Eixo (trabalhadores/as e quadros da CML, para além de representantes de associações locais).

No conjunto das 6 sessões de Focus Group, participaram 36 pessoas, 13 homens e 23 mulheres.

Eixos 1		Eixos 2,3,4 e 5		Eixos 6		Total
Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
4	8	3	7	6	8	36

Em cada sessão apresentaram-se às pessoas os requisitos de funcionamento da metodologia *Focus Group*, a saber:

- ☒ Não há respostas certas ou erradas.
- ☒ Respeitar a privacidade das pessoas e não comentar o que foi discutido durante as reuniões fora do grupo focal.

- 📄 Deve falar uma pessoa de cada vez.
- 📄 Respeitar a opinião dos/as outros/as - não rejeitar ou criticar os comentários dos/das demais participantes.
- 📄 Dar a cada pessoa a mesma oportunidade de participar da discussão.






Foi ainda solicitada autorização de gravação das sessões, condição de funcionamento desta metodologia, o que foi autorizado por todas as pessoas.

3.1.3. Recolha de dados a partir da análise de documentos e evidências

Para esta fase de avaliação solicitou-se para análise indicadores e evidências recolhidas a partir de documentação fornecida em articulação com a Conselheira para a Igualdade.

Este processo de análise centrou-se em documentos vários, a saber:

- 📄 Grelhas das Medidas e Ações do Plano Municipal para a igualdade e Cidadania da CML 2015-2017 (Anexo III);
- 📄 V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 (Anexo IV);
- 📄 Candidatura da CML ao Prémio “Viver em Igualdade”(Anexo V);
- 📄 Protocolos com associações e outras organizações locais (Anexo VI);
- 📄 Brochuras informativas e de divulgação de eventos produzidos pela CML; (Anexo VII);
- 📄 Balanço Social da CML- 2016 (Anexo VIII);

-  Diagnóstico Social do Município de Lagoa-2016;
-  *Newsletters* editadas pela CML;
-  Código de Ética da CML (Anexo IX);
-  Diretivas e Regulamentos e outros documentos internos (Anexo X);
-  Cartazes, Fotos e Notícias (Anexo XI).

Alguns exemplares destes documentos encontram-se em anexo a este Relatório.

3.2. INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO

A realização de um Diagnóstico em Igualdade e Cidadania tem como objetivo principal identificar a situação em que a organização em que este é aplicado, se encontra em matéria de Igualdade de Género e de Cidadania.

Através dele, é possível compilar um conjunto de dados, detetar graus de desigualdade implícitos nos comportamentos, decisões e valores das pessoas que orientam e dirigem o funcionamento da organização bem como se as ações que desenvolvem estão orientadas para dar resposta às necessidades das pessoas a quem estas ações são dirigidas.

Na concretização desta opção metodológica aplicaram-se os instrumentos *Entrevistas e Inquéritos por Questionário*, instrumentos de referência para o desenvolvimento de diagnósticos.

3.2.1. Entrevistas

Nesta fase de Diagnóstico aplicou-se e direcionou-se a metodologia *Entrevista* para responsáveis estratégicos nas áreas de desenvolvimento da Igualdade de Género e da Conciliação Trabalho/Família na dimensão interna e dimensão externa de atuação do Município e na área de Recursos Humanos, responsável pelo desenvolvimento da Igualdade de Género e

Conciliação Trabalho/ Família na dimensão interna, ou seja, no que aos trabalhadores e trabalhadoras do município, diz respeito.

Assim, estas entrevistas dirigiram-se à Conselheira para a Igualdade da CML, coordenadora do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 e à Responsável pela área dos Recursos Humanos.






Nestas entrevistas foram-lhes aplicados inquéritos por questionário, com perguntas abertas e fechadas, específicos e adequados à função que desempenham e à informação relevante que destes pode resultar, com vista a um diagnóstico aprofundado e ao prosseguimento de medidas de progresso no futuro Plano.

3.2.2. Inquéritos por Questionário Aplicados a Grupos por Área de Intervenção


A aplicação de inquéritos por questionário, nesta fase do Diagnóstico, constituiu um instrumento fundamental para uma visão comparativa entre pessoas de diversas áreas, com diferentes necessidades e olhares sobre as matérias em causa.

Os questionários foram aplicados em reuniões organizadas por grupos temáticos, sendo as pessoas que participaram oriundas de áreas estratégicas de intervenção da CML na promoção da Igualdade e da Cidadania.

Foram criados 5 Grupos Temáticos:

-  Recursos Humanos
-  Comunicação Interna e Externa
-  Saúde e Ação Social
-  Urbanismo, Habitação, Ambiente, Segurança e Prevenção de Espaços Públicos e Mobilidade
-  Educação, Cultura, Desporto, Juventude e Lazer

Os questionários apresentam-se estruturados em duas partes:

 *Parte 1* - comum a todos os grupos com vista a conhecer-se as perceções, conceitos e expectativas que cada pessoa, membro destes grupos estratégicos, têm sobre questões específicas de igualdade de género, conciliação trabalho/família, violência de género, desigualdades salariais entre homens e mulheres, de entre outras.

 *Parte 2* - contendo questões específicas ligadas aos temas dos grupos.

Para a conceção dos questionários de diagnóstico, utilizou-se como base um dos *outputs* finais criados no âmbito do projeto Local Gender Equality, do qual a Câmara Municipal de Lagoa foi parceira. Considerou-se importante dar continuidade a este trabalho realizado durante o ano de 2016, e no qual a Câmara Municipal de Lagoa participou, tendo contribuído na conceção, experimentação e validação de instrumentos ao longo de todo o projeto, no âmbito da temática de Igualdade de Género.

Para a construção da Parte 1 dos questionários utilizou-se o Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.




Para a construção da Parte 2, foram utilizados os Guias abaixo:

 Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação

 Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social

 Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género

 Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes

-  Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público
-  Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer
-  Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente.

4. AVALIAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E CIDADANIA – 2015 / 2017



Conforme referido no ponto 3, Metodologia do Projeto, para a análise e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania – 2015 / 2017, combinaram-se diferentes momentos com diferentes intervenientes.

Inicialmente, realizou-se uma primeira entrevista com a Conselheira para a Igualdade, com vista à recolha de indicadores relacionados com as medidas que constam no Plano, bem como, acertar com esta, todas as fases de desenvolvimento do projeto nomeadamente, o cronograma a prosseguir e quais as pessoas a envolver.

No mesmo dia, decorreu uma reunião para a apresentação do projeto ao Executivo e Comissão de Igualdade, iniciada por uma breve reflexão em matéria de Igualdade de Género, com apresentação de alguns indicadores da situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho.




Valorizou-se ainda, nesta reunião, a importância dos Planos de Igualdade a nível nacional previstos no V PNI no combate às discriminações e desigualdades ainda persistentes, destacando-se a importância do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania – 2015 / 2017 da Câmara Municipal de Lagoa, no Algarve, na concretização desta estratégia nacional.

Num segundo momento, e face à metodologia de Focus Group escolhida, realizaram-se 6 sessões, com a duração de cerca de 2 horas, dedicadas a cada um dos eixos do Plano Municipal.

Nas sessões de Focus Group de análise das medidas dirigidas aos trabalhadores e trabalhadoras do município, ou seja, na dimensão interna do Plano, foram analisados os eixos 2, 3, 4 e 5 e na dimensão externa, dirigida aos/às munícipes, os eixos 1 e 6, a saber:

Dimensão Interna

Eixo 2 – Recursos Humanos:

-  Recrutamento e Seleção de Pessoal
-  Formação Contínua
-  Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Eixo 3 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as

Eixo 4 – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho

Eixo 5 – Comunicação Interna e Externa

Dimensão Externa

Eixo 1 – Planeamento Estratégico:

-  Estratégia, Missão e Valores da organização Município de Lagoa
-  Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade

Eixo 6 – Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação

Uma vez que se pretendeu, com estas sessões, avaliar a perceção das pessoas sobre o desenvolvimento das ações, foram envolvidas na dimensão interna trabalhadores e trabalhadoras da CML e na dimensão externa, membros e quadros da CML das áreas responsáveis pelas ações previstas no Plano, bem como beneficiários/as das ações e/ou parceiros destas, previstas no Plano.

As pessoas que estiveram presentes nas sessões foram indicadas pela CML, tendo em conta requisitos considerados estratégicos para esta fase de avaliação.

4.1. ANÁLISE E AVALIAÇÃO DAS MEDIDAS POR EIXO DE INTERVENÇÃO

Todas as sessões foram conduzidas pela equipa técnica de consultoras, iniciando-se sempre com o esclarecimento do funcionamento da metodologia de *Focus Group*, regras de participação nos mesmos bem como, os objetivos de cada uma delas.

De seguida, foi solicitado às pessoas de cada grupo que analisassem, refletissem e discutissem as 3 questões que lhes foram apresentadas, comuns a todos os grupos, mas com a análise e respostas assentes nas medidas e ações previstas no Plano, relativas ao eixo em análise:

Dimensão Interna (Eixos 2,3,4 e 5) (Anexo XII)

1. Conhece o Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania - 2015/2017 promovido pela Câmara Municipal de Lagoa, bem como as suas medidas?
2. Em vossa opinião, qual tem sido o impacto, a nível interno, para trabalhadores e trabalhadoras, do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania - 2015/2017 promovido pela Câmara Municipal de Lagoa.
3. Faça uma análise comentando as medidas propostas no Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania - 2015/2017 promovido pela Câmara Municipal de Lagoa (realizadas, não realizadas ou parcialmente realizadas e/ou em fase de conceção).

Dimensão Externa (Eixos 1 e 6) (Anexo XIII)

1. Conhece o Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania (2015/2017) promovido pela Câmara Municipal de Lagoa, bem como as suas medidas?

2. Em vossa opinião, qual tem sido o impacto, do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania (2015/2017) promovido pela Câmara Municipal de Lagoa.
3. Faça uma análise comentando as medidas propostas no do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania (2015/2017) promovido pela Câmara Municipal de Lagoa (realizadas, não realizadas ou parcialmente realizadas e/ou em fase de conceção).

Todas as medidas previstas em cada Eixo foram analisadas e discutidas nas sessões de *Focus Group*. Após o debate e registo áudio de todas as participações foi solicitado às pessoas presentes que colocassem em post-it sugestões de melhoria e ou para novas medidas e ações relativas ao eixo trabalhado.

Em baixo apresenta-se o quadro referente à Análise e Avaliação das Medidas por Eixo de intervenção, com informação do número de objetivos propostos para cada eixo, medidas planeadas, ações previstas respeitantes a cada medida, ações concretizadas, ações em curso, ações não concretizadas e percentagem de concretização, sendo que esta engloba o número de ações em curso e concretizadas.

Considerou-se como positivo e satisfatório, uma percentagem de concretização de ações a partir de 50%, inclusive.

Eixo	Objetivos Principais	Medidas Planeadas	Ações Previstas	Ações Concretizadas	Ações em Curso	Ações Não Concretizadas	% Concretização
Eixo 1 - Planeamento Estratégico: Estratégia, Missão e Valores da organização Município de Lagoa	2	5	8	4	0	4	50%
Eixo 1 - Planeamento Estratégico: Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade	1	10	36	16	8	12	67%
Eixo 2 - Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção de Pessoal	2	4	4	0	0	4	0%
Eixo 2 - Recursos Humanos: Formação Contínua	2	5	5	1	0	4	20%
Eixo 2 - Recursos Humanos: Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	1	7	20	4	2	14	42%
Eixo 3 - Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as	3	4	6	2	0	4	33%
Eixo 4 - Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho	1	1	4	2	0	2	50%
Eixo 5 – Comunicação Interna e Externa	1	6	6	2	1	3	50%
Eixo 6 – Relação com a Comunidade - Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação	-	7	42	22	11	9	79%
Total	13	49	131	53	22	56	59%

Pode constatar-se na tabela acima, que os eixos com medidas / ações dirigidas para a comunidade e no âmbito da cidadania, são as que apresentam maior percentagem de concretização e maior número de ações propostas: O “*Eixo 1 - Planeamento Estratégico: Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade*” com 36 ações propostas e 67% de concretização e o “*Eixo 6 – Relação com a Comunidade - Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação*” com 42 ações propostas e 79% concretização.

Por sua vez, os eixos com medidas / ações dirigidas para dentro da organização e no âmbito dos Recursos Humanos e Diálogo com os/as Trabalhadores/as, são as que apresentam menor percentagem de concretização: o “*Eixo 2 - Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção de Pessoal*” com previsão de 4 **ações** e 0% de concretização; o “*Eixo 2 - Recursos Humanos: Formação Contínua*” com previsão de 5 ações e 20% de concretização; o “*Eixo 3 - Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as*” com previsão de 6 ações e 33% de concretização e o “*Eixo 2 - Recursos Humanos: Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional*” com previsão de 20 ações e 42% de concretização.

O facto de ter sido dada uma maior prioridade às ações dirigidas à comunidade e no âmbito da cidadania, acrescido pelo facto do Plano ser bastante ambicioso pela quantidade de ações propostas, dificultou a sua concretização na totalidade, sendo que, ainda assim, apresenta uma concretização na globalidade dos Eixos de cerca 60%.

Apresenta-se infra uma análise detalhada de cada um dos Eixos de intervenção do Plano de Igualdade e Cidadania – 2015/2017 da CML, detalhando todas ações/medidas concretizadas, não concretizadas e em curso.

Eixo 1 – Planeamento Estratégico

Este eixo prevê duas áreas de intervenção: 1^a- *Estratégia, Missão e Valores da Organização Município de Lagoa* e 2^a- *Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade*.

A primeira área tem por objetivos a “*Incorporação dos Princípios da Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação ao Nível Estratégico*” e a “*Promoção dos Princípios da Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação no âmbito da Responsabilidade Social do Município de Lagoa, como Cultura Organizacional*”.

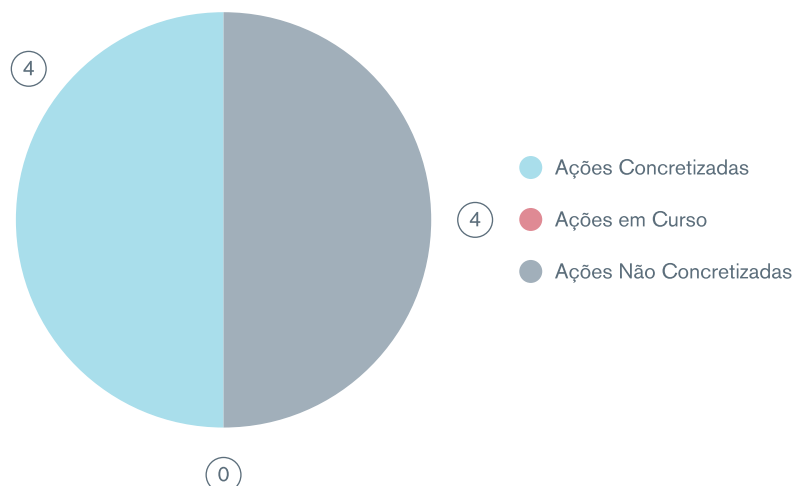
A **segunda área tem por objetivos** o “*Planeamento Inclusivo - Perspetiva de Igualdade, Cidadania e Não- Discriminação no Ordenamento do Território*”, dividida em 5 dimensões:

- 📄 Espaços Públicos de Proximidade ao Cidadão
- 📄 Espaços Públicos Inclusivos e Seguros
- 📄 Transportes e Mobilidades adaptadas às condições e necessidades de todas as pessoas
- 📄 Equipamentos e infraestruturas para a “vida quotidiana” na habitação privada e zonas urbanas – Bairros
- 📄 Inclusão, Participação Cívica e Tecnologias de Comunicação e Informação

Na área de intervenção “Estratégia, Missão e Valores da Organização Município de Lagoa, o Plano propõe 5 medidas a concretizar em 8 ações, das quais 4, não se concretizaram.

Eixo 1 - Planeamento Estratégico: Estratégia, Missão e Valores da organização Município de Lagoa

Ações Planeadas - 8



Eixo 1 - Planeamento Estratégico: Estratégia, Missão e Valores da organização Município de Lagoa

Objetivo 1 - Incorporação dos princípios da Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação ao nível estratégico

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 1 Implementação e disseminação do Código de Ética	1. Disseminar um resumo do Código de Ética	Concretizada Disseminado pelos/as trabalhadores/as.
	2. Criar e aplicar a declaração de adesão ao presente código pelos novos/as colaboradores/as e/ou fornecedores/as de serviços e situações de recrutamento	Concretizada Na celebração de novos contratos (trabalho/estágio) recebem o Código de Ética e assinam declaração de adesão. Aplicado aos/às fornecedores/as de forma informal.
Medida 2 Dinamização da Comissão de Ética	3. Difusão da constituição da Comissão de Ética e resumo do documento pelos contactos na <i>mailing list</i> interna e site autárquico	Concretizada Disseminada a constituição e funcionamento da Comissão de Ética, por correio eletrónico e solicitada afixação nos locais de trabalho.
	4. Facilitar o atendimento mensal por cada um dos elementos da Comissão de Ética	Concretizada Colocada uma caixa de sugestões no SRH à disposição dos utentes, com a disponibilização de impresso para eventual participação. Disponibilizado formulário de sugestões/reclamações no site autárquico. Face uma queixa apresentada à Comissão de Ética, foram recebidos os intervenientes e elaborado o Relatório enviado ao Presidente da CML para habilitar a decisão.
	5. Criação de Mapa Anual de Atendimentos a divulgar pelos/as trabalhadores/as e serviços (<i>última quinta-feira de cada mês</i>) através dos Recursos Humanos	Não Concretizada Não foi elaborado Mapa Anual de Atendimento, por ter sido apresentada apenas uma queixa à Comissão de Ética, até à data, e por não ter havido qualquer sugestão colocada na caixa de sugestões / reclamações.
	Afixação nos locais de acesso/registo biométrico dos vários setores o resumo do Código de Ética	Ação a retirar desta medida, uma vez que está prevista na medida 1, ação 1.

Eixo 1 - Planejamento Estratégico: Estratégia, Missão e Valores da organização Município de Lagoa**Objetivo 1 - Incorporação dos princípios da Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação ao nível estratégico**

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 3 Monitorização das atividades que concorrem para a adoção do V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n°103/2013, de 31 de dezembro	6. Relatório Anual de Monitorização do Plano de Ação a aprovar pelo Presidente da Câmara e a validar pela Câmara Municipal e Assembleia Municipal	Em Curso

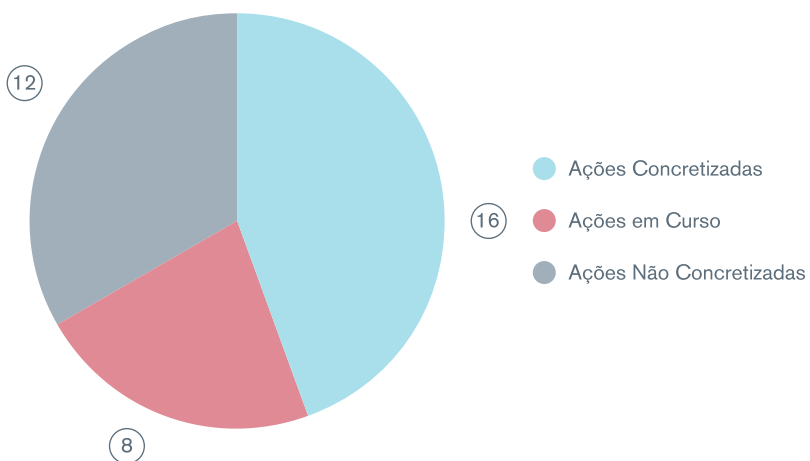
Eixo 1 - Planejamento Estratégico: Estratégia, Missão e Valores da organização Município de Lagoa**Objetivo 2 - Promoção dos princípios da Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação no âmbito da responsabilidade social do Município de Lagoa, como cultura organizacional.**

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 4 Promover a criação e a implementação de instrumentos de recolha de informação que contemplem a desagregação por género, sempre que aplicável	7. Criar modelo de formulário de satisfação, com o respetivo relatório por atividade promovida	Não Concretizada
Medida 5 Implementação do modelo CAF – Estrutura Comum de Avaliação para a melhoria do desempenho da organização, no âmbito da modernização administrativa e de um serviço de excelência	8. Planear, Executar, Rever e Ajustar o CAF	Não Concretizada

Na área de intervenção “*Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade*” o Plano propõe 10 medidas a concretizar em 36 ações, das quais 12 não se concretizaram.

Eixo 1 - Planeamento Estratégico: Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade

Ações Planeadas - 36



Eixo 1 - Planeamento Estratégico: Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade
Objetivo 1- Planeamento Inclusivo: Perspetiva de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação no Ordenamento do território
Dimensão 1 - Espaços Públicos de Proximidade ao Cidadão

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 1 Criação de espaços públicos multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade, independente da sua idade, situação de saúde, nacionalidade ou etnia	1. Implementar áreas verdes, ciclovias e áreas lúdicas acessíveis a pessoas com mobilidade reduzida	Concretizada Ciclovía entre Porches e Armação de Pêra Espaço de jogo e recreio com equipamentos inclusivos concluído no Jardim de Estômbar Jardim 5 de outubro em Lagoa Parque infantil inclusivo no Calvário em instalação Parque instalado no Parchal com acesso exterior acessível. Outros projetos de criação e remodelação em desenvolvimento.
	2. Facilitar a acessibilidade aos serviços públicos a pessoas com mobilidade reduzida	Concretizada O Balcão único e as Lojas de cidadãos criadas nas duas freguesias da periferia do concelho (Porches e Ferragudo). Os espaços culturais do Convento, Biblioteca e Auditório Municipal. Outros espaços em remodelação.
	3. Enquadrar diretivas inclusivas nos pareceres, Planos e regulamentos municipais	Em Curso Preocupação de utilização de linguagem inclusiva em alguns documentos, por exemplo, no Guia LagoaSocial.
	4. Facilitar as condições físicas, técnicas e operacionais para a criação do Serviço de Informação e Mediação para pessoas portadoras de deficiência, em protocolo entre a CML e o INR – Instituto Nacional para a Reabilitação	Não Concretizada
	5. Facilitar condições para atendimento especializado de apoio à vítima	Em Curso Em execução, existe uma cooperação informal com a APAV e entidades de segurança.
	6. Facilitar condições para a criação de uma Unidade Sócio Ocupacional para cidadãos com doença mental em parceria com Instituição especializada	Não Concretizada
	7. Protocolo Cooperação para a dinamização de espaço Sócio Ocupacional no concelho de Lagoa mediante cedência de espaço pela autarquia	Não Concretizada

Eixo 1 - Planeamento Estratégico: Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade
Objetivo 1- Planeamento Inclusivo: Perspetiva de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação no Ordenamento do território
Dimensão 1 - Espaços Públicos de Proximidade ao Cidadão

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 1 Criação de espaços públicos multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade, independente da sua idade, situação de saúde, nacionalidade ou etnia (cont.)	8. Dinamizar Gabinete das Comunidades e Geminações	Concretizada Dinamizada a cooperação com Timor Leste, Cabo Verde – São Domingos e Lagoa nos Açores mas não medido. Ação de sensibilização de Asilo e Refugiados, numa parceria CML com o Conselho Português para os Refugiados.
	9. Fomentar a criação de espaços de convívio em todo o concelho, vocacionados para os adultos mais velhos.	Concretizada Centro Sénior de Carvoeiro Centro Sénior em Porches Centro Sénior na Mex ^a da Carregação
	10. Criar/dinamizar Ateliers 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 dos mais velhos	Não Concretizada
	11. Criação de um espaço para as novas gerações, que mobilize e motive à criatividade e inovação, encorajando a concretização de projetos apresentados/ dinamizados pelos jovens do concelho	Não Concretizada
	12. Dinamizar a implementação de um Museu local com o envolvimento das pessoas de todas as idades para valorização do património local na área da agricultura identificadora do costumes e tradições locais	Em Curso Em fase de projeto a requalificação do edifício antigo dos Paços do Concelho para albergar um Museu com a história da criação do Concelho, os Presidentes de Câmara e personalidades que marcam a identidade e memória do Concelho. Em fase de estudo a valorização do Convento de S. José como Centro Cultural e núcleo Museológico.

Dimensão 2 - Planeamento Inclusivo: Perspetiva de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação no Ordenamento do território – Espaços Públicos Inclusivos e Seguros

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 2 Promover a segurança pública nos espaços abertos	13. Melhorar a iluminação pública de forma a garantir a utilização dos espaços com segurança e maior patrulhamento	<p>Concretizada</p> <p>Foram criados novos pontos de iluminação e melhoria dos já existentes.</p> <p>Foram criadas equipas de patrulhamento e mecanismos/instrumentos de divulgação.</p> <p>Os dados ao nível da criminalidade no concelho têm vindo a diminuir.</p> <p>O Município encontra-se a investir em instalações com iluminação com recurso ao uso de leds e painéis fotovoltaicos.</p>

Dimensão 3 - Planeamento Inclusivo: Perspetiva de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação no Ordenamento do território – Transportes e mobilidades adaptadas às condições e necessidades de todas as pessoas

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 3 Adequar o planeamento de infraestruturas tendo em conta que existem diferenças na utilização de acordo com o género, idade e condição de mobilidade	14. Criar condições de segurança nos trajetos e espaços de acesso aos transportes e espaços públicos	<p>Concretizada</p> <p>Criado percurso escolar para uma circulação segura na via pública entre a Escola Básica de Estômbar e a paragem do transporte público.</p> <p>Idem para o percurso escolar para Escola Básica Jacinto Correia, ESPAMOL e Rio Arade.</p>
	15. Fomentar uma política formal de infraestruturas de apoio à vida familiar de proximidade	<p>Concretizada</p> <p>Criadas zonas de estacionamento junto das escolas, de forma a descongestionar as zonas residenciais junto às Escolas com acesso congestionado.</p>
	16. Assegurar a existência e manutenção de espaços verdes de proximidade acessíveis de forma pedonal e a todas as pessoas, mesmo que sujeitas ao uso de ajudas técnicas (cadeiras de rodas, andarilhos, etc.)	<p>Concretizada</p> <p>Remodelados espaços verdes já existentes e criados novos espaços.</p>

Dimensão 3 - Planeamento Inclusivo: Perspetiva de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação no Ordenamento do território – Transportes e mobilidades adaptadas às condições e necessidades de todas as pessoas

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 4 Facilitar a redução de taxas nos transportes públicos por forma a promover uma maior mobilidade das pessoas	17. Apoiar na aquisição de passes a estudantes do ensino secundário, cujos cursos não existam na oferta formativa do concelho	Concretizada 77 Beneficiários de título de transporte Linha estudante para frequência do ensino secundário fora do concelho para oferta formativa não existente. Foi reforçado o apoio ao passe aos alunos em estágio dos Cursos Profissionais e que excedem as datas previstas no calendário escolar regular.
	18. Apoiar os transportes escolares ao nível da promoção de visitas de estudo	Concretizada Criado com os Agrupamentos uma Planificação Anual das Visitas de Estudo que aumentou em mais de 50% o apoio do Município a este nível.

Dimensão 4 - Planeamento Inclusivo: Perspetiva de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação no Ordenamento do território – Equipamentos e infraestruturas para a “vida quotidiana” na habitação privada e nas zonas urbanas - Bairros

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 5 Fomentar a criação de equipamentos e serviços nos bairros e comunidades acessíveis a todos/as	<i>Facilitar a acessibilidade a escolas, bibliotecas, centros de dia, recreativos e comunitários, jardins, parques e hortas comunitárias integradas em zonas habitacionais</i>	Esta ação deverá ser revista ou mesmo retirada do Plano, dado que integra aspetos já previstos criar noutros pontos do eixo 1 e no eixo 6.
	19. Facilitar a criação de serviços de apoio acessíveis a pessoas idosas e portadoras de deficiência	Concretizada Alargamento dos/as portadores as do Cartão LagoaSocial a com novos benefícios e descontos.
	20. Alargar os beneficiários da Teleassistência para idosos/as isolados/as	Não Concretizada
	21. Facilitar rendas de habitação mais acessíveis para todo/as o/as munícipes - Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento	Concretizada
	22. Facilitar o acesso ao arrendamento de habitações no concelho, através de uma plataforma online: Bolsa de Arrendamento de Lagoa	Não Concretizada

Dimensão 4 - Planeamento Inclusivo: Perspetiva de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação no Ordenamento do território – Equipamentos e infraestruturas para a “vida quotidiana” na habitação privada e nas zonas urbanas - Bairros

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 6 Políticas de habitação e de urbanismo “amigas da família”: facilitar a criação de ambientes urbanos integrados e humanizados à nova realidade demográfica – maior esperança de vida e aumento exponencial das pessoas mais velhas	23. Criar condições para a adaptação das habitações sociais do parque habitacional do Município a pessoas com mobilidade condicionada	Em Curso
	24. Enquadrar diretivas inclusivas nos Planos e regulamentos municipais para a disseminação de uma política de habitação para todas as idades	Em Curso

Dimensão 5 - Planeamento Inclusivo: Perspetiva de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação no Ordenamento do território – Inclusão, participação cívica e tecnologias de comunicação e informação

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 7 Promover fóruns participativos, favorecendo o diálogo do Presidente e Vereadores, com os cidadãos com objetivo de auscultar necessidades de forma descentralizada e participada	25. Fóruns Temáticos / Semanas Temáticas: facilitar a realização de visitas e reuniões com representantes dos sectores da agricultura, pesca, saúde, inclusão social, cultura, desporto, educação, ambiente, turismo, com vista à identificação de necessidades e partilha de soluções	Em Curso Realizados fóruns estratégicos pontuais.
	26. Semanas das Freguesias: facilitar atendimentos públicos descentralizados por parte do Executivo e serviços camarários no sentido de ir ao encontro das pessoas e ouvir diretamente as suas propostas, necessidades e expectativas para resolução dos problemas identificados	Não Concretizada

Dimensão 5 - Planeamento Inclusivo: Perspetiva de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação no Ordenamento do território – Inclusão, participação cívica e tecnologias de comunicação e informação

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 8 Promover fóruns participativos, favorecendo o diálogo do Presidente e Vereadores, com os cidadãos com objetivo de auscultar necessidades de forma descentralizada e participada	27. “Vamos fazer um Concelho Melhor” Reuniões Comunitárias: Facilitar o diálogo do Presidente e/ou Vereadores, com os cidadãos nos bairros/zonas urbanas com objetivo de auscultar necessidades	Não Concretizada
	28. Dinamizar os Conselhos Municipais - Fóruns de conjugação de esforços entre a autarquia, instituições públicas e a sociedade civil (segurança, ação social, juventude ou outros)	Concretizada
	29. Criação do Conselho Municipal da Juventude de Lagoa	Em Curso Não constituído oficialmente
	30. Criar uma plataforma concelhia representativa das idades maiores (55 ou mais anos) para auscultação periódica ao nível das políticas para a promoção de um envelhecimento ativo e bem-sucedido	Não Concretizada
	31. Dar continuidade à implementação do Orçamento participativo e aumentar gradualmente as verbas afetas	Concretizada N.º de Propostas apresentadas OP 2014: 17 N.º de Propostas apresentadas OP 2015: 12 N.º Propostas Validadas Tecnicamente OP 2014: 9 (53%) N.º Propostas Validadas Tecnicamente OP 2015: 5 (42%) N.º Participantes Encontros Participação 2015: Porches – 15 pessoas Ferragudo – 20 pessoas Parchal – 12 pessoas Estômbar – 10 pessoas Carvoeiro – 6 pessoas Nº Propostas Executadas em 2015 – 9
	32. Facilitar a realização de Workshops participativos no âmbito da atualização do Diagnóstico Social e elaboração do Plano de Desenvolvimento Social 2016-2018 da Rede Social de Lagoa	Não Concretizada

Dimensão 5 - Planeamento Inclusivo: Perspetiva de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação no Ordenamento do território – Inclusão, participação cívica e tecnologias de comunicação e informação

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 9 Facilitar a criação de espaços públicos de proximidade, através de contactos pessoais ao munícipe, ao visitante e ao empreendedor com recurso às novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	33. Facilitar condições para a dinamização de uma Cidadania Proactiva - Conversas com o Presidente, tendo como suporte as novas tecnologias de informação	Não Concretizada
	34. Balcão Único e Espaço do Cidadão: Estratégia de aproximação da autarquia aos cidadãos, disponibilizando serviços de apoio e atendimento integrado em diversas vertentes	Concretizada Abertura de dois Espaços de cidadão nas freguesias de Ferragudo e Porches.
	35. Plataformas digitais interativas de informação aos cidadãos, visitantes e empreendedores	Em Curso
Medida 10 Facilitar a criação de espaços públicos com acesso à internet e de contactos pessoais ao munícipe com recurso às TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação, dirigidos a todas as pessoas	36. Facilitar condições para o alargamento de Centros Séniores e Comunitários no concelho com acesso e formação no âmbito das novas tecnologias de informação	Concretizada Criados 3 Centros Séniores Carvoeiro – dinamizado pela União de Freguesias Lagoa e Carvoeiro através de delegação de competências Porches – dinamizado pela Junta de Freguesia por delegação de competências Mex ^a Carregação – dinamizado pelo Município mediante protocolo com Associação dos Trabalhadores da CML que promove o Projeto Bisa e Companhia. Promovidas ações intergeracionais incentivando o uso das TIC's.

Eixo 2 – Recursos Humanos

Este eixo prevê três áreas de intervenção: 1^a- *Recrutamento e Seleção de Pessoal*, 2^a *Formação Contínua* e 3^a- *Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional*.

A primeira área tem por objetivos a Divulgação de normas, direitos e deveres relativos à Igualdade, Não-Discriminação e Cidadania junto de colaboradores/as e 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.

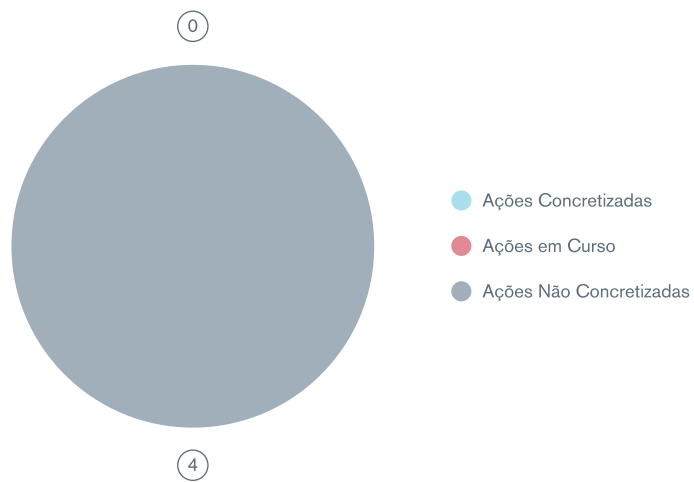
A segunda área tem por objetivos o Sensibilização para as questões da igualdade do género e da conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional e Desenvolver e aprofundar competências no domínio da igualdade de género e não discriminação, sensibilizando e capacitando nas práticas profissionais e pessoais.

A terceira área tem por objetivo o Fomentar serviços de apoio à família dirigidos aos colaboradores do Município, facilitando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Na área de intervenção “*Recrutamento e Seleção*” o Plano propõe 4 medidas a concretizar em 4 ações. Das 4 ações, nenhuma foi concretizada.

Eixo 2 - Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção de Pessoal

Ações Planeadas - 4



Eixo 2 – Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção de Pessoal

Objetivo 1 - Divulgação de normas, direitos e deveres relativos à Igualdade, Não-Discriminação e Cidadania junto de colaboradores/a

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 1 Rever o Manual de Acolhimento, com vista a torná-lo mais apelativo e discriminativo dos vários serviços, competências e pessoas, integrando as questões da parentalidade, assiduidade, férias, faltas e licenças, direitos e deveres e resumo da legislação aplicável à administração pública: Manual do/a Colaborador/a do Município de Lagoa	1. Edição de novo documento, com novo conceito gráfico	Não Concretizada
	2. Divulgação via mailing list e portal autárquico, bem como ações de sensibilização aquando a sua distribuição/ divulgação	Não Concretizada

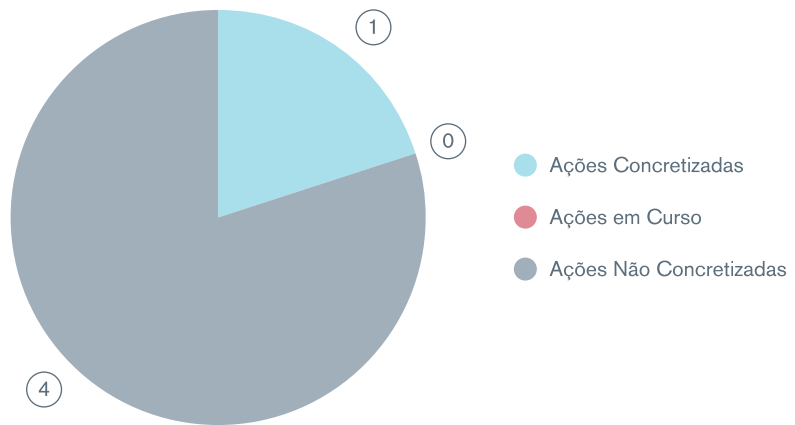
Eixo 2 – Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção de Pessoal**Objetivo 2 - Incluir os princípios da Igualdade, Não-Discriminação e Cidadania, em todos os procedimentos relacionados com a contratação e termo da atividade ao nível dos Recursos Humanos**

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 2 Garantir a equidade na representação de género na composição dos júris de procedimentos concursais	3. Criação de disclaiming de igualdade de género a introduzir na notificação do Júri	Não Concretizada
Medida 3 Incluir a temática do género, não discriminação e cidadania ativa no conteúdo das provas/entrevistas de conhecimentos dos procedimentos concursais		Não Concretizada
Medida 4 Protocolar parcerias com empresas e/ou entidades de formação profissional para a realização de Planos de preparação para a reforma e gestão da idade em contexto laboral para os/as trabalhadores/as, atendendo ao aumento da idade ativa e a uma mais longa trajetória profissional com o aumento da idade da reforma e o envelhecimento da população Prevenir a rutura com a empresa e suas implicações, construção de um projeto de vida pós-carreira, transformando a reforma numa fase produtiva através da preparação do processo de transição individual e na empresa, criando mecanismos de autodesenvolvimento e aumento da autoestima, facilitando a transição da identidade profissional para a identidade individual	4. Parceria com entidades externas no sentido de formar interlocutores do Município para aconselhamento aos/às trabalhadores/as	Não Concretizada

Na área de intervenção “*Formação Contínua*” o Plano propõe 5 medidas a concretizar em 5 ações, das quais apenas 1 foi concretizada.

Eixo 2 - Recursos Humanos: Formação Contínua

Ações Planeadas - 5



Eixo 2 – Recursos Humanos: Formação Contínua

Objetivo 1 - Sensibilização para as questões da igualdade do género e da conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 1 Facilitar a dinamização de uma ação de sensibilização para chefias sobre medidas de proteção na maternidade e paternidade e assistência à família	1. Ações de formação sensibilização envolvendo todas as pessoas com cargos de coordenação/chefia	Não Concretizada
Medida 2 Promover formação sobre Igualdade de Género	2. Ações de formação envolvendo eleitos locais, dirigentes, técnicos/as, assistentes técnicos, operacionais	Não Concretizada

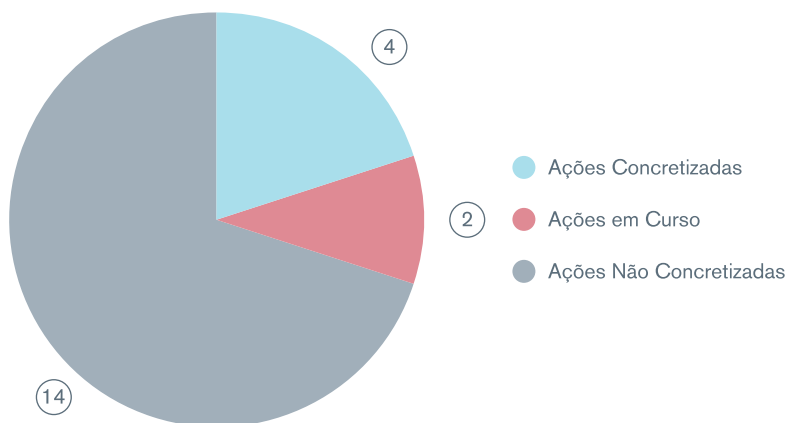
Eixo 2 – Recursos Humanos: Formação Contínua**Objetivo 2 - Desenvolver e aprofundar competências no domínio da igualdade de género e não discriminação, sensibilizando e capacitando nas práticas profissionais e pessoais**

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 3 Promover formação nas áreas da violência doméstica, assédio moral e/ou sexual e tráfico de seres humanos	3. Protocolar com entidades externas especializadas para administração das formações aos eleitos locais e colaboradores/as	Não Concretizada
Medida 4 Promover a formação nas áreas comportamentais numa estratégia de gestão das pessoas e para as pessoas criando grupos por carreiras, funções e/ou aptidões: liderança, tomada de decisão, motivação, trabalho e gestão de equipas, gestão de stress, mediação de conflitos, inteligência emocional, coaching pessoal e profissional	4. Auscultar necessidades de formação interna e desenvolver um Plano de formação anual que contemple os conteúdos referenciados para além de outros que expressem as necessidades da organização	Não Concretizada
Medida 5 Facilitar a formação em saúde, segurança e higiene no trabalho a todos/as colaboradores/as		Concretizada

Na área de intervenção “*Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional*” o Plano propõe 7 medidas a concretizar em 19 ações. Das 19 ações, 11 não foram concretizadas.

Eixo 2 - Recursos Humanos: Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Ações Planeadas - 20



Eixo 2 – Recursos Humanos: Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivo - Fomentar serviços de apoio à família dirigidos aos colaboradores do Município, facilitando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 1 Implementar medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as colaboradores/as, no âmbito da cooperação externa para a promoção desportiva e de funcionamento dos equipamentos sociais, criando uma cláusula para o efeito nos Protocolos anuais ou no respetivo regulamento	1. Redução (15%) do valor das participações familiares em creche, pré-escolar e ATL em Instituições com equipamentos sociais com apoios protocolados com o Município	Não Concretizada
	2. Redução (15%) do valor das participações familiares com Lares de Idosos, Centros de dia e apoio domiciliário em Instituições com equipamentos sociais com apoios protocolados com o Município	Não Concretizada
	3. Facilitar a redução (15%) do valor nas despesas mensais com a prática desportiva em modalidades em contrato-programa com o Município	Não Concretizada

Eixo 2 – Recursos Humanos: Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivo - Fomentar serviços de apoio à família dirigidos aos colaboradores do Município, facilitando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 2 Implementar medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as colaboradores/as, no âmbito da promoção desportiva do Município	4. Facilitar a redução (20%) de valor nas despesas mensais nas atividades desportivas promovidas pelo Município nos seus equipamentos desportivos	Em Curso
Medida 3 Criar um programa específico de ocupação de tempos livres nos meses de Verão para as crianças e jovens, filhos/as de colaboradores	5. Facilitar a integração dos jovens a partir dos 16 anos nos serviços do Município em projetos de ocupação de tempos livres em contexto de trabalho, para aquisição de competências básica facilitadoras da integração futura na vida ativa, durante o período de férias escolares, em sistema de voluntariado	Não Concretizada
	6. Facilitar a integração de crianças dos 6-12 anos, filhos/as de funcionários/as nas Férias Desportivas do Município com redução progressiva da mensalidade ao 1º filho (25%), 2º filho (50%) e 3º filho (100%) respetivamente, implicando sempre o pagamento do seguro e refeições	Em Curso
Medida 4 Criar um gabinete de atendimento psicossocial para os colaboradores e familiares	7. Facilitar apoio psicossocial a todas as situações de crise de natureza social, profissional, pessoal e familiar: Acompanhamento em situações de desemprego, morte, separação/divórcio, doença súbita ou crónica e em situações de dependência	Não Concretizada

Eixo 2 – Recursos Humanos: Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
Objetivo - Fomentar serviços de apoio à família dirigidos aos colaboradores do Município, facilitando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Medidas	Ações	Avaliação	
Medida 5 Facilitar boas práticas de conciliação entre vida profissional / vida familiar: com o intuito de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores de ambos os géneros	8. Facilitar a redução (50%) na mensalidade das trabalhadoras grávidas e/ou futuros pais para frequentarem cursos de preparação para o parto e pós-parto e/ou hidroginástica nos serviços municipais	Não Concretizada	
	9. Criar um regulamento no âmbito do incentivo à natalidade, para a concessão de um cabaz de nascimento para todos/as os/as colaboradores/as que sejam pais, nomeadamente aos agregados que tenham o segundo, terceiro ou mais filhos	Concretizada	
	10. Celebração de protocolo com farmácia local para desconto de vale de 80€ por cada filho/a	Concretizada	
	11. Facilitar parcerias na área da saúde, lazer e bem estar: Celebração de protocolos permitindo que os/as trabalhadores/as e seus agregados familiares possam beneficiar de preços mais reduzidos nos serviços	Concretizada	
	12. Criação de plataforma informática de consulta intranet aos funcionários com a compilação de todos os benefícios a esse nível	Não Concretizada	
	13. Dinamizar workshops de cozinha, de saúde, de beleza, bricolage, artes para os/as colaboradores/as, sensibilizando à participação de forma transversal a ambos os géneros	Não Concretizada	
	<hr/>		
	Medida 6 Implementar programas de promoção de hábitos de vida saudáveis dirigidos aos/às colaboradores/as	14. Criar projeto dirigido aos colaboradores fumadores para desabituação tabágica	Não Concretizada
		15. Promover uma campanha de vacinação de Hepatite A+B, Tétano e Gripe em colaboração com os agentes de saúde locais	Não Concretizada
		16. Promover uma campanha de recolha de sangue e medula óssea dirigida aos funcionários e seus familiares	Não Concretizada
		17. Facilitar o acesso dos funcionários e família ao GAPAF – Gabinete de Aconselhamento e Prescrição da Atividade Física do Município, aplicando reduções progressivas aos agregados familiares com três ou mais elementos, nomeadamente: 50% aos agregados até três elementos, 75% a agregados de 4 elementos e 100% de redução a agregados com 5 ou mais elementos	Concretizada

Eixo 2 – Recursos Humanos: Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional**Objetivo - Fomentar serviços de apoio à família dirigidos aos colaboradores do Município, facilitando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional**

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 6 Implementar programas de promoção de hábitos de vida saudáveis dirigidos aos/às colaboradores/as (cont.)	18. Facilitar condições para a realização de rastreios periódicos aos funcionários e seus familiares	Não Concretizada
Medida 7 Promover a realização de ações de sensibilização no âmbito da saúde sexual e reprodutiva e de planeamento familiar	19. Ação de formação/sensibilização acerca da saúde sexual e reprodutiva e de planeamento familiar em colaboração com agentes locais em matéria de saúde comunitária	Não Concretizada
	20. Criação de um cartaz/desdobrável e sua divulgação	Não Concretizada

Eixo 3 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as

O eixo de Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as prevê 3 objetivos.

O primeiro objetivo diz respeito à *Avaliação da satisfação relativamente às práticas da entidade relativamente à conciliação, Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação.*

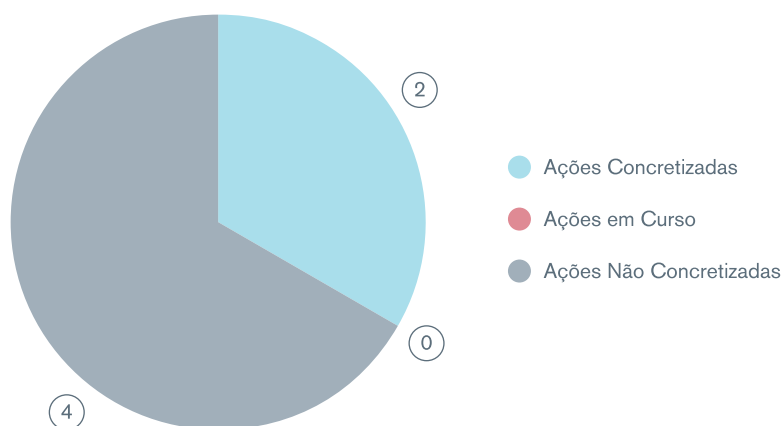
O segundo objetivo refere-se à *Promoção do diálogo social na organização.*

O terceiro objetivo diz respeito ao *Envolvimento de colaboradores/as e suas famílias na promoção de uma cidadania ativa e não discriminação.*

Neste eixo, o Plano propõe 4 medidas a concretizar em 6 ações. Das 6 ações, 4 não foram concretizadas.

Eixo 3 - Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as

Ações Planeadas - 6



Eixo 3 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as**Objetivo 1 - Avaliação da satisfação relativamente às práticas da entidade relativamente à conciliação, Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação**

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 1 Implementar metodologias de auscultação interna para a avaliação da satisfação que incorpore os itens sobre a igualdade de género, não discriminação e cidadania ativa	1. Aplicar anualmente um questionário de auscultação e avaliação da satisfação interna aos colaboradores/as	Não Concretizada
	2. Aplicar anualmente inquérito relativo à avaliação da aplicabilidade das medidas de higiene e segurança no trabalho	Não Concretizada
	3. Tratar os dados para discussão dos resultados entre executivo e chefias líderes internos, a fim de delinear orientações/estratégias de melhoria nos diversos serviços	Não Concretizada

Eixo 3 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as**Objetivo 2 - Promoção do diálogo social na organização**

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 2 Promover reuniões de colaboradores/as de todos os sectores como espaço de debate e intervenção integrada de proximidade para delinear o Plano de Ação anual e Orçamento do Município de Lagoa por áreas temáticas	4. Criação de agenda anual de reuniões e disseminação às chefias/serviços	Concretizada

Eixo 3 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as**Objetivo 3 - Envolvimento de colaboradores/as e suas famílias na promoção de uma cidadania ativa e não discriminação**

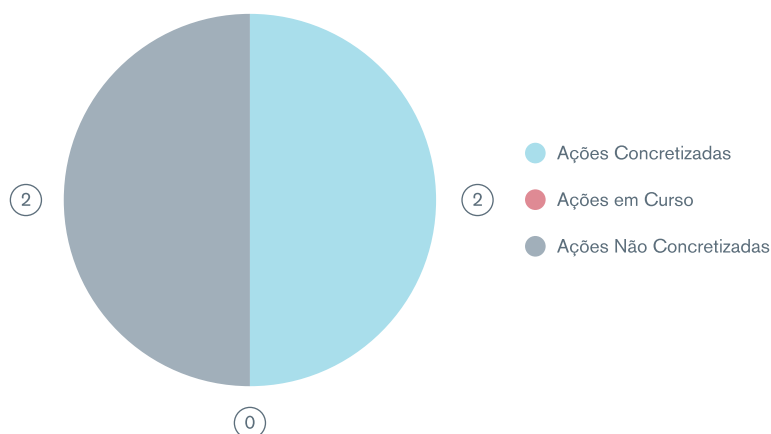
Medidas	Ações	Avaliação
Medida 3 Desenvolver ações de consolidação de equipa/ fortalecimento de relações que permitam uma maior aproximação das pessoas, intra e inter departamental, facilitando a conciliação da vida familiar e profissional, bem como o desenvolvimento pessoal e social em atividades comunitárias e de solidariedade	5. Realizar uma ou mais ações anuais por ocasião do Dia Mundial para a Igualdade	Não Concretizada
Medida 4 Dar continuidade ao Projeto Publicarte com o objetivo de promover o convívio entre os funcionários/as do Município através da promoção da arte, da criatividade e da inovação	6. Criar condições para a realização de uma exposição coletiva de trabalhos artísticos dos colaboradores realizada anualmente e com as modalidades de poesia, pintura, fotografia, escultura, artesanato entre outras	Concretizada

Eixo 4 - Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho

O eixo do Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho prevê 1 objetivo, referente ao *Estabelecimento de mecanismos que permitam identificar e reparar danos decorrentes da violação do respeito da dignidade de homens e mulheres no local de trabalho*. Neste eixo, o Plano propõe 1 medida a concretizar em 4 ações. Das 4 ações, 2 não foram concretizadas.

Eixo 4 - Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho

Ações Planeadas - 4



Eixo 4 – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho

Objetivo - Estabelecimento de mecanismos que permitam identificar e reparar danos decorrentes da violação do respeito da dignidade de homens e mulheres no local de trabalho.

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 1 Criar um procedimento de queixa e proteção por questões de assédio (moral, psicológico, físico), assédio sexual e discriminação	1. Disponibilizar formulário de sugestões/ reclamações no site autárquico/intranete em papel	Concretizada
	2. Disponibilizar caixa de sugestões nos Recursos Humanos e/ou noutros locais	Concretizada
	3. Disponibilizar Relatório Anual da Comissão de Ética com a apresentação de propostas e estratégias para ultrapassar constrangimentos detetados	Não Concretizada
	4. Realizar ações de sensibilização informação relativamente à caracterização e identificação de situações de assédio moral, psicológico ou físico, bem como assédio sexual e discriminação	Não Concretizada

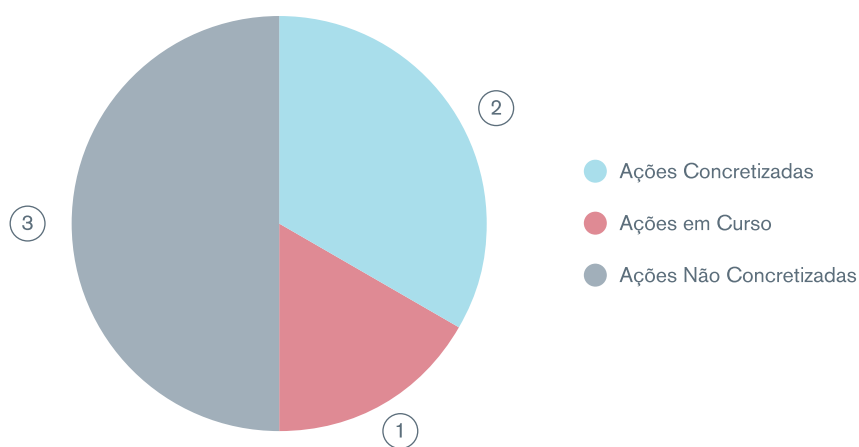
Eixo 5 - Comunicação Interna e Externa

O eixo da Comunicação Interna e Externa prevê 1 objetivo, referente à *Criação de suportes de comunicação inclusiva promotores da Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação ao nível interno e externo.*

Neste eixo, o Plano propõe 6 medidas a concretizar em 6 ações. Das 6 ações, 3 não foram concretizadas.

Eixo 5 - Comunicação Interna e Externa

Ações Planeadas - 6



Eixo 5 – Comunicação Interna e Externa**Objetivo - Criação de suportes de comunicação inclusiva promotores da Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação ao nível interno e externo**

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 1 Criar normas e orientações específicas relativas à linguagem inclusiva e de identidade cooperativa em todos os documentos/ comunicação institucional	1. Edição e divulgação do Manual de Identidade Corporativa	Não Concretizada
Medida 2 Facilitar a colocação de Disclaiming de linguagem inclusiva no portal institucional e em toda a documentação do Município		Concretizada
Medida 3 Fomentar a utilização de imagens não discriminatórias em função do género na comunicação audiovisual		Em Curso
Medida 4 Criar um Glossário para adoção da linguagem inclusiva	4. Divulgação do Glossário pelos vários sectores e site autárquico	Não Concretizada
Medida 5 Fomentar a dinamização de Oficinas para revisão de documentos formais com a integração do Manual de Identidade Corporativa e linguagem inclusiva nos mesmos, para a disseminação de uma imagem comum e identificativa da organização – Município de Lagoa (Algarve)		Não Concretizada

Eixo 5 – Comunicação Interna e Externa**Objetivo - Criação de suportes de comunicação inclusiva promotores da Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação ao nível interno e externo****Medidas****Ações****Avaliação****Medida 6**

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 beneficiários/ participantes nas ações/ projetos

Não Concretizada

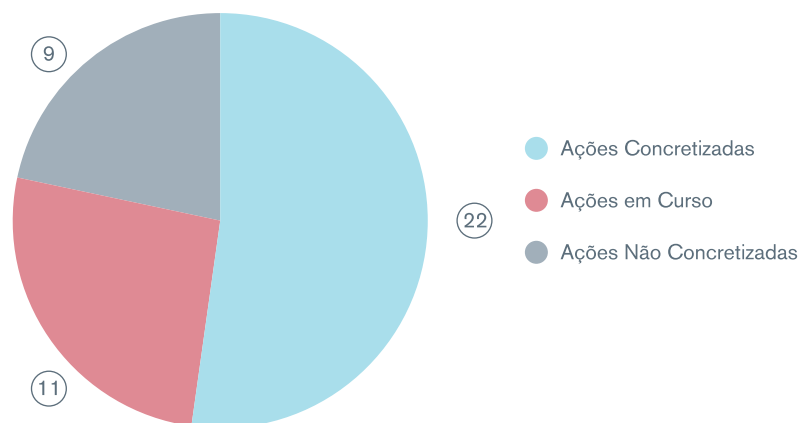
Eixo 6 - Relação com a Comunidade

O eixo da Relação com a Comunidade prevê 1 objetivo, referente à *Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação*.

Neste eixo, o Plano propõe 7 medidas a concretizar em 42 ações. Das 42 ações, 9 não foram concretizadas.

Eixo 6 - Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação

Ações Planeadas - 42



Eixo 6 – Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação		
Medidas	Ações	Avaliação
Medida 1 Promover ações de sensibilização em Igualdade do Género, Não-Discriminação, Violência Doméstica e no Namoro, prevenção e combate ao tráfico de seres humanos em contexto comunitário e escolar	1. Protocolar parcerias que facilitem a realização das ações de sensibilização nas temáticas da igualdade de género, violência doméstica e no namoro, prevenção e combate ao tráfico de seres humanos	Concretizada
	2. Facilitar as condições para a dinamização de Teatro-Fórum e envolvimento comunitário sobre Violência Doméstica e ou Violência no Namoro	Concretizada
	3. Promover ações de sensibilização nas escolas/projetos de prevenção e atenuação de comportamentos agressivos / bullying	Concretizada
	4. Valorizar e apoiar projetos e ações de mediação escolar nas escolas para uma gestão positiva dos conflitos nas escolas e formação em direitos humanos	Concretizada
Medida 2 Facilitar a aproximação da Autarquia às Escolas para uma cidadania proactiva	5. Presidente na Escola: aproximar os jovens, os docentes e discentes das Escolas ao Município, para se alcançarem competências no exercício da cidadania e participação nas comunidades	Não Concretizada
Medida 3 Criar o Prémio Municipal para a Igualdade: destinado a dar ênfase e divulgar boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não-discriminação no concelho de Lagoa	6. Criar regulamento para atribuição do prémio ao setor da economia social, cultural e recreativo, desportivo, da educação e também empresarial, desde que sediados no concelho	Não Concretizada
Medida 4 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, com a apresentação pública anual	7. Dia Internacional da Mulher – 8 de março	Concretizada
	8. Dia Internacional do Desporto para o Desenvolvimento e Paz – 6 de abril	Concretizada
	9. Dia Internacional do Idoso – 1 de outubro	Concretizada
	10. Dia Internacional da Família – 15 de maio	Concretizada
	11. Dia Internacional contra o Tráfico de Seres Humanos – 30 de julho	Concretizada
	12. Dia Internacional da Juventude – 12 de agosto	Concretizada
	13. Semana da Mobilidade - 16 a 22 de setembro	Concretizada

Eixo 6 – Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 4 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, com a apresentação pública anual (cont.)	14. Lagoa pela Igualdade e Cidadania - outubro e novembro, integrando as atividades comemorativas dos seguintes dias por todos os parceiros locais:	Concretizada
	a. <i>Dia Internacional do Idoso – 1 de outubro</i>	
	b. <i>Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza – 17 de outubro</i>	
	c. <i>Dia Mundial para a Igualdade – 24 de outubro</i>	
	d. <i>Dia Internacional para a Tolerância – 16 de novembro</i>	
	e. <i>Semana pelo Direito a Ser Criança em Lagoa em estreita articulação com a CPCJ de Lagoa:</i>	
	f. <i>Dia Internacional contra os Maus-Tratos a Crianças e Jovens - 19 de novembro</i>	
	g. <i>Dia dos Direitos das Crianças - Convenção Internacional sobre os direitos das Crianças 1989 – 20 novembro</i>	
	h. <i>Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres – 25 de novembro</i>	
	i. <i>Iniciativa “Cidades para a Vida – Cidades contra a Pena de Morte” – 30 de novembro</i>	
Medida 5 Apresentar a Carta Local para o Incentivo à natalidade, com a criação de medidas tendentes à disseminação de uma política para a família, de carácter preventivo e/ ou assistencial para os mais vulneráveis	15. Integrar medidas preconizadas pelas autarquias familiarmente responsáveis, de forma a valorizar a candidatura ao prémio anual neste âmbito promovido pela Associação Portuguesa de Famílias Numerosas (APFN)	Em Curso Preenchido anualmente o questionário, mas nunca foi atribuído qualquer prémio
	16. Candidatura ao Prémio Viver em Igualdade, promovido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG, a nível nacional, que visa assinalar os melhores locais para viver em igualdade e distinguir Municípios com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas	Concretizada
	17. Criação de Regulamento Municipal para incentivo à natalidade e inclusão de rubrica em dotação orçamental anual para as medidas de apoio à natalidade a implementar pelo Município de Lagoa	Concretizada

Eixo 6 – Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 5 Apresentar a Carta Local para o Incentivo à natalidade, com a criação de medidas tendentes à disseminação de uma política para a família, de carácter preventivo e/ ou assistencial para os mais vulneráveis (cont.)	18. Concessão de apoios de incentivo à natalidade com a entrega de um Vale de Desconto (80€Vale) em três prestações anuais, até aos 36 meses da criança, para gastos em produtos de puericultura e despesas relacionadas e que sejam adquiridos em estabelecimentos do comércio local nos primeiros anos do bebé (ao 2º e 3º filho)	Concretizada
	19. Apoio ao nível da comparticipação em despesas de saúde – medicação, consultas de especialidade e meios complementares de diagnóstico - no âmbito da Procriação Medicamente Assistida (PMA) - até a um valor limite por agregado familiar sem filhos ou com um filho, com diagnóstico de infertilidade, nos termos da respetiva legislação habilitante.	Concretizada
	20. Atribuir um subsídio anual para as IPSS com respostas sociais de Creche, Centro de Dia, serviços de Apoio Domiciliário, que facilitem a integração/ocupação de crianças e idosos em situação de dependência através da aplicação de descontos (20%) ao nível da comparticipação familiar, para a integração no mercado de emprego de todos os elementos do agregado em idade ativa, mediante proposta da Unidade Ação Social e/ou Educação	Não Concretizada
	21. Facilitar a igualdade e a qualidade de vida dos cidadãos através da dinamização do GIP – Gabinete de Inserção Profissional de Lagoa para promoção do emprego e empreendedorismo no concelho	Em Curso
	22. Reforçar a comparticipação junto dos Agrupamentos de Escolas ao nível da ação social escolar no pré-escolar e 1º ciclo do Ensino Básico	Concretizada
	23. Apoiar a contratação de Técnicos Superiores por parte das IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social que apoiam as famílias mais vulneráveis – Protocolos anuais de cooperação para dinamização dos Gabinetes de Atendimento de Proximidade	Concretizada

Eixo 6 – Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação

Medidas	Ações	Avaliação
Medida 5 Apresentar a Carta Local para o Incentivo à natalidade, com a criação de medidas tendentes à disseminação de uma política para a família, de carácter preventivo e/ ou assistencial para os mais vulneráveis (cont.)	24. Implementar Tarifas familiares de acordo com o número de filhos nos regulamentos de taxas e licenças municipais	Concretizada
	25. Redinamizar o “Banco de Trocas” local com roupa, mobiliário, material desportivo, musical, escolar e outros recursos que possam ser reutilizados por várias famílias em protocolos de parceria com as Instituições locais – Loja da Família	Não Concretizada
	26. Facilitar a dinamização de campanhas anuais de angariação de material escolar, desportivo e musical, a disponibilizar aos alunos carenciados a identificar pelos Agrupamentos de Escolas, IPSS, Município, CPCJ a enquadrar na Loja da Família numa parceria local alargada	Concretizada
	27. Promover o GAPAF Gabinete de Aconselhamento e Prescrição da Atividade Física junto das famílias aplicando descontos progressivos a famílias numerosas – 3 ou mais filhos	Em Curso
	28. Priorizar os apoios ao nível da participação nas despesas de saúde – consultas de especialidade, medicação e meios complementares de diagnóstico – aos agregados familiares em situação de diagnóstico de infertilidade no âmbito do FES – Fundo de Emergência Social	Concretizada
	29. Facilitar a disponibilização de Bilhetes de Família para eventos culturais, desportivos, recreativos e outros (não deve ultrapassar o custo de quatro entradas avulsas ou aplicar descontos progressivamente crescentes de acordo com o n.º de filhos)	Não Concretizada
	30. Disseminar o Cartão Lagoa Social às famílias com filhos que apresentam um rendimento per capita inferior a 80% do IAS (419,22€ = 335,38€ depois de deduzidas as despesas fixas com habitação e medicação	Em Curso
	31. Facilitar o aumento dos beneficiários do serviço de Teleassistência	Em Curso
	32. Alargar o serviço de Assistência ao Lar a maior número de beneficiários/as	Em Curso

Eixo 6 – Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação		
Medidas	Ações	Avaliação
Medida 5 Apresentar a Carta Local para o Incentivo à natalidade, com a criação de medidas tendentes à disseminação de uma política para a família, de carácter preventivo e/ ou assistencial para os mais vulneráveis (cont.)	33. Aumentar a variedade de descontos em atividades culturais e desportivas promovidas pelo Município e outros serviços ao nível da educação e ação social	Concretizada
	34. Aumentar a variedade de descontos em estabelecimentos comerciais aderentes	Em Curso
	35. Reeditar o Guia LagoaSocial associado ao Cartão LagoaSocial com a inclusão dos novos descontos e benefícios	Concretizada
	36. Facilitar a criação e disseminação de serviços de entajuda familiar – cuidadores informais de idosos e crianças através do recurso ao trabalho voluntário dos mais velhos e/ou pessoas desempregadas	Não Concretizada
	37. Na atribuição de apoios económicos pela autarquia, garantir uma salvaguarda nos normativos em vigor que garanta a ponderação do contexto social e cultural do/a beneficiário/a, nomeadamente condições económicas, habitacionais, de saúde, suporte social, papel de cuidador de ascendentes ou descendentes	Em Curso
Medida 6 Criar indicadores para um Diagnóstico Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação a integrar no Plano de Desenvolvimento Social	38. Sensibilizar para a análise com base na igualdade de género abrangendo as várias dimensões: população e famílias, escolaridade, trabalho e emprego, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, mobilidade, proteção social, habitação social, saúde, desporto, cultura, cidadania, criminalidade e segurança	Não Concretizada
Medida 7 Promover Programas de Prevenção e Promoção da Saúde e bem-estar psicossocial em contexto escolar e comunitário	39. Disponibilizar formas de apoio/ acompanhamento técnico a crianças com dificuldades de aprendizagem e problemas comportamentais	Em Curso
	40. Facilitar a dinamização de programas longitudinais de prevenção e promoção da saúde de forma contínua e com avaliação anual em contexto escolar e comunitário	Em Curso
	41. Facilitar a prevenção da Diabetes em contexto escolar e comunitário: Projeto “Portugal Sem Diabetes”	Não Concretizada
	42. 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	Não Concretizada

5. DIAGNÓSTICO



Com a aplicação dos inquéritos por questionário procura-se conhecer as perceções, conceitos e expectativas que cada pessoa participante na fase de Diagnóstico tem sobre as questões de igualdade de género e de cidadania em geral, contribuindo desta forma, para que a CML possa, de forma adequada, eficaz e sustentada, assumir o seu papel de organização socialmente responsável.

Os resultados obtidos da aplicação destes questionários são uma mais-valia para as recomendações de boas práticas a desenvolver no futuro.

Tal como referido no ponto 3.3.2, os questionários apresentam-se estruturados em duas partes, sendo que a *Parte 1* é comum a todos os grupos com vista a conhecer-se as perceções, conceitos e expectativas de cada pessoa em matéria de igualdade de género, e a *Parte 2* contém questões específicas ligadas aos temas dos grupos.

Estes questionários foram aplicados a 33 pessoas, 16 homens e 17 mulheres.

Parte 1

Este questionário aborda um conjunto de tópicos respeitantes a 6 dimensões principais:

1. Opiniões relativamente a papéis de homens e mulheres na família;
2. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral;
3. Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho;
4. Valores igualitários;
5. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização;
6. Questões a integrar em inquéritos de clima.

Parte 2

- Recursos Humanos (Anexo XIV)
- Comunicação Interna e Externa (Anexo XV)
- Saúde e Ação Social (Anexo XVI)
- Urbanismo, Habitação, Ambiente, Segurança e Prevenção de Espaços Públicos e Mobilidade (Anexo XVII)
- Educação, Cultura, Desporto, Juventude e Lazer (Anexo XVIII)

Abaixo, nos quadros 1,2,4,3,5 e 6, apresentam-se os resultados respeitantes à Parte 1 do Questionário representando as respostas de todas as pessoas que participaram no seu preenchimento.

Quadro 1

Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1. Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a.	26	4	3	0
2. O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder.	28	4	1	0
3. É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa.	19	5	8	1
4. É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade.	3	4	5	21
5. Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho.	24	5	2	0
6. Os grandes gastos devem vir do salário do homem.	30	2	1	0
7. Uma mulher sem filhos é egoísta.	28	5	0	0
8. Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso.	15	12	5	0
9. Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança.	13	10	7	3
10. O homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar.	26	6	0	1
11. Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	23	3	5	2

Quadro 2

Percepções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1. Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política.	13	9	9	1
2. As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares.	4	12	11	5
3. As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas.	1	2	18	11
4. Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos.	1	10	19	2
5. As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões.	3	5	14	10
6. Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho.	22	4	3	3
7. As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família.	18	8	5	0
8. Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim.	16	8	7	1

Quadro 3

Valores igualitários	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1. É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão.	1	2	3	27
2. Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres.	27	3	3	0
3. É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	20	8	5	0
4. É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão.	29	2	1	1

Quadro 4

Percepções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1. A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.	1	6	14	12
2. Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens.	3	1	8	21
3. Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	16	9	7	1

Quadro 5

Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1. As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades.	18	3	10	2
2. A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher.	32	0	1	0
3. As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa.	23	4	5	0
4. As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos.	16	10	5	2
5. As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens.	28	1	2	2
6. É errado os homens irem para uma profissão feminina.	28	4	1	0
7. Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado.	28	2	2	1

Quadro 6

Questões a contemplar nos inquéritos de clima	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1. Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.	2	5	10	16
2. Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional.	5	5	8	15
3. Considero que a minha organização promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da organização.	1	7	12	13
4. Na minha organização, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado.	2	2	8	21

É claramente expresso nas respostas, uma crescente consciencialização de que homens e mulheres podem e devem desempenhar papéis igualitários no trabalho, na vida pública, na família, na partilha das tarefas domésticas e na conciliação trabalho/família. Ainda assim, quando a reflexão se centra nas questões mais concretas da maternidade e, no que foi sempre o papel da mãe, a dúvida instala-se. Quando questionados/as: «Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso?» mais de 50% discordam parcialmente ou concordam parcialmente. Também no papel dos homens face ao trabalho versus paternidade, quando questionados/as: «Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança?» mais de 60% discorda parcialmente ou concorda parcialmente ou mesmo, afirma que não deve.

As respostas dadas na generalidade dos quadros acima revelam, no entanto, um grande progresso no conhecimento e incorporação dos princípios da igualdade de género pelas pessoas que responderam a estes questionários.

Face às questões das discriminações ainda existente no mundo laboral, no que diz respeito às diferenças salariais, ao acesso à formação profissional, a todas as profissões ou mesmo, aos cargos de chefia e alta direcção de

forma igual para homens e mulheres, manifestam uma rejeição clara a todo o tipo de discriminações com base no sexo.

De referir, no entanto, que a maioria reconhece a existência na CML de trabalhos que só são praticamente feitos por homens e outros só por mulheres e não discordam dessa situação.

Manifestam ainda que, internamente, as questões de conciliação trabalho/família não estão muito desenvolvidas e carecem de melhoria, expressando essa posição nas questões: «em caso de necessidade, não têm liberdade de flexibilizar o horário de trabalho; não são encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional; não promovem práticas nesse sentido».

Quadros com os resultados referentes à Parte 2 dos Questionários de cada um dos 5 Grupos Temáticos.

No grupo temático dos **Recursos Humanos**, participaram 6 pessoas, todas mulheres.

Quadro 1 - Recursos Humanos

Recrutamento e Seleção	SIM	NÃO
A sua entidade empregadora enumera os critérios (objetivos e transparentes) na seleção?	6	0
A informação é mantida e tratada por sexo?	0	5
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	1	3
Na equipa de seleção existe uma representação equilibrada de mulheres e homens?	2	4
Os requisitos para o desempenho da função são isentos de qualquer associação ao género?	6	0
Quando se recorre a <i>outsourcing</i> , são verificados os princípios da igualdade de género?	4	2
Descrição e Avaliação de Funções	SIM	NÃO
As funções encontram-se definidas e descritas com linguagem inclusiva e neutra?	6	0
A sua entidade avalia o valor das funções através de critérios objetivos e isentos de características associadas ao sexo?	4	1

Quadro 1 - Recursos Humanos

Formação e Desenvolvimento de Competências	SIM	NÃO
A sua entidade integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	1	3
A sua entidade empregadora possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação?	6	0
Formação e Desenvolvimento de Competências (cont.)	SIM	NÃO
A sua entidade dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/ funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	4	1
Trabalhadores/as têm as mesmas oportunidades de formação, sendo as competências reconhecidas de modo igual aquando dos processos de promoção e progressão na carreira?	6	0
A sua entidade efetua o tratamento por sexo dos dados relativos à formação?	0	5
Gestão de Carreiras	SIM	NÃO
Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	5	1
São excluídos os critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as trabalhadores/as ou às suas responsabilidades familiares?	2	3
Estão previstas iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	4	2
Avaliação de Desempenho (SIADAP) e Recompensas	SIM	NÃO
Estão assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo nos processos de avaliação de desempenho?	5	1
A avaliação de desempenho recorre a critérios objetivos não baseados no sexo?	5	1
É proporcionada formação a avaliadores de forma a evitar erros de enviesamento associados ao género na avaliação de desempenho?	3	3
Encontram-se definidos critérios objetivos, independentemente do sexo, para a atribuição de recompensas (reconhecimentos e/ou prémios)?	4	2
As licenças gozadas nos termos da lei são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da Avaliação de Desempenho?	4	2
Os objetivos de desempenho são igualmente alcançáveis para funções predominantemente femininas e masculinas?	5	1
Remunerações	SIM	NÃO
A entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	6	0
Existem critérios objetivos, independentes do sexo, que justifiquem eventuais diferenças na atribuição de remunerações?	5	0
A entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações onde constam os benefícios adicionais atribuídos por função, independentemente do sexo?	6	0
A entidade empregadora assegura que não se registam diferenças relativas às médias de remuneração entre funções tradicionalmente masculinas e femininas?	5	1
É efetuado o cálculo das disparidades salariais identificando potenciais ocorrências de discriminação direta ou indireta?	1	5

Quadro 1 - Recursos Humanos

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal Com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a entidade:	SIM	NÃO
Incentiva a apresentação de sugestões e avalia a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras neste domínio?	4	2
Proporciona benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras?	4	1
Dispõe de equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex.: creche, jardim-de-infância, ATL colónias de férias, ou outros)?	1	4
Possibilita o trabalho a partir de casa?	1	5
Possibilita o teletrabalho?	0	6
Concede horários de trabalho flexíveis?	6	0
Possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário?	4	2
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação?	5	1
Concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras?	4	1
Prevê a partilha do posto do trabalho?	2	3
Possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação?	6	0
Incentiva os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei?	6	0
Concede licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?	1	5
Concede licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei?	1	5
Procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?	1	4
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadoras/trabalhadores?	1	5

No grupo temático da **Comunicação Interna e Externa**, participaram 3 pessoas, todos homens.

Quadro 2 - Comunicação Interna ou Externa

Informação, Comunicação e Imagem	SIM	NÃO
Na comunicação interna, a CML tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?	3	0
Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a trabalhadores e trabalhadoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, esta trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	2	1
A CML utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	2	0
A CML divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?	3	0
A CML promove a difusão externa das medidas iniciadas em prol da gestão da diversidade de forma a disseminar comportamentos e atitudes éticas.	3	0
A CML acompanha e dinamiza a comunicação de reuniões ou sessões públicas de debate, bem como a articulação com a Conselheira para a Igualdade, sobre as questões da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	3	0
A CML desenvolve campanhas de sensibilização para a partilha das tarefas familiares no sentido de incentivar uma divisão mais justa de responsabilidades ao nível do trabalho não pago entre homens e mulheres, e disseminar informação a cidadãos e cidadãs sobre os direitos do pai, da mãe, dos avós e das avós, incentivando o gozo da licença parental e o usufruto dos direitos de assistência.	2	0
A CML dinamiza campanhas de comunicação promotoras da dessegregação profissional ¹ , bem como disponibiliza informações e formação a entidades empregadoras e suas equipas de gestão de recursos humanos.	3	0
A CML disponibiliza espaços de informação, onde trabalhadores e trabalhadoras dos municípios possam ver respondidas questões do foro dos direitos e deveres no domínio da igualdade de género no emprego. Estes gabinetes podem ainda prever serviços de apoio a colaboradores/as vítimas de discriminação no local de trabalho.	3	0
No gabinete de inserção profissional (GIP) promovido pela CML, existem normas ou incentivos à contratação de pessoas do sexo sub-representado ² para a função em questão.	2	1

1. Segregação profissional – concentração de mulheres em áreas de trabalho tradicionalmente consideradas como femininas e de homens em áreas de trabalho tradicionalmente consideradas como masculinas.

2. Sexo sub-representado – profissões que possuam um número insuficiente de pessoas de determinado sexo.

No grupo temático da **Saúde e Ação Social**, participaram 4 pessoas, todas mulheres.

Quadro 3 - Saúde e Ação Social

Questões de igualdade de género na área da saúde	SIM	NÃO
Existem diferenças no concelho, entre mulheres e homens, no acesso à saúde?	1	3
Existem diagnósticos de saúde com perspetiva de género no concelho, com os dados administrativos desagregados por sexo?	2	2
Têm sido desenvolvidas iniciativas de promoção da saúde com perspetiva de género no concelho?	2	2
Têm sido desenvolvidas ações para o envolvimento dos pais nos cuidados maternos?	2	2
Os homens têm participado nas consultas de saúde sexual, reprodutiva ou pediatria?	3	1
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para o aumento da responsabilização e participação dos homens nas consultas de saúde sexual, reprodutiva ou pediatria?	1	3
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para a melhoria do acesso e qualidade dos cuidados de saúde públicos específicos para as pessoas minoritárias em termos de orientação sexual, identidade de género e etnia, imigrantes e pessoas com deficiência?	1	3
Têm sido desenvolvidas iniciativas de formação em inclusão e igualdade de género para profissionais de saúde?	0	4
Questões de igualdade de género na área da ação social	SIM	NÃO
Existem diferenças no concelho, entre mulheres e homens em idade ativa, no que diz respeito a condições socioeconómicas?	4	0
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações de apoio à população idosa, tendo em conta as diferenças de género?	0	4
Existem políticas de envelhecimento ativo para ambos os sexos?	4	0
Se respondeu sim à questão anterior, essas políticas são flexíveis para as pessoas que têm responsabilidades decorrentes de assistência a outras pessoas?	2	2

Quadro 3 - Saúde e Ação Social

Questões de igualdade de género na área da ação social (cont.)	SIM	NÃO
É recolhida informação sobre quem recorre mais aos serviços de ação social, em termos de sexo, idade, grupo étnico, problemática, etc.?	0	4
Têm sido desenvolvidas ações no sentido de melhorar as condições de vida das famílias monoparentais do concelho?	0	4
Existem recursos disponíveis para as vítimas de violência doméstica e respetiva articulação entre serviços?	4	0
Têm sido desenvolvidas ações para a melhoria da qualidade do apoio prestado na sinalização e encaminhamento das vítimas de violência doméstica?	4	0
Têm sido desenvolvidas ações para o apoio à saída da situação violenta e posterior apoio na integração social das vítimas?	4	0
A Câmara Municipal de Lagoa tem conhecimento da situação socioeconómica das minorias étnicas do concelho e quais as principais necessidades tendo em conta as questões de género?	2	2
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para o apoio à integração das minorias étnicas?	4	0
No caso de existirem pessoas sem-abrigo no concelho, têm sido desenvolvidas iniciativas de apoio a esta população?	4	0
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para suprir eventuais necessidades no que diz respeito a equipamentos para a infância (creche e jardim de infância)?	4	0
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para suprir eventuais necessidades no que diz respeito à cobertura do ensino pré-escolar, tendo em conta o setor público e o setor privado?	4	0
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para suprir as necessidades relativamente à cobertura dos equipamentos para idosos e pessoas dependentes?	3	1
Têm sido desenvolvidas iniciativas em matéria de inclusão e igualdade de género para pessoas que trabalham mais diretamente com população mais vulnerável?	3	1
Têm sido desenvolvidas iniciativas para a inclusão e participação nas decisões da população abrangida pela ação social?	0	4

No grupo temático do **Urbanismo, Habitação, Ambiente, Segurança e Prevenção de Espaços Públicos e Mobilidade**, participaram 5 pessoas, 4 mulheres e 1 homem.

Quadro 4 - Urbanismo, Habitação, Ambiente, Segurança e Prevenção de Espaços Públicos e Mobilidade	SIM	NÃO
Considera que existem espaços urbanos no concelho, em que as pessoas se manifestam como se sentindo inseguras e/ou excluídas?	0	5
Que grupos de pessoas considera que se sentem inseguras/excluídas do espaço urbano?	SIM	NÃO
Mulheres	1	3
Pessoas idosas	1	3
Crianças	1	3
Minorias étnicas	0	3
Pessoas refugiadas	0	3
Formação do Staff	SIM	NÃO
O pessoal envolvido no desenho e desenvolvimento de instalações ou serviços são formados para serem mais conscientes das necessidades e preocupações de mulheres e homens que viajam nos transportes.	3	2
Todo o pessoal que contacta com o público é formado para ser mais consciente das necessidades e preocupações de mulheres e homens que viajam nos transportes.	3	2
Motoristas são formados/as para terem uma condução não ameaçadora, inconveniente ou perigosa.	3	2
Pesquisa, consulta e planeamento	SIM	NÃO
A organização recolhe estatísticas desagregadas por sexo, por rendimento, residência, idade, etnia, posse e uso de carro, motivo das deslocações (por exemplo nos inquéritos de mobilidade).	0	5
A pesquisa na organização monitoriza mudanças nas necessidades e experiências de transporte de mulheres e homens.	0	5
A organização consulta mulheres e homens acerca do desenho de novas paragens, estações ou terminais, veículos e acerca do desenvolvimento de novos serviços de transportes.	0	5
São organizadas reuniões de consulta em horários convenientes para mulheres e homens, e disponibilizadas facilidades de acolhimento de crianças.	1	4

Quadro 4 - Urbanismo, Habitação, Ambiente, Segurança e Prevenção de Espaços Públicos e Mobilidade	SIM	NÃO
Pesquisa, consulta e planeamento (cont.)	SIM	NÃO
As abordagens da organização a clientes e comunidade têm em conta os diferentes níveis de literacia.	4	1
A organização analisa as queixas e comentários por sexo.	0	5
A organização analisa os comentários e queixas que recebe de forma a responder a problemas.	3	2
Passageiros que se queixam estão conscientes dos procedimentos e organismos a que recorrer.	1	4
A organização trabalha de forma próxima com o pessoal do planeamento urbano para assegurar que as necessidades de transporte das mulheres e homens que residem e trabalham na área são asseguradas.	1	4
A organização trabalha de forma próxima com as autoridades locais e outros fornecedores de transportes para fornecer ligações (conectividade, bilhetes comuns, etc.).	0	5
Pelo menos uma pessoa tem nas suas tarefas a de identificar barreiras à utilização de transportes específicas de mulheres e homens. Existe procedimentos de análise de barreiras...	0	2
A organização está ativamente empenhada em desenvolver rotas mais seguras para as escolas.	3	2
Serviços a clientes	SIM	NÃO
Os veículos têm amplos espaços para bagagem, para compras ou carrinhos, e com facilidade de uso.	3	2
A informação está facilmente disponível acerca do funcionamento em termos de transporte e acomodação de carrinhos, compras, bagagem e bicicletas.	2	3
A sinalética nos veículos é clara quanto a transporte e acomodação de carrinhos, compras, bagagem e bicicletas.	2	3
Existem assentos desenhados e claramente assinalados para pessoas idosas, com deficiências, com crianças ou mulheres grávidas.	3	2
Instalações sanitárias acessíveis a cadeiras de rodas, com fraldário para permitir que cuidadores/as de ambos os sexos levem crianças de ambos os sexos às instalações sanitárias.	4	1
Os autocarros têm pisos rebaixados e rampas para cadeiras de rodas e carrinhos.	0	5

Quadro 4 - Urbanismo, Habitação, Ambiente, Segurança e Prevenção de Espaços Públicos e Mobilidade	SIM	NÃO
Segurança pessoal	SIM	NÃO
As decisões sobre a localização e frequência de paragens de autocarro são feitas com consulta a utilizadores/as e dados topográficos para maximizar a acessibilidade.	1	4
As preocupações de passageiros/as são consideradas quando se tomam as decisões acerca da localização e horários de mudança de pessoal que contacta com o público	0	5
O pessoal que contacta com o público tem meios para chamar assistência/apoio em casos de violência, ameaças ou circunstâncias suspeitas.	3	2
Quando há passagens subterrâneas, nas estações elas estão bem iluminadas e têm espelhos nas esquinas para ampliar a visibilidade.	0	4
Estações sem pessoal ou áreas remotas de grandes estações têm pontos de ajuda/emergência ou outros dispositivos de comunicação de emergência acessíveis e bem assinalados.	0	4
Em estações e terminais com pessoal, este tem informação acerca dos atrasos e mudanças de horários, e está disponível para explicar ao público o que está a acontecer e propor alternativas	0	4
Existe afixado na estação informação de que existem caminhos pedestres seguros e acessíveis.	0	5
Os parques de táxis nas estações estão bem iluminados, bem como os caminhos que os ligam às estações.	3	2
Existe nas linhas e paragens informação acerca dos horários e rotas.	1	4
Os novos horários são divulgados com antecedência suficiente para permitir ao público planejar as suas viagens.	0	5
Está disponível informação acerca de rotas, horários e tarifas, incluindo em centros comerciais, hospitais, clínicas, correios, bibliotecas e empresas.	0	5
A organização dispõe e disponibiliza orientações para prevenir o sexismo ou violência nas publicidades que aparecem nas infraestruturas de transporte e nos transportes.	1	4

No grupo temático da **Educação, Cultura, Desporto, Juventude e Lazer**, participaram 15 pessoas, 6 mulheres e 9 homens.

Questões de igualdade de género na área da educação	SIM	NÃO
Existem desigualdades entre mulheres e homens nas qualificações escolares?	4	6
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para o aumento das qualificações das gerações mais velhas, sobretudo de mulheres?	5	5
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para o combate ao abandono escolar sobretudo dos rapazes? Para o aumento da frequência escolar das crianças e jovens de etnia cigana, sobretudo das raparigas?	8	2
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para o aumento da frequência escolar das crianças e jovens de etnia cigana, sobretudo das raparigas?	8	7
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas para aumentar o acesso à Internet e as competências em TIC para mulheres e homens do concelho, sobretudo os/as mais velhos/as?	11	4
Têm havido preocupação em incorporar a igualdade de género na educação e formação da população adulta?	8	7
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género nos diversos cursos?	6	9
O ambiente escolar respeita a igualdade de género, no que se refere a programas, manuais e outros materiais escolares, práticas educativas, instalações?	8	2
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas no sentido de que esta seja respeitada em programas, manuais, práticas educativas e instalações?	7	3
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para professores/as e responsáveis dos órgãos das escolas?	8	6
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para administrativos/as e auxiliares das escolas?	7	6
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género na aprendizagem (nos currículos, em atividades extracurriculares, em projetos, em comemorações, etc.) para os/as alunos/as dos diferentes níveis de ensino?	8	6
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas em direção a uma maior paridade (funções de chefia e direção, docência, auxiliares) onde as desigualdades se revelem mais significativas?	7	7
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género para pais, mães e encarregados/as de educação?	5	9
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para a promoção da educação sexual (nas escolas, nos centros de saúde, nas associações de jovens, etc.)?	7	6
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas para medir e combater o bullying sexual, homofóbico e transfóbico?	7	7

Questões de igualdade de género na área da educação (cont.)	SIM	NÃO
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas para a promoção da igualdade de género na comunidade em geral?	6	6
Têm sido desenvolvidas iniciativas para a promoção de igualdade de género ao nível da apresentação e comercialização de produtos para a infância?	6	5
Questões de igualdade de género na área da cultura	SIM	NÃO
Existem prémios no concelho com evocação de uma personalidade feminina?	1	12
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações de visibilização do papel das mulheres na cultura (exposições, programas de rádio, prémios, cartazes, celebração de dias...)?	5	9
Têm sido desenvolvidas adquiridos livros e outros recursos sobre igualdade de género nas bibliotecas do concelho?	5	8
Têm sido desenvolvidas ações de formação em história das mulheres para agentes culturais do concelho?	5	7
Têm sido desenvolvidas ações de formação em igualdade de género para funcionários/as de bibliotecas e ludotecas do concelho?	4	9
Se sim, recolhem informação acerca do nº de funcionários/as de bibliotecas e ludotecas abrangidos/as por ações de formação em IG, segundo o sexo?	6	5
Têm conhecimento do n.º de artistas e artesãos/ãs do concelho, segundo o sexo?	3	11
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações de valorização da produção artística e artesanal das mulheres do concelho?	1	11
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações de promoção do conhecimento do património histórico-artístico criado por mulheres, que reflete a vida e o papel das mulheres no concelho?	4	8
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ ações de promoção de passeios e visitas guiadas pelo concelho com uma perspetiva de género?	4	8
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ ações de promoção de visitas guiadas a espaços artísticos e culturais do concelho com uma perspetiva de género?	4	8
Têm sido desenvolvidas iniciativas de promoção da presença equilibrada de mulheres e homens na oferta artística e cultural do concelho?	6	7
Têm sido desenvolvidas iniciativas de fomento de rede de mulheres artistas locais?	2	11
Têm sido publicadas notícias relacionadas com IG nos órgãos de comunicação locais?	3	11

Questões de igualdade de género na gestão desportiva local	SIM	NÃO
Tem-se em conta, de forma sistemática, a situação e as necessidades de homens e mulheres no que toca à atividade física e desporto, no desenho das políticas a nível local.	6	5
Analisa-se o impacto de género resultante da aplicação do orçamento anual dedicado ao desporto do órgão de gestão.	7	5
Os encargos estabelecidos para a concessão e contratação de serviços em instalações desportivas incluem requisitos para garantir a conformidade com o princípio da igualdade pela entidade que recebe a concessão.	5	5
Existe uma presença paritária de homens e mulheres na estrutura política e na composição das diferentes comissões desportivas do órgão de gestão local.	6	6
Existe uma representação equilibrada de mulheres e homens no conjunto da força de trabalho afeta à área desportiva, tanto própria como subcontratada.	7	4
São conhecidas as condições de trabalho do pessoal ao serviço, tanto interno como subcontratado, afeto à área do desporto e não existem hiatos de género a este nível.	3	9
Os contratos programa de desenvolvimento desportivo (e outras subvenções no domínio do desporto) incorporam aspetos orientados para o impulsionamento da participação das mulheres nos diversos níveis do âmbito desportivo.	6	5
Faz-se um uso não sexista da linguagem e das imagens em todas as ações de comunicação desportiva pela entidade local.	5	7
O pessoal responsável da gestão desportiva local, tanto técnico como político, tem formação em matéria de igualdade de género.	6	6
Utilizam-se diferentes canais de difusão com o objetivo de garantir que a informação chega aos diferentes segmentos da população.	9	4
Questões de igualdade de género: na oferta desportiva realizada pela entidade gestora local	SIM	NÃO
Existem ferramentas para obter informação acerca do comportamento da procura desportiva, em função das variáveis idade e sexo.	10	3
Obtêm-se dados de participação em cada uma das atividades desportivas que compõem a oferta desportiva local.	4	9
Criam-se indicadores que permitem conduzir um diagnóstico da atividade desportiva local (rácios de participação desportiva em relação à população).	5	7
Foram ativados canais para obter informação qualitativa acerca do grau de satisfação dos diferentes segmentos da população a respeito da oferta desportiva.	6	6
A oferta de atividade é desenhada com o objetivo de cobrir as expectativas e necessidades desportivas de todos os segmentos da população identificados.	6	7
Incorporam-se variantes (horário, localização, etc.) na programação das atividades oferecidas em resposta às necessidades detetadas em cada um dos segmentos da população.	7	6

Questões de igualdade de género: na oferta desportiva realizada pela entidade gestora local	SIM	NÃO
Todas as atividades que compõem a oferta desportiva são realizadas em espaços adequados.	3	9
A distribuição de espaços desportivos não produz situações de desigualdade entre utilizadores e utilizadoras.	3	10
O estabelecimento de horários para as diferentes atividades não produz situações de desigualdade entre utilizadores e utilizadoras.	5	7
Questões de igualdade de género: na oferta desportiva realizada por outras entidades	SIM	NÃO
Elaborou-se um mapa de entidades desportivas, federadas e não federadas, e conhece-se o número de desportistas adstritos a cada entidade (segundo o sexo e a idade).	11	2
Atualiza-se anualmente o registo de dados correspondente ao número de desportistas adstritos a cada entidade desportiva.	9	5
As entidades desportivas locais contam com uma oferta de atividades dirigida a cada um dos segmentos da população definidos (homens e mulheres de todas as categorias federadas).	7	7
É conhecido o índice de abandono desportivo existente em cada uma das entidades desportivas, segmentada por sexo e categoria.	5	9
São identificadas as causas que motivam o abandono desportivo por parte das mulheres do município.	9	5
O pessoal técnico dos clubes e entidades desportivas recebe ou já recebeu formação em igualdade.	8	6
Desenhou-se uma oferta de atividades, promovida pela própria entidade ou em colaboração com outras entidades, para jovens entre os 12 e 18 anos, como alternativa à oferta das entidades desportivas federadas.	8	5
É conhecido o número de mulheres integradas na direção de entidades desportivas locais.	6	7
É conhecido o número de mulheres da equipa técnica das entidades desportivas locais.	11	3
São conhecidas as condições de trabalho (retribuição e formação) de treinadoras e treinadores das entidades desportivas locais.	10	4
O acesso aos recursos desportivos públicos está aberto, de forma equitativa, tanto a entidades desportivas tradicionais como a outro tipo de entidades que têm uma oferta desportiva aberta e alternativa ao desporto federado.	11	2
Os critérios para o estabelecimento de horários das instalações são definidos de acordo com critérios de igualdade.	10	4
O material desportivo é distribuído de forma equitativa entre mulheres e homens das entidades desportivas.	11	3

Questões de igualdade de género: na oferta desportiva realizada por outras entidades	SIM	NÃO
Realiza-se o estudo do impacto de género dos recursos empregues pelas entidades desportivas.	7	6
As entidades desportivas difundem informação acerca dos eventos e resultados desportivos obtidos tanto por secções masculinas como femininas.	13	1
Questões de igualdade de género na oferta de desporto em idade escolar	SIM	NÃO
Existe um programa de desporto em idade escolar coordenado entre os diferentes agentes locais com competências sobre o mesmo.	8	6
A oferta de atividades de desporto em idade escolar é diversa e contempla a participação de estudantes com diferentes capacidades motoras e aptidões físicas.	7	6
O programa de atividades do desporto em idade escolar desenha-se e desenrola-se com critérios coeducativos.	10	3
De forma paralela a determinadas atividades desportivas em idade escolar, organizam-se atividades desportivas dirigidas a pessoas adultas, com o objetivo de conciliar a vida familiar com a atividade desportiva.	8	5
Registam-se os dados de participação nas atividades desportivas em idade escolar, atendendo aos critérios de segmentação estabelecidos (idade e sexo).	7	6
Existe coerência entre a oferta desportiva em idade escolar e a oferta desportiva federada, dando continuidade às atividades iniciadas em idade escolar.	8	6
Não se detetaram atividades desportivas masculinizadas e feminizadas.	8	5
Existe uma distribuição equitativa dos recursos entre atividades em idade escolar masculinas e femininas.	11	2
Tanto as atividades em idade escolar masculinas como as femininas contam com pessoal técnico devidamente qualificado.	10	3
A alocação de instalações desportivas e horários para desenvolver as atividades de desporto em idade escolar faz-se de forma equilibrada entre atividades masculinas e femininas.	9	5
Calculam-se anualmente os índices de abandono da prática desportiva em idade escolar, analisando os resultados de forma segmentada (idade e sexo).	9	5
Fazem-se campanhas de sensibilização dirigidas a famílias com o objetivo de incentivar a prática desportiva dos e das menores.	6	8
Questões de igualdade de género nas infraestruturas e equipamentos desportivos	SIM	NÃO
Publica-se, periodicamente, um catálogo de equipamentos desportivos locais, tanto em espaços fechados como abertos, com informação relativa às atividades desenvolvidas, público destinatário, horários, etc., a fim de visibilizar a prática desportiva das mulheres.	8	6

Questões de igualdade de género nas infraestruturas e equipamentos desportivos (cont.)	SIM	NÃO
Além das instalações desportivas tradicionais (polidesportivos, piscinas, etc.), criaram-se espaços abertos, urbanos ou naturais, para a prática de atividades desportivas não programadas.	8	5
As instalações desportivas do município estão localizados em lugares frequentados e habitados.	9	5
Pode aceder-se aos equipamentos desportivos locais através de transportes públicos. O horário dos transportes coincide com o horário de abertura das instalações.	6	8
Os equipamentos desportivos locais, assim como os espaços adjacentes, encontra-se devidamente iluminados.	11	3
Dispõe-se de ferramentas para quantificar o uso dos equipamentos e instalações desportivas locais por parte dos diversos segmentos da população.	10	3
Existe um protocolo de atuação para distribuir e gerir o uso dos vestiários e para dar resposta a diferentes casuísticas.	7	6
Os fraldários situam-se em lugares de comum acesso por homens e mulheres ou, em alternativa, nos vestiários femininos e masculinos.	5	8
Existem espaços e serviços complementares de ludoteca para favorecer a conciliação da vida familiar com a prática desportiva.	6	8
Existem espaços para estacionar carrinhos de bebés e cadeiras de rodas.	6	3
O mobiliário desportivo responde às necessidades físicas e morfológicas de um público variado.	5	4

Questões de igualdade de género na área da juventude	SIM	NÃO
Existem espaços dedicados aos jovens no concelho?	5	8
Têm sido promovidos eventos destinados a jovens (semanas da juventude, etc.)?	7	6
Os eventos promovidos integram a perspetiva de género, participando rapazes e raparigas?	9	4
Existem estruturas/serviços suficientes destinados a apoio a jovens?	7	7
Existem serviços de atendimentos a jovens por questões relacionadas com a sexualidade?	0	9

Questões de igualdade de género na área da juventude	SIM	NÃO
Existem programas do concelho dirigidos à população jovem?	6	3
Existem programas de voluntariado jovem?	1	8
Existem programas de voluntariado com uma perspetiva de género?	1	8
Existem programas de formação sobre violência no namoro dirigidos a jovens?	6	2

As respostas dadas e expressas nos quadros acima relativos aos temas que foram abordados nos grupos temáticos, refletem que a maioria das pessoas que participaram tem uma perceção positiva do trabalho que tem sido feito ao nível do município nas questões de cidadania em geral, revelando ainda, alguma reflexão e expectativa positiva quanto à necessidade de uma representação igualitária de homens e mulheres em todas as áreas da vida, desde a educação, à saúde, ao desporto, a uma mobilidade acessível para todas as pessoas e em segurança. Mas, as respostas são também reveladoras de que há ainda muito por fazer, principalmente, comunicando melhor com e entre todas as partes interessadas, executivo, população em geral, organizações, empresas e serviços públicos.

Também os princípios da inclusão social e de uma igualdade de oportunidades para todas as pessoas, em todas as esferas da vida, é uma vontade e um querer que transparece destes questionários.

São estas respostas e expectativas que se veiculam nas conclusões e recomendações que se apresentam, de seguida, finalizando este relatório.

6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES DE APOIO À CONCEÇÃO DO NOVO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E CIDADANIA



As presentes *Conclusões e Recomendações* tem como pressupostos os resultados do trabalho de Avaliação ao Plano Municipal para a Igualdade de Cidadania da CML 2015-2017, do Diagnóstico posteriormente realizado bem como, as sugestões apresentadas pelas pessoas que participaram nas sessões de *Focus Group* e nas reuniões dos Grupos Temáticos, aquando da aplicação dos Inquéritos por Questionário na fase de Diagnóstico.

Nesta fase de *Conclusões*, é de enfatizar e evidenciar, o quanto o desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania da CML 2015-2017 foi importante, positivo e fator de progresso em matéria de Igualdade e Cidadania para o Município de Lagoa, não só pelos objetivos, medidas e ações a que se propôs atingir e concretizou numa tão satisfatória percentagem (cerca de 60%) mas, principalmente, porque colocou na *Agenda da sua Intervenção*, **a Igualdade, a Cidadania e a Inclusão Social** num desempenho de grande compromisso com a Responsabilidade Social e com a Agenda 2030 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, promovida pelas Nações Unidas, subscritos por Portugal.


Propõe-se que a Câmara Municipal de Lagoa passe, de forma regular, a utilizar o Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG) concebido no âmbito do Projeto Local Gender Equality, por ser um poderoso instrumento de política autárquica, na medida em que, ao fornecer uma métrica adaptada ao nível local, possibilita o registo dos progressos feitos anualmente no que respeita às condições socioeconómicas que marcam a vida das mulheres e dos homens residentes no município de Lagoa, bem como das iniciativas camarárias desenvolvidas para as melhorar. Este instrumento, enquanto referencial, viabiliza a realização de exercícios de comparação entre vários municípios, apontando assim caminhos e boas práticas a seguir na definição de prioridades da ação municipal.


O caminho indicado nas *Recomendações* não é mais do que o prosseguimento das políticas já iniciadas, complementando algumas delas com novas ações, criando outras e em alguns casos, retomando o que não foi consegui-



do concretizar. Relativamente às ações não realizadas, sugere-se que voltem a ser planeadas, enfatizando a necessidade de o novo Plano priorizar aquelas que são destinadas para dentro da organização, uma vez que essas são as que apresentam menos grau de concretização no atual plano em vigência.


Na sua apresentação, é seguida a mesma linha de orientação usada pelo Plano ainda em curso, ou seja, por Eixos de Intervenção, de forma a ter uma leitura mais sistematizada, objetiva e facilitadora de possível aplicação pelo Executivo da CML.


Eixo 1 – Planeamento Estratégico: Estratégia, Missão e Valores da organização Município de Lagoa

-  Reforçar o conhecimento do Código de Ética e da Comissão de Ética junto de todas as partes interessadas, divulgando-os, quer internamente junto dos trabalhadores e das trabalhadoras, quer externamente junto dos/as munícipes, fornecedores e outras partes interessadas, através de novas formas de disseminação, divulgação e comunicação;

-  Garantir junto de todas as pessoas que sejam admitidas como colaboradores/as da CML, o compromisso de adesão ao Código de Ética e ao conhecimento da existência da Comissão de Ética;


-  Integrar na Formação dirigida aos/as trabalhadores/as (obrigatória) módulos de apresentação, reflexão e discussão sobre:
 -  A Comissão de Ética;


 -  O Código de Ética;


 -  O Manual do Trabalhador/a (proceder à sua atualização).

Eixo 2 - Recursos Humanos



Acolhimento e Manual do/a Colaborador/a


-  Rever e melhorar o Manual de Acolhimento, apresentando a CML e o seu organograma, identificando os Serviços desta, as pessoas neles colocadas, as normas internas relativas aos direitos/obrigações dos trabalhadores/as, as questões ligadas às ausências, à Parentalidade, aos Serviços Sociais da CML, entre outras;


-  Reforçar a metodologia de apresentação de novos/as colaboradores/as, valorizando-a e tornando-a obrigatória;


-  Criação do Manual do/a Colaborador/a.

Recrutamento e Seleção de Pessoal

-  Ter presente nos requisitos de Recrutamento e Seleção externo ou interno de colaboradores/as, medidas que garantam:
 -  que a linguagem utilizada no anúncio seja inclusiva e não discriminatória;

 -  que o perfil das pessoas encarregadas do recrutamento e seleção incorporem os princípios da igualdade;

 -  que a vaga em aberto seja amplamente comunicada, interna ou externamente, de acordo com os requisitos/perfil funcional;

 -  que os membros que constituem o júri cumpram, sempre que possível, o princípio da paridade;

- ☰ que a descrição de funções do posto de trabalho a desempenhar, assentem em critérios objetivos, demonstráveis, centrados no tema da experiência, da formação e da capacidade necessária ao mesmo.


Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar


- 📄 Reforçar e contemplar a atribuição de horários diferenciados para responder às necessidades familiares dos trabalhadores/as, flexibilizando horários e criando novas formas de organização de trabalho como o teletrabalho ou outras, com vista à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- 📄 Implementar medidas de conciliação que deem resposta às necessidades dos/as trabalhadores/as, pelos serviços sociais da Associação de Trabalhadores da CML.


Formação Contínua

Atendendo ao baixo nível de escolaridade apresentado por um grande número de pessoas que trabalham na CML, considera-se essencial que esta reforce a aposta na formação contínua, de forma a combater os números de baixa escolaridade que apresenta, aumentar e atualizar os conhecimentos e o nível de competências dos seus trabalhadores e trabalhadoras, demonstrando o seu empenhamento na dinamização da educação ao longo da vida, contribuindo decisivamente para a valorização pessoal e profissional de todos e de todas, para a inovação e para o desenvolvimento social, cultural e económico da região.


E ainda:


-  Integrar módulos sobre a temática de Igualdade e cidadania nas ações de formação contínua para todos/as os/as trabalhadores/as (obrigatória);


-  Realizar formação interna na área da Igualdade de Género, Violência Doméstica, políticas públicas de parentalidade e boas práticas nestas matérias;


-  Garantir que o programa de formação anual da CML utilize linguagem inclusiva, quer nos textos, quer nas imagens, e que seja apelativo igualmente para os trabalhadores e para as trabalhadoras, incentivando ambos os sexos à sua participação, contrariando desta forma a persistente segregação horizontal e vertical.

Eixo 3 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as

-  Criar iniciativas diversas para convívio, lazer e auscultação de opinião dos colaboradores/as, tais como tertúlias, happy hours, after work, etc;

-  Incentivar os/as trabalhadores/as a apresentarem propostas de melhoria dos serviços;

-  Criar fóruns de partilha de experiências entre trabalhadores/as;

-  Cumprir efetivamente a reunião de avaliação e troca de ideias/ formas de melhoria;

- 📄 Aplicar questionário e/ou outro modelo de auscultação interna de satisfação e sugestões de melhoria (por ex. Estudo de Clima Organizacional);
- 📄 Incluir e envolver os/as trabalhadores/as nas iniciativas promovidas pelos serviços, estimulando as reuniões de trabalho dentro dos serviços;
- 📄 Integrar colaboradores/as de diferentes níveis hierárquicos nas reuniões de chefia;
- 📄 Promover o trabalho em equipa;
- 📄 “Apelar” à importância da participação dos trabalhadores e trabalhadoras nas atividades/iniciativas desenvolvidas pela C.M.Lagoa;
- 📄 Informar prévia e atempada junto dos serviços, as pessoas em situação de mobilidade interna e de progressão nas carreiras;
- 📄 Sensibilizar para a participação em projetos conjuntos.

Eixo 4 – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho

- 📄 Realizar formação em Igualdade de Género, Direitos Humanos e Dignidade das Mulheres e dos Homens no local de Trabalho (assédio moral e sexual), dirigida aos membros da Comissão de Ética, da Comissão de Igualdade, membros da área de Recursos Humanos, bem como às chefias em geral;

- 📄 Desenvolver ações de formação e sensibilização junto dos trabalhadores e das trabalhadoras sobre assédio moral, psicológica ou físico, e sexual;
- 📄 Rever o local de colocação da caixa de sugestões, procurando um local acessível e neutro.

Eixo 5 - Comunicação Interna e Externa

- 📄 Incrementar e intensificar a comunicação com os/as munícipes e com os trabalhadores e as trabalhadoras, implementando a utilização de novas ferramentas e meios de comunicação (por exemplo: plataformas ou aplicações, intranet, site interativo, Facebook, Newsletter, etc.);
- 📄 Criar uma plataforma de Gestão de Conhecimento Interno, com acesso partilhado a todas as pessoas, contendo legislação, formulários, protocolos, manuais, regulamentos, etc.;
- 📄 Melhorar a comunicação externa relativa aos serviços de apoio social, para que chegue eficazmente aos seus/suas destinatários/as;
- 📄 Reforçar o contacto direto dos/as vereadores/as e presidente com a população, colocando na agenda do executivo esta ação como prioritária e importante;
- 📄 Criar um Manual de Identidade Corporativa e Planos de Comunicação;

- 📄 Assegurar através de formulários criados para o efeito, indicadores de satisfação dos/as munícipes recolhidos no Balcão Único, nos espaços do cidadão e nos eventos promovidos pelo município, tratados por sexo;
- 📄 Garantir que todos os instrumentos de comunicação, internos ou externos, oriundos dos diversos serviços, passem obrigatoriamente e de forma articulada entre estes, pela área de comunicação, de forma a assegurar que a linguagem seja inclusiva, não discriminatória e coesa com a estratégia e missão do município.






Eixo 6 - Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação

- 📄 Criar indicadores que avaliem todas as medidas, ações e atividades promovidas;
- 📄 Continuar e desenvolver medidas de apoio às famílias, aos jovens e aos séniores, avaliando o seu grau de concretização e progresso nos resultados;
- 📄 Criar Programa Municipal de promoção de um envelhecimento ativo envolvendo todas as entidades que intervêm na matéria;
- 📄 Apoiar o projeto “Pro-Bem” dirigido aos séniores, promovido pela Associação Prevenir, no âmbito dos Programas de Prevenção e Promoção da Saúde e Bem-Estar Psicossocial;
- 📄 Protocolar o Banco Local de Voluntariado com as instituições locais e junto de pessoas adultas mais velhas; promover a formação neste âmbito e a sua divulgação;




- 📄 Protocolar com instituições locais espaços de troca de serviços essenciais e descentralizar através de uma rede local;
- 📄 Criar condições de acessibilidade aos serviços públicos das pessoas portadoras de deficiência;
- 📄 Implementar sinalética em espaço público adaptada a pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida em geral bem como, para as pessoas com deficiência auditiva e visual;
- 📄 Criar o serviço de Informação e Mediação para pessoas portadoras de deficiência;
- 📄 Descentralizar o acesso à cultura; criar um Polo da Biblioteca no Carvoeiro; promover a leitura para todas as pessoas;
- 📄 Reabilitar os arruamentos para melhorar a mobilidade; criar mais espaços verdes acessíveis para todas/as;
- 📄 Reforçar a segurança nas ruas, principalmente à noite;
- 📄 Implementar um SIG no apoio à gestão e decisão no âmbito de Lagoa Território Inclusivo.


Violência


- 📄 Incluir as “Famílias” como público-alvo a beneficiar das ações de sensibilização em Igualdade de Género, Não-Discriminação, Violência Doméstica e no Namoro e Bullying;


-  Desenvolver ações de sensibilização direcionadas para os/as idosos/as nas temáticas da violência doméstica;
-  Alargar e abranger as associações nos projetos e nas ações de sensibilização;
-  Desenvolver ações para a cidadania proactiva junto de associações de ensino não formal onde já são desenvolvidas competências sociais;
-  Quantificar o número de ocorrências de Violência/Bullying no início do novo Plano de forma a avaliar no final do ano as situações de violência;
-  Dinamizar sessões públicas de sensibilização para a denúncia de violência e reduzir a resistência existente por parte da vítima e criação de espaços de acolhimento para a mesma.

Contexto Escolar

-  Desenvolver ações de Sensibilização de Educação para a Cidadania;
-  Sensibilizar desde o pré-escolar para a não-violência e partilhar situações ocorridas e boas práticas de como evitar;
-  Criar um guia/manual do aluno/a vocacionado para a cidadania;

-  Incluir o pessoal não docente no que concerne à mediação de conflitos no contexto escolar; ouvir os/as funcionários/as (auxiliares) que diretamente intervêm com as crianças nas escolas por forma a que partilhem propostas de solução e de prevenção destas situações;

-  Realizar formação dirigida a todos/as profissionais das escolas, professores/as, pessoal administrativo e auxiliares, com vista a aquisição de competências de como prevenir a violência no namoro, o Bullying e os comportamentos agressivos;

-  Apoiar mais as escolas para que possam responder, adequadamente, a quem tem necessidades especiais.

Por último, recomendamos como fundamental e estratégico para a promoção da igualdade de género e da cidadania, que todos os indicadores relativos a dados internos ou externos da atividade da CML, sejam tratados por sexo. Só assim conheceremos a realidade em cada momento em matéria de igualdade de género e o progresso conseguido.

ANEXOS

Anexo I	Propostas para a Identidade do Projeto	97
Anexo II	Manual de Normas Gráficas	100
Anexo III	Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 do Município de Lagoa	110
Anexo IV	V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 - Relatório de Execução 2015 do Município de Lagoa	136
Anexo V	Prémio Viver em Igualdade	168
Anexo VI	Protocolos e Contratos-Programas	188
Anexo VII	Cartão LagoaSocial	212
Anexo VIII	Balanço Social da Câmara Municipal de Lagoa – 2016	214
Anexo IX	Código de Ética da Câmara Municipal de Lagoa	216
Anexo X	Regulamento de Atribuição de Bolsas de Estudo a Estudantes do Ensino Superior	218
Anexo XI	Clipping – Prémio “Viver em Igualdade”	221
Anexo XII	Sessão de Focus Group sobre o Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania (Dimensão Interna)	223
Anexo XIII	Sessão de Focus Group sobre o Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania ((Dimensão Externa)	236
Anexo XIV	Questionário de Recursos Humanos - Fase de Diagnóstico Municipal	253
Anexo XV	Questionário de Comunicação Interna e Externa - Fase de Diagnóstico Municipal	260
Anexo XVI	Questionário de Saúde e Ação Social - Fase de Diagnóstico Municipal	265
Anexo XVII	Questionário de Urbanismo, Habitação, Ambiente, Segurança e Prevenção de Espaços Públicos e Mobilidade - Fase de Diagnóstico Municipal	270
Anexo XVIII	Questionário de Educação, Cultura, Desporto, Juventude e Lazer - Fase de Diagnóstico Municipal	277

ANEXO I

Propostas para a Identidade do Projeto



LAGOA
PLANO MUNICIPAL PARA A
IGUALDADE E CIDADANIA

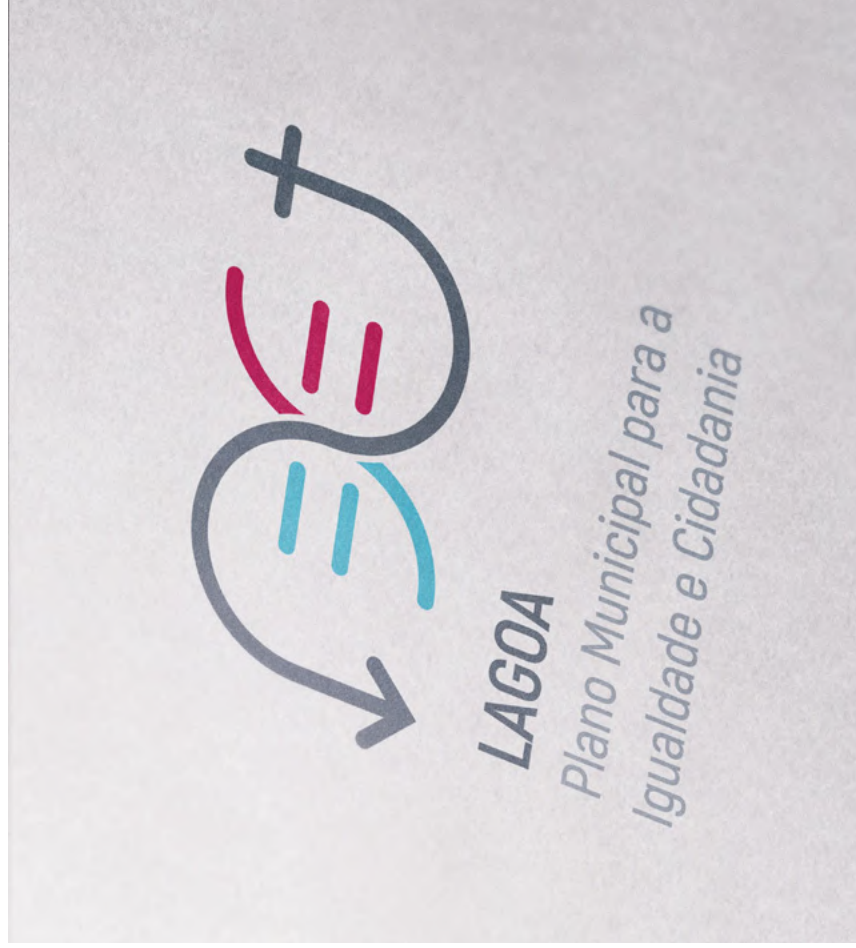


LAGOA
Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania



LAGOA
Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania





ANEXO II

Manual de Normas Gráficas



MANUAL DE NORMAS GRÁFICAS

LAGOA

Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania

ÍNDICE

1. LAGOA - PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E CIDADANIA	4
1.1 COMPOSIÇÃO GRÁFICA	5
1.2 VERSÃO HORIZONTAL	6
1.3 VERSÃO VERTICAL	8
1.4 MARGENS SEGURANÇA	10
1.5 DIMENSÕES MÍNIMAS	12
1.6 DEFINIÇÕES CROMÁTICAS	13
1.7 APLICAÇÃO SOBRE FUNDOS FOTOGRÁFICOS	14
1.8 APLICAÇÃO SOBRE FUNDOS DE COR	15
1.9 VERSÕES CROMÁTICAS	16
2. TIPOGRAFIA MARCA	17

1

MANUAL DE NORMAS GRÁFICAS

Este manual contém as regras básicas de utilização dos elementos fundamentais de design da marca LAGOA, Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania e o modo como eles se aplicam de forma a respeitar as normas e modos de aplicação.

Estes elementos básicos da identidade são as formas, cores e tipos de letra que, quando combinados, formam o logótipo e por sua vez a identidade da marca.



1.1

COMPOSIÇÃO GRÁFICA

A parte do símbolo é composto por duas circunferências imaginárias unidas. Parte desta união é visível e forma uma linha que percorre os dois círculos e têm nas suas extremidades uma seta (>, homem) e na outra (+, mulher) fazendo alusão aos dois símbolos utilizados para definir os géneros feminino e masculino. Na parte interior dos dois círculos surge o sinal = representando a igualdade de género.

As cores atribuídas, são cores cromaticamente similares ao Rosa e Azul normalmente utilizados, mas foi optado por atribuir tons um pouco diferentes para que a identidade fosse única e a referência aos 2 sexos fosse menos óbvia. Foi utilizada na tipografia uma 3ª cor, esta mais neutra que configura uma melhor leitura e harmonia. A tipografia utilizada é Akrobat.

Simbolo



Nome
Slogan

LAGOA

Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania

1.2

VERSÃO HORIZONTAL

Esta é a versão horizontal do logótipo. A relação entre os vários elementos que compõem o logótipo é imutável, não devendo ser em circunstância alguma alterada ou redesenhada.



LAGOA

Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania



1.3

VERSÃO VERTICAL

Esta é a versão vertical do logótipo. A relação entre os vários elementos que compõem o logótipo é imutável, não devendo ser em circunstância alguma alterada ou redesenhada.



LAGOA
Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania



LAGOA

Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania

1.4

MARGENS SEGURANÇA

Versão Horizontal

Para preservar sempre uma leitura correta do logótipo, foi desenvolvida uma zona neutra, ou margem de proteção, que a separa de todos os outros elementos gráficos.



1.5

DIMENSÕES MÍNIMAS

A capacidade de redução máxima do logótipo é o limite de legibilidade, a partir do qual, se perdem as suas características formais e funcionais.

Vertical

Tamanho mínimo ideal



Tamanho mínimo a 1 cor p&b



Horizontal

Tamanho mínimo ideal



Tamanho mínimo a 1 cor p&b



1.6

DEFINIÇÕES CROMÁTICAS

As definições cromáticas da marca, devem ser sempre e em todas as circunstâncias reproduzidas com os valores indicados. Perante qualquer outro código não contemplado, usar como referência o código PANTONE, cujos padrões constam da última edição PANTONE Color Formula Guide.



LAGOA
Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania

PANTONE 207 C
PANTONE 207 U
C. 0 M.100 Y.43 K.19
R.198 G.6 B.81

PANTONE 311 C
PANTONE 311 U
C.63 M.0 Y.12 K.0
R.66 G.196 B.221

PANTONE 7545 C
PANTONE 7545 U
C.23 M.2 Y.0 K.63
R.92 G.111 B.124

1.7

APLICAÇÃO SOBRE FUNDOS FOTOGRÁFICOS

Num fundo fotográfico, como a imagem em baixo exemplifica, também deve ser mantida a integridade cromática com o máximo contraste possível. As áreas com fundos que possam causar má perceção do logótipo ou impedir a sua legibilidade, devem ser evitadas.



1.8

APLICAÇÃO SOBRE FUNDOS DE COR

A grelha apresenta os tons dos fundos onde é permitido aplicar o logótipo. O princípio básico será manter a integridade cromática em situações com o máximo contraste possível.



1.9

VERSÕES CROMÁTICAS

O logótipo tem três versões oficiais: a cores, a preto e branco e de alto contraste.

Para reforçar o peso e a visibilidade da marca “Lagoa - Plano municipal para a igualdade e cidadania”, deve ser aplicada, sempre que possível, a versão a cores. Na impossibilidade de reproduzir o logótipo a cores, existem as versões a preto e branco e de alto contraste.

Para reforçar o peso e a visibilidade da marca “Lagoa - Plano municipal para a igualdade e cidadania”, sempre que possível, a versão a cores. Estas só devem ser aplicadas quando existam limitações no uso de cor, ou quando a técnica de reprodução o exija, salvaguardando sempre a melhor leitura do logótipo.

Versões

A cores
Positivo / Negativo

A preto e branco
Positivo / Negativo

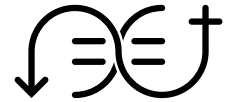
Alto contraste
Positivo / Negativo



LAGOA
Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania



LAGOA
Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania



LAGOA
Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania



LAGOA
Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania



LAGOA
Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania



LAGOA
Plano Municipal para a
Igualdade e Cidadania

2.0

TIPOGRAFIA MARCA

A fonte institucional da Marca Lagoa, Plano Municipal para a igualdade e Cidadania é a Akrobat com as suas variantes de peso.

Akrobat Bold

**ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz
0123456789@#*?!:;%**

Akrobat Regular

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz
0123456789@#*?!:;%

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Manual de Normas Gráficas

EDIÇÃO E PROPRIEDADE

Lagoa - plano municipal para a igualdade e cidadania

LAGOA - PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E CIDADANIA

Largo do Município - LAGOA

8401-851 LAGOA

Tel.: 282380400

Fax: 282380444

Email: expediente@cm-lagoa.pt

Sítio na internet: www.cm-lagoa.pt

Design e Paginação

CH ACADEMY



ANEXO III

Plano Municipal para a Igualdade
e Cidadania 2015-2017 do Município de Lagoa

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017

Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade



IgualdadeCidadania
Município de Lagoa

Índice

Mensagem do Presidente	1
Enquadramento e Objetivos	2
Eixo 1 – Planeamento Estratégico	3
Estratégia, Missão e Valores da organização Município de Lagoa	4
Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade	7
Eixo 2 – Recursos Humanos	18
Recrutamento e seleção de pessoal	19
Formação Contínua	21
Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	24
Eixo 3 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as	29
Eixo 4 – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho	32
Eixo 5 – Comunicação Interna e Externa	34
Eixo 6 – Relação com a comunidade	37
Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação	38
Conclusão	47
Legislação de Referência	47
Publicações consultadas	47
Cibergrafia	48

Mensagem do Presidente da Câmara Municipal

A evolução geoestratégica do mundo – que tem alterado a filosofia das Nações, os governos e as populações – também chegou a Portugal há quatro décadas, levando os cidadãos independentemente do género a desfrutarem de equidade em todos os sentidos, nomeadamente em relação a homens e mulheres, mas, também, na proteção dada àqueles que vão nascendo, crescendo e formando-se, para nos substituir na liderança política, económica e social que tem feito de Portugal e dos seus Municípios os alfobres de gente interessada, trabalhadora, séria e capaz de pensar no amanhã, que já é hoje.

As grandes inovações, no que respeita ao nosso país, têm muito a ver com a Constituição de 25 de Abril de 1976 – com todos os direitos, liberdades e garantias, bem como na igualdade de géneros (homens/mulheres), pilar fundamental do progresso democrático, atribuindo-se-lhes obrigações constitucionais mas também direito à esperança Quero com isto dizer que Portugal e os seus Municípios se tornaram numa espécie de paraíso, de país de acolhimento, moderno, fruto de boa governação em que se realça a importância das autarquias locais na promoção da cidadania e da igualdade e no combate às diversas formas de discriminação que a Constituição da República defende como parte integrante de uma democracia participativa, ao ponto de serem considerados portos de abrigo para todos quantos viviam na estagnação política, cultural, social, intelectual e humana.

E tudo isso tem sido o caminho seguido pela Câmara Municipal de Lagoa que, atenta aos seus municípios, não teve qualquer dúvida em olhar pelos outros, os que iam conquistando a liberdade e o direito de viver em equidade com outros povos, mas, sobretudo, consigo próprios.

No Concelho de Lagoa a cidadania é um sentimento há muito enraizado na sociedade mas dinâmico, a busca permanente de valores de igualdade e inclusão social são um imperativo na sua atuação pelo que tudo é feito no respeito pelo outro, no cumprimento das leis que regem a nossa liberdade e cidadania individual ou coletiva. A relevância que tem a autoridade autárquica pela consciencialização expectante das condições de vida dos cidadãos, o poder de observação e reação às políticas locais de integração e igualdade que aplica tornam-na um parceiro fundamental na construção de uma sociedade mais igual.

Assumimos a importância do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015/2017, planeamos a sua estrutura arrojada desde logo com o compromisso da monitorização durante a sua vigência e isso será feito com humanidade, solidariedade, fraternidade e respeito recíproco. Com seriedade. Não protegendo uns em detrimento de outros, muito embora acresça a solidariedade responsável no apoio às crianças, e idosos, para que possam estar protegidos e acreditem plenamente em Lagoa, como um território inclusivo e de proximidade.

Para a consecução desses objetivos, tem vindo a ser desenvolvido trabalho no sentido de se prosseguir na formação de um Concelho cada vez mais atrativo para viver e trabalhar, para constituir família, região acessível a pessoas de todas condições sociais, idade, sexo, etnia, religião, deficiência, orientação sexual, rendimento, grau de instrução ou local de residência.

Francisco Martins

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

1

Enquadramento e objetivos

De acordo com a lei n.º 75/2013, de 12/09, alínea q) do n.º 1 do artigo 33º compete à Câmara Municipal assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação do Município, nomeadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.

O V Plano da Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, publicado na resolução de conselho de ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro prevê a transversalização da perspetiva de género como requisito de modernidade e boa governação em todos os setores da administração pública, salienta ainda a importância das autarquias locais face à sua proximidade e dimensão identitária e estruturante do espaço onde se desencaidam as vivências quotidianas, bem como a relevância de um desenvolvimento sustentável do território ao nível de ordenamento, conservação da natureza e proteção da biodiversidade, com enfoque nas relações sociais.

Estes fundamentos inspiram a necessidade de aprofundar a estratégia da Câmara Municipal de Lagoa no desenvolvimento de uma ação integrada promotora da cidadania, da igualdade de género e do combate às diferentes formas de discriminação, seja em resultado da idade, sexo, etnia, religião, deficiência, orientação sexual ou do rendimento, grau de instrução ou local de residência, com base nos eixos do diagnóstico realizado em 2013 neste âmbito, bem como no seguimento do trabalho que vem sendo promovido neste sentido pela organização.

Considerando que a qualidade de vida e os níveis de participação, não são os mesmos para todas as pessoas, sendo que cada pessoa, cada grupo específico, tem necessidades e possibilidades distintas de acesso aos recursos, bens e serviços que possibilitam o bem-estar individual e coletivo, importa definir uma política global e transversal que envolva quer os vários setores de intervenção da autarquia, quer as forças vivas locais, auscultando e envolvendo a comunidade no processo de planeamento, como estratégia de base à disseminação e integração do *mainstreaming* de género, associado à promoção da igualdade de oportunidades e da participação cidadã.

A Câmara Municipal de Lagoa reconhece a transversalidade das políticas de ação social, bem como a sua importância no planeamento estratégico, consciente de que as pessoas constroem e reconstróem o espaço e, simultaneamente, são influenciadas por ele e com ele desenvolvem o seu sentido de pertença, sendo que diferentes papéis sociais desencadeiam diferentes mobilidades e formas de acesso e utilização do espaço público e privado.

É com base nestas premissas, que foi construído o Plano Municipal para a Igualdade 2015-2017 de Lagoa, tratando-se de um “instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando objetivos de médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecação” (CTE, 2003: 313)¹, que se estrutura por seis eixos, desde o planeamento estratégico, aos recursos humanos, diálogo social e participação de trabalhadores/as, respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho, passando pela comunicação interna e externa e chegando à relação com a comunidade.

Como motor desta mudança que se quer de dentro para fora, a metodologia adotada na elaboração do Plano baseou-se na participação alargada de vários intervenientes setoriais da organização, delimitando uma agenda local para a igualdade e combate à discriminação que procura desassociar-se de uma agenda política fixa e muito formal, escutando as opiniões de homens e mulheres em espaços informais de participação.

¹ CITE (2003) *Manual De Formação de Formadores/as em Igualdade entre Homens e Mulheres*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

2

Eixo 1 – Planeamento Estratégico:

Estratégia, Missão e Valores da organização Município de Lagoa

Eixo 1 – Planeamento Estratégico: Estratégia, Missão e Valores da organização Município de Lagoa				
Objetivos	Medidas / Ações	Indicadores	Responsabilidade	Calendarização
Incorporação dos princípios da Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação ao nível estratégico	Implementação e disseminação do Código de Ética	Disseminar um resumo do Código de Ética Criar e aplicar a declaração de adesão ao presente código pelos novos/as colaboradores/as e/ou fornecedores de serviços e bem assim em situações de recrutamento	Conselheira para a Igualdade Recursos Humanos Divisão Financeira - Económico	março a junho 2015
	Dinamização da Comissão de Ética	Facilitar o atendimento mensal por cada um dos elementos da Comissão de Ética <i>n.º atendimentos/ n.º funcionários / mês</i> Criação de Mapa anual de atendimentos a divulgar pelos/as trabalhadores/as e serviços (<i>última quinta-feira de cada mês</i>) através dos Recursos Humanos Difusão da constituição da Comissão de Ética e resumo do documento pelos contactos na <i>mailing list</i> interna e site autárquico. Afixação nos locais de acesso/registo biométrico dos vários setores o resumo do Código de Ética	Conselheira para a Igualdade Recursos Humanos	março 2015 a junho 2017

	Monitorização das atividades que concorrem para a adoção do V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº103/2013, de 31 de dezembro	Relatório Anual de Monitorização do Plano de Ação a aprovar pelo Presidente da Câmara e a validar pela Câmara Municipal e Assembleia Municipal Nº. de reuniões anuais/ nº de participantes por reunião Relatório anual de monitorização	Conselheira para a Igualdade Comissão para Igualdade e Cidadania	janeiro 2016 julho 2017
Promoção dos princípios da Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação no âmbito da responsabilidade social do Município de Lagoa, como cultura organizacional	Promover a criação e a implementação de instrumentos de recolha de informação que contemplem a desagregação por género , sempre que aplicável	Criar modelo de formulário de satisfação , com o respetivo relatório por atividade promovida Nº total de documentos criados /por setor de atividade/ano	Gabinete de Apoio ao Presidente Gabinete de Comunicação e Imagem Comissão para a Igualdade e Cidadania Todos os Serviços	março de 2015 a junho 2017
	Implementação do modelo CAF – Estrutura Comum de Avaliação para a melhoria do desempenho da organização, no âmbito da modernização administrativa e de um serviço de excelência: Planear –> Executar –> Rever –> Ajustar –> Planear	Planificar os objetivos, a metodologia, o cronograma e o sistema de pontuação a aplicar Definir e criar a Equipa de Autoavaliação multissetorial Divulgar o projeto de autoavaliação – sessões informativas para dirigentes e colaboradores (líderes organizacionais) Organizar a formação e um plano de comunicação interna neste âmbito	Gabinete de Apoio ao Presidente Gabinete de Planeamento Estratégico Recursos Humanos Dirigentes e coordenadores (líderes organizacionais)	junho a dezembro de 2015

5

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

		Aplicar os questionários de avaliação da satisfação e seu tratamento para diagnóstico da organização. Elaborar o Relatório de Autoavaliação (RA) e apresentar à gestão de topo, para recolha de orientações de priorização de atividades de melhoria. Elaborar o Plano de Melhorias (PM), definir a sua implementação e a autoavaliação seguinte – aprovação pela gestão de topo. Apresentar à organização os resultados da autoavaliação e ações de melhoria a implementar.		
--	--	---	--	--

6

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

Eixo 1 – Planeamento Estratégico:

Lagoa, Território inclusivo e de proximidade

Eixo 1 – Planeamento Estratégico: Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade					
Objetivos	Medidas / Ações		Indicadores	Responsabilidade	Calendarização
Planeamento inclusivo: perspectiva de igualdade, cidadania e não-discriminação no ordenamento do território	Espaços Públicos de proximidade ao cidadão	Criação de espaços públicos multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade, independente da sua idade, situação de saúde, nacionalidade ou etnia.	Implementar áreas verdes, ciclovias e áreas lúdicas acessíveis a pessoas com mobilidade reduzida N.º de espaços criados e/ou adaptados /ano	Gabinete de Planeamento Estratégico Urbanismo	janeiro 2015 a junho 2017
			Facilitar a acessibilidade aos serviços públicos a pessoas com mobilidade reduzida N.º de serviços adaptados/ano Enquadrar diretivas inclusivas nos pareceres, planos e regulamentos municipais N.º de instrumentos de regulação criados	Obras Municipais Ambiente Desporto	
			Facilitar as condições físicas, técnicas e operacionais para a criação do Serviço de Informação e Mediação para pessoas portadoras de deficiência , em protocolo entre a CML e o INR – Instituto Nacional para a Reabilitação: Atendimento técnico a pessoas portadoras de deficiência física, visual ou auditiva na proximidade serviços ação social, facilitando um atendimento integrado. N.º de atendimentos/ano	Conselheira Local para a Igualdade Ação Social e Saúde Informática Obras Municipais Gabinete de Comunicação e Imagem	março 2015 a junho 2017

Espaços Públicos de proximidade ao cidadão	Facilitar condições para atendimento especializado de apoio à vítima Protocolar facilidade de atendimento no concelho nesta área por técnicos devidamente preparados e em articulação com órgãos de segurança e/ou APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima	Conselheira Local para a Igualdade Ação Social e Saúde	março 2015 a junho 2017
	Facilitar condições para a criação de uma Unidade Sócio Ocupacional para cidadãos com doença mental em parceria com Instituição especializada N.º atendimentos técnicos na área da saúde mental/ano Protocolo Cooperação para a dinamização de espaço sociocupacional no concelho de Lagoa mediante cedência de espaço pela autarquia	Conselheira Local para a Igualdade Ação Social e Saúde	março 2015 a junho 2017
	Dinamizar Gabinete das Comunidades e Geminações N.º de ações/ano N.º beneficiários e sua origem étnica e/ou nacionalidade/atividade	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete das Geminações	março 2015 a junho 2017
	Fomentar a criação de espaços de convívio em todo o concelho, vocacionados para os adultos mais velhos , nomeadamente Centros de Dia, de Convívio ou Seniores com programação intergeracional, cultural e desportiva associada, para além da componente recreativa	Conselheira Local para a Igualdade Ação Social e Saúde	março 2015 a junho 2017

9

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

Espaços Públicos de proximidade ao cidadão	N.º de atividades intergeracionais/ desportivas/ culturais protocoladas pela autarquia em cada Centro existente N.º de espaços novos criados/ano	Cultura Desporto e Juventude	
	Criar/dinamizar Ateliers 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 dos mais velhos N.º de ações/ano	Cultura – Escola de Artes Biblioteca	março 2015 a junho 2017
	Criação de um espaço para as novas gerações , que mobilize e motive à criatividade e inovação, encorajando a concretização de projetos apresentados/dinamizados pelos jovens do concelho Estudo prévio para a implementação da Casa da Juventude de Lagoa Gabinete de Apoio à Juventude / N.º de ações/ano Escola de Artes / N.º de ações/ano	Planeamento Estratégico Urbanismo Desporto Cultura - Escola de Artes	março 2015 a junho 2017
	Dinamizar a implementação de um Museu local com o envolvimento das pessoas de todas as idades para valorização do património local na área da agricultura identificadora dos costumes e tradições locais Estudo prévio para a implementação de Museu do Vinho e da Vinha em Lagoa	Planeamento Estratégico Urbanismo Cultura Turismo	março 2015 a junho 2017

10

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

Espaços Públicos inclusivos e seguros	Promover a segurança pública nos espaços abertos	Melhorar a iluminação pública de forma a garantir a utilização dos espaços com segurança e maior patrulhamento N.º de queixas relativas à segurança e criminalidade/concelho/ano N.º de ações de fiscalização ao nível da iluminação pública/ano	Conselho Municipal de Segurança Obras Municipais Urbanismo	março 2015 a junho 2017
Transportes e mobilidades adaptadas às condições e necessidades de todas as pessoas	Adequar o planeamento de infraestruturas tendo em conta que existem diferenças na utilização de acordo com o género, idade e condição de mobilidade	Criar condições de segurança nos trajetos e espaços de acesso aos transportes e espaços públicos em todo o concelho N.º de projetos/intervenções/ano Fomentar uma política formal de infraestruturas de apoio à vida familiar de proximidade : - acessibilidade pedonal; - redução de percursos entre os serviços apoio – unidades de saúde, farmácias, equipamentos de lazer, culturais e desportivos, creches, escolas, bibliotecas, gabinetes de apoio/atendimento das autarquias; - zonas de estacionamento de apoio a zonas habitacionais mais densas N.º intervenções/ano	Conselho Municipal de Segurança Planeamento Estratégico Urbanismo Obras Municipais	março 2015 a junho 2017
		Assegurar a existência e manutenção de espaços verdes de proximidade acessíveis de forma pedonal e a todas as pessoas, mesmo que sujeitas ao uso de ajudas técnicas (cadeiras de rodas, andarilhos, etc.)	Planeamento Estratégico Ambiente Obras Municipais	março 2015 a junho 2017

11

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

		Nº de espaços adaptados/intervencionados/ano Criação de espaço verde/ parque urbano acessível na sede do concelho		
	Facilitar a redução de taxas nos transportes públicos por forma a promover uma maior mobilidade das pessoas	Apoiar na aquisição de passes a estudantes do ensino secundário , cujos cursos não existam na oferta formativa do concelho Nº de beneficiários/ano letivo Apoiar os transportes escolares ao nível da promoção de visitas de estudo N.º transportes cedidos/ano por Agrupamento de Escolas	Educação Parque Automóvel	março 2015 a junho 2017
Equipamentos e infraestruturas para a “vida quotidiana” na habitação privada e nas zonas urbanas - Bairros	Fomentar a criação de equipamentos e serviços nos bairros e comunidades acessíveis a todos/as	Facilitar a acessibilidade a escolas, bibliotecas, centros de dia, recreativos e comunitários, jardins, parques e hortas comunitárias integradas em zonas habitacionais: Nº de equipamentos e serviços existentes nas zonas urbanas de residência acessíveis N.º intervenções/ano Espaços públicos acessíveis e de proximidade criados/ano	Planeamento Estratégico Urbanismo Obras Municipais Ambiente	março 2015 a junho 2017
		Facilitar a criação de serviços de apoio acessíveis a pessoas idosas e portadoras de deficiência : Alargamento dos portadores do Cartão LagoaSocial a famílias com filhos a cargo	Ação Social e Saúde	março 2015 a junho 2017

12

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

		<p>N.º beneficiários Cartão LagoaSocial por tipologia de agregado/ano</p> <p>Alargar os beneficiários da Teleassistência: Facilitar a disponibilização de telefone fixo aos idosos isolados carenciados que não tenham equipamento como impedimento do acesso à Teleassistência N.º de beneficiários de Teleassistência/ano N.º de instalação de telefone fixos a idosos isolados/ano</p>		
		<p>Facilitar rendas de habitação mais acessíveis para todo/as o/as munícipes - Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento N.º beneficiários/ano</p> <p>Facilitar o acesso ao arrendamento de habitações no concelho, através de uma plataforma <i>on line</i>: Bolsa de Arrendamento de Lagoa Nº de habitações disponibilizadas /ano na plataforma Bolsa de Arrendamento</p>	Ação Social e Saúde	março 2015 a junho 2017
	<p>Políticas de habitação e de urbanismo "amigas da família": facilitar a criação de ambientes urbanos integrados e humanizados</p>	<p>Criar condições para a adaptação das habitações sociais do parque habitacional do Município a pessoas com mobilidade condicionada N.º intervenções/ano</p>	<p>Ação Social e Saúde</p> <p>Obras Municipais</p>	março 2015 a junho 2017

13

		<p>à nova realidade demográfica – maior esperança de vida e aumento exponencial das pessoas mais velhas</p>	<p>Enquadrar diretivas inclusivas nos planos e regulamentos municipais para a disseminação de uma política de habitação para todas as idades N.º de instrumentos de regulação criados para a criação/adaptação de espaços com acessibilidade e mobilidade para todos</p>	<p>Planeamento Estratégico</p> <p>Urbanismo</p>	março 2015 a junho 2017
	<p>Inclusão, participação cívica e tecnologias de comunicação e informação</p>	<p>Promover fóruns participativos, favorecendo o diálogo do Presidente e Vereadores, com os cidadãos com objetivo de auscultar necessidades de forma descentralizada e participada</p>	<p>Fóruns Temáticos / Semanas Temáticas: facilitar a realização de visitas e reuniões com representantes dos sectores da agricultura, pesca, saúde, inclusão social, cultura, desporto, educação, ambiente, turismo, com vista à identificação de necessidades e partilha de soluções N.º de Fóruns/Semanas Temáticas/ ano N.º participantes/Fórum</p>	<p>Planeamento estratégico</p> <p>Gabinete de Apoio ao Presidente</p>	março 2015 a Junho 2017
			<p>Semanas das Freguesias: facilitar atendimentos públicos descentralizados por parte do Executivo e serviços camarários no sentido de ir ao encontro das pessoas e ouvir diretamente as suas propostas, necessidades e expectativas para resolução dos problemas identificados Nº de reuniões/atendimentos descentralizados/ano N.º de resoluções tomadas/ano</p>	<p>Planeamento Estratégico</p> <p>Gabinete de Apoio ao Presidente</p>	março 2015 a junho de 2017
			<p>Vamos fazer um Concelho Melhor: Reuniões Comunitárias: Facilitar o diálogo do Presidente e/ou Vereadores, com os cidadãos nos bairros/zonas urbanas com objetivo de auscultar</p>	<p>Gabinete de Apoio ao Presidente</p>	março 2015 a junho de 2017

14

			necessidades em particular: N.º de reuniões/n.º participantes/ano	Planeamento Estratégico	
			Dinamizar os Conselhos Municipais: fóruns de conjugação de esforços entre a autarquia, instituições públicas e a sociedade civil (segurança, ação social, juventude ou outros): Criação do Conselho Municipal da Juventude de Lagoa Nº Conselhos Municipais/ano / n.º participantes	Gabinete de Apoio ao Presidente Ação Social Juventude	março 2015 a junho de 2017
			Criar uma plataforma concelhia representativa das idades maiores (55 ou mais anos) para auscultação periódica ao nível das políticas para a promoção de um envelhecimento ativo e bem-sucedido N.º de reuniões/ano Nº participantes/reunião	Gabinete de Apoio ao Presidente Conselheira Local para a Igualdade Ação Social e Saúde	março 2015 a junho de 2017
			Dar continuidade à implementação do Orçamento participativo e aumentar gradualmente as verbas afetas: Nº. de propostas apresentadas; Nº propostas validadas tecnicamente Nº participantes nos encontros participativos/ano Nº propostas executadas/ano; % verba afeta ao Orçamento anual do Município	Gabinete de Apoio ao Presidente	março 2015 a junho de 2017
			Facilitar a realização de Workshops participativos no âmbito da atualização do Diagnóstico Social e	Ação Social e Saúde	março 2015 a junho de 2017

15

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

			elaboração do Plano de Desenvolvimento Social 2016-2018 da Rede Social de Lagoa Nº de participantes /ação: idosos, jovens, associações e IPSS's, organizações públicas - autarquias, seg. Social, saúde, emprego, etc.		
		Facilitar a criação de espaços públicos de proximidade, através de contactos pessoais ao munícipe, ao visitante e ao empreendedor com recurso às novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	Facilitar condições para a dinamização de uma Cidadania Proactiva: Conversas com o Presidente: comunicação direta com os munícipes tendo como suporte as novas tecnologias de informação (<i>Internet e mensagens escritas no "chat de conversação" on line no Portal do Município</i>) nº de participantes/ ano Balcão Único e Espaço do Cidadão: Estratégia de aproximação da autarquia aos cidadãos, disponibilizando serviços de apoio e atendimento integrado em diversas vertentes (atendimento geral, tesouraria, ação social, obras e urbanismo, execuções fiscais, águas, etc.) Nº de espaços criados/ano N.º de atendimentos/ área /ano Plataformas digitais interativas de informação aos cidadãos, visitantes e empreendedores N.º de plataformas criadas/ano Nº de equipamentos públicos interativos disponibilizados/ano	Conselheira para a Igualdade e Cidadania Gabinete de Apoio ao Presidente Gabinete de Comunicação e Imagem Serviço de tecnologias de informação Divisão de Desenvolvimento Económico Serviço de Modernização Administrativa	março 2015 a junho de 2017

16

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

	Inclusão, participação cívica e tecnologias de comunicação e informação	Facilitar a criação de espaços públicos com acesso à internet e de contactos pessoais ao munícipe com recurso às TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação, dirigidos a todas as pessoas	Facilitar condições para o alargamento de Centros séniores e comunitários no concelho com acesso e formação no âmbito das novas tecnologias de informação N.º de espaços existentes/criados com condições de acesso internet/ ano N.º de formações TIC/Entidade/ano	Ação Social Biblioteca Serviço de tecnologias de informação	março 2015 a junho de 2017
--	--	---	--	---	----------------------------

Eixo 2 – Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção de Pessoal

Eixo 2 – Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção de Pessoal

Objetivos	Medidas / Ações	Indicadores	Responsabilidade	Calendarização
Divulgação de normas, direitos e deveres relativos à Igualdade, Não-Discriminação e Cidadania junto de colaboradores/as	Rever o Manual de Acolhimento , com vista a torná-lo mais apelativo e discriminativo dos vários serviços, competências e pessoas, integrando as questões da parentalidade, assiduidade, férias, faltas e licenças, direitos e deveres e resumo da legislação aplicável à administração pública: Manual do/a Colaborador/a do Município de Lagoa	Edição de novo documento, com novo conceito gráfico Divulgação via <i>mailing list</i> e <i>portal</i> autárquico, bem como ações de sensibilização aquando a sua distribuição/divulgação N.º de ações sensibilização/ano	Recursos Humanos Gabinete de Comunicação e Imagem Conselheira Local para a Igualdade	junho 2015
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	Garantir a equidade na representação de género na composição dos júris de procedimentos concursais Incluir a temática do género, não discriminação e cidadania ativa no conteúdo das provas/entrevistas de conhecimentos dos procedimentos concursais	Criação de <i>disclaiming</i> de igualdade de género a introduzir na notificação do Júri: N.º de Homens e Mulheres nomeados como júris por concurso/ano N.º de perguntas incluídas nas provas/ entrevistas que abordam as questões da Igualdade de género, não discriminação e cidadania ativa/ano	Recursos Humanos	março 2015 a junho 2017
	Protocolar parcerias com empresas e/ou entidades de formação profissional para a realização de planos de preparação para a reforma e gestão da idade em contexto laboral para os/as	Parceria com entidades externas no sentido de formar interlocutores do Município para aconselhamento aos/às trabalhadores/as	Comissão para a Igualdade e Cidadania Recursos Humanos	junho 2015 a junho 2017

19

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

	trabalhadores/as, atendendo ao aumento da idade ativa e a uma mais longa trajetória profissional com o aumento da idade da reforma e o envelhecimento da população: Prevenir a rutura com a empresa e suas implicações, construção de um projeto de vida pós-carreira, transformando a reforma numa fase produtiva através da preparação do processo de transição individual e na empresa, criando mecanismos de autodesenvolvimento e aumento da autoestima, facilitando a transição da identidade profissional para a identidade individual.	N.º atendimentos de aconselhamento para a reforma/ano N.º ações de preparação para a reforma e gestão da idade/ ano N.º participantes /idades/serviço por ação de formação		
--	---	--	--	--

20

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

Eixo 2 – Recursos Humanos: Formação Contínua

Eixo 2 – Recursos Humanos: Formação Contínua				
Objetivos	Medidas / Ações	Indicadores	Responsabilidade	Calendarização
Sensibilização para as questões da igualdade do género e da conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional	Facilitar a dinamização de uma ação de sensibilização para chefias sobre medidas de proteção na maternidade e paternidade e assistência à família	Ações de formação/ sensibilização envolvendo todas as pessoas com cargos de coordenação/chefia N.º de ações realizadas/ano	Conselheira para a Igualdade Recursos Humanos	março 2015 a junho 2017
	Promover formação sobre Igualdade de Género	Ações de formação envolvendo eleitos locais, dirigentes, técnicos/as, assistentes técnicos, operacionais N.º de participantes/ serviço/categoria/ ação de formação	Conselheira para a Igualdade Recursos Humanos	março 2015 a junho 2017
Desenvolver e aprofundar competências no domínio da igualdade de género e não discriminação, sensibilizando e capacitando nas práticas profissionais e pessoais	Promover formação nas áreas da violência doméstica, assédio moral e/ou sexual e tráfico de seres humanos	Protocolar com entidades externas especializadas para administração das formações aos eleitos locais e colaboradores/as N.º de ações realizadas N.º participantes/ação % de recursos humanos abrangidos/ano	Conselheira Local para a Igualdade Recursos Humanos	março 2015 a junho 2017
	Promover a formação nas áreas comportamentais numa estratégia de gestão das pessoas e para as pessoas criando grupos por carreiras,	Auscultar necessidades de formação interna e desenvolver um plano de formação anual que contemple os conteúdos referenciados para além de outros que expressem as necessidades da organização	Conselheira Local para a Igualdade Recursos Humanos	março 2015 a junho 2017

	funções e/ou aptidões: <i>liderança, tomada de decisão, motivação, trabalho e gestão de equipas, gestão de stress, mediação de conflitos, inteligência emocional, coaching pessoal e profissional.</i>	Nº de ações realizadas/ano; Nº de participantes/ano; % de recursos humanos abrangidos		
	Facilitar a formação em saúde, segurança e higiene no trabalho a todos/as colaboradores/as	N.º de formações/ano N.º de participantes/serviços/ano	Recursos Humanos	março 2015 a junho 2017

Eixo 2 – Recursos Humanos:

Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Eixo 2 – Recursos Humanos: Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos	Medidas / Ações	Indicadores	Responsabilidade	Calendarização
Fomentar serviços de apoio à família dirigidos aos colaboradores do Município, facilitando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	Implementar medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as colaboradores/as, no âmbito da cooperação externa para a promoção desportiva e de funcionamento dos equipamentos sociais , criando uma cláusula para o efeito nos Protocolos anuais ou no respetivo regulamento	Redução (15%) do valor das comparticipações familiares em creche, pré-escolar e ATL em Instituições com equipamentos sociais com apoios protocolados com o Município Nº de colaboradores/familiares abrangidos/ano Redução (15%) do valor das comparticipações familiares com Lares de Idosos, Centros de dia e apoio domiciliário em Instituições com equipamentos sociais com apoios protocolados com o Município Nº de colaboradores/familiares abrangidos/ano Facilitar a redução (15%) do valor nas despesas mensais com a prática desportiva em modalidades em contrato-programa com o Município Nº de colaboradores/familiares abrangidos/ano	Ação Social e Saúde Desporto	janeiro 2016
	Implementar medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as colaboradores/as, no âmbito da promoção desportiva do Município	Facilitar a redução (20%) de valor nas despesas mensais nas atividades desportivas promovidas pelo Município nos seus equipamentos desportivos Nº de colaboradores/familiares abrangidos/ano	Desporto	janeiro 2016
	Criar um programa específico de ocupação de tempos livres nos meses de Verão para as crianças e jovens, filhos/as de colaboradores	Facilitar a integração dos jovens a partir dos 16 anos nos serviços do Município em projetos de ocupação de tempos livres em contexto de trabalho, para aquisição de competências básicas facilitadoras da integração futura na vida ativa, durante o período de férias escolares, em sistema de voluntariado N.º de jovens abrangidos/ano /serviço	Conselheira Local para a Igualdade Desporto Educação Ação Social Cultura	maio 2015

25

		Facilitar a integração de crianças dos 6-12 anos, filhos/as de funcionários/as nas Férias Desportivas do Município com redução progressiva da mensalidade ao 1º filho (25%), 2º filho (50%) e 3º filho (100%) respetivamente, implicando sempre o pagamento do seguro e refeições Nº crianças/jovens abrangidos/ano por cada tipo de redução	Desporto	março 2015
	Criar um gabinete de atendimento psicossocial para os colaboradores e familiares	Facilitar apoio psicossocial a todas as situações de crise de natureza social, profissional, pessoal e familiar: Acompanhamento em situações de desemprego, morte, separação/divórcio, doença súbita ou crónica e em situações de dependência N.º anual de atendimentos/áreas de atendimento/ % funcionários beneficiários	Ação Social e Saúde Recursos Humanos	março 2015 a junho 2017
	Facilitar boas práticas de conciliação entre vida profissional / vida familiar : com o intuito de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores de ambos os géneros	Facilitar a redução (50%) na mensalidade das trabalhadoras grávidas e/ou futuros pais para frequentarem cursos de preparação para o parto e pós-parto e/ou hidroginástica nos serviços municipais Nº de beneficiários/as/ano	Desporto Recursos Humanos	junho 2015
		Criar um regulamento no âmbito do incentivo à natalidade, para a concessão de um cabaz de nascimento para todos/as os/as colaboradores/as que sejam pais, nomeadamente aos agregados que tenham o segundo, terceiro ou mais filhos Celebração de protocolo com farmácia local para desconto de vale de 80€ por cada filho/a % de funcionários/as com 2 ou mais filhos/as/ano N.º de nascimentos /ano relativos aos colaboradores/as N.º de Vales atribuídos/ano	Conselheira Local para a Igualdade Recursos Humanos	março 2015 a junho 2017

26

		Facilitar parcerias na área da saúde, lazer e bem-estar : Celebração de protocolos permitindo que os/as trabalhadores/as e seus agregados familiares possam beneficiar de preços mais reduzidos nos serviços N.º de novas parcerias /ano Criação de plataforma informática de consulta intranet aos funcionários com a compilação de todos os benefícios a esse nível	Recursos Humanos Gabinete de Comunicação e Imagem	março 2015 a junho 2017
		Dinamizar workshops de cozinha, de saúde, de beleza, bricolage, artes para os/as colaboradores/as, sensibilizando à participação de forma transversal a ambos os géneros N.º de ações/ ano N.º de participantes/ação	Comissão para a Igualdade e Cidadania	março 2015 a junho 2017
Implementar programas de promoção de hábitos de vida saudáveis dirigidos aos/às colaboradores/as		Criar projeto dirigido aos colaboradores fumadores para desabilitação tabágica N.º anual de funcionários/as abrangidos/as	Desporto Recursos Humanos – Medicina do Trabalho Ação Social e Saúde	março 2015 a junho 2017
		Promover uma campanha de vacinação de Hepatite A+B, Tétano e Gripe em colaboração com os agentes de saúde locais. Celebração protocolo N.º anual de colaboradores beneficiários/as	Ação Social e Saúde Recursos Humanos – Medicina do Trabalho	março 2015 a junho 2017
		Promover uma campanha de recolha de sangue e medula óssea dirigida aos funcionários e seus familiares N.º de dadores/campanha	Desporto Ação Social e Saúde Recursos Humanos – Medicina do Trabalho	março 2015 a junho 2017

27

		Facilitar o acesso dos funcionários e família ao GAPAF – Gabinete de Aconselhamento e Prescrição da Atividade Física do Município, aplicando reduções progressivas aos agregados familiares com três ou mais elementos, nomeadamente: <i>50% aos agregados até três elementos, 75% a agregados de 4 elementos e 100% de redução a agregados com 5 ou mais elementos</i> N.º beneficiários /ano por tipologia de redução	Desporto Recursos Humanos – Medicina do Trabalho	
		Facilitar condições para a realização de rastreios periódicos aos funcionários e seus familiares N.º rastreios/ano; N.º beneficiários/ano	Recursos Humanos – Medicina do Trabalho	março 2015 a junho 2017
Promover a realização de ações de sensibilização no âmbito da saúde sexual e reprodutiva e de planeamento familiar		Ação de formação/sensibilização acerca da saúde sexual e reprodutiva e de planeamento familiar em colaboração com agentes locais em matéria de saúde comunitária N.º ações/ano N.º participantes/ação Criação de um cartaz/desdobrável e sua divulgação N.º de ações realizadas / N.º de participantes abrangidos	Ação Social e Saúde Desporto Recursos Humanos – Medicina do Trabalho	março 2015 a junho 2017

28

Eixo 3 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as

29

Eixo 3 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as				
Objetivos	Medidas / Ações	Indicadores	Responsabilidade	Calendarização
Avaliação da satisfação relativamente às práticas da entidade relativamente à conciliação, Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação	Implementar metodologias de auscultação interna para a avaliação da satisfação que incorpore os itens sobre a igualdade do género, não discriminação e cidadania ativa	<p>Aplicar anualmente um questionário de auscultação e avaliação da satisfação interna aos colaboradores/as N.º de questionários distribuídos N.º de questionários respondidos</p> <p>Aplicar anualmente inquérito relativo à avaliação da aplicabilidade das medidas de higiene e segurança no trabalho N.º de questionários distribuídos N.º de questionários respondidos</p> <p>Tratar os dados para discussão dos resultados entre executivo e chefias/líderes internos, a fim de delinear orientações/estratégias de melhoria nos diversos serviços n.º de reuniões/ano n.º colaboradores/reunião</p>	Gabinete de Apoio ao Presidente Recursos Humanos	dezembro de 2015, 2016 e 2017
Promoção do diálogo social na organização	Promover reuniões de colaboradores/as de todos os sectores como espaço de debate e intervenção integrada de proximidade para delinear o Plano de Ação anual e Orçamento do Município de Lagoa por áreas temáticas	Criação de agenda anual de reuniões e disseminação às chefias/serviços N.º de comissões Interdisciplinares/intersectoriais criadas/ano Nº de reuniões intersectoriais/ ano Nº de ações intersectoriais/ano em Plano	Gabinete de apoio ao Presidente	março 2015, 2016 e 2017

30

Envolvimento de colaboradores/as e suas famílias na promoção de uma cidadania ativa e não discriminação	Desenvolver ações de consolidação de equipa/ fortalecimento de relações que permitam uma maior aproximação das pessoas, intra e inter departamental, facilitando a conciliação da vida familiar e profissional, bem como o desenvolvimento pessoal e social em atividades comunitárias e de solidariedade	Realizar de uma ou mais ações anuais por ocasião do Dia Mundial para a Igualdade N.º de ações /ano N.º participantes/ação	Equipa para a Igualdade	Dia 24 de outubro 2015, 2016, 2017
	Dar continuidade ao Projeto Publicarte com o objetivo de promover o convívio entre os funcionários/as do Município através da promoção da arte, da criatividade e da inovação	Criar condições para a realização de uma exposição coletiva de trabalhos artísticos dos colaboradores realizada anualmente e com as modalidades de poesia, pintura, fotografia, escultura, artesanato entre outras N.º inscrições/ano N.º participantes na abertura da exposição N.º visitantes/exposição	Cultura Escola de Artes Biblioteca	outubro e novembro de 2015, 2016, 2017

Eixo 4 – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho

Eixo 4 – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho				
Objetivos	Medidas / Ações	Indicadores	Responsabilidade	Calendarização
Estabelecimento de mecanismos que permitam identificar e reparar danos decorrentes da violação do respeito da dignidade de homens e mulheres no local de trabalho	Criar um procedimento de queixa e proteção por questões de assédio (moral, psicológico, físico), assédio sexual e discriminação.	Disponibilizar formulário de sugestões/ reclamações no <i>site autárquico</i> /intranet e em papel N.º de sugestões /ano	Recursos Humanos	março 2015 a junho 2017
		Disponibilizar caixa de sugestões nos Recursos Humanos e/ou noutros locais N.º de caixas de sugestões disponíveis	Gabinete de Comunicação e Imagem	
		Disponibilizar Relatório Anual da Comissão de Ética com a apresentação de propostas e estratégias para ultrapassar constrangimentos detetados N.º de Medidas propostas N.º Medidas Adotadas/ano	Comissão de Ética	
		Realizar ações de sensibilização/informação relativamente à caracterização e identificação de situações de assédio moral, psicológico ou físico, bem como assédio sexual e discriminação N.º ações/ano N.º participantes/ação	Recursos Humanos Comissão de Ética	

Eixo 5 – Comunicação Interna e Externa

Eixo 5 – Comunicação Interna e Externa				
Objetivos	Medidas / Ações	Indicadores	Responsabilidade	Calendarização
Criação de suportes de comunicação inclusiva promotores da Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação ao nível interno e externo	Criar normas e orientações específicas relativas à linguagem inclusiva e de identidade cooperativa em todos os documentos/ comunicação institucional	Edição e divulgação do Manual de Identidade Corporativa	Gabinete de Apoio ao Presidente Gabinete de Comunicação e Imagem	junho 2015
	Facilitar a colocação de Disclaiming de linguagem inclusiva no portal institucional e em toda a documentação do Município	N.º de instrumentos de divulgação que adotaram esta medida/ano	Gabinete de Apoio ao Presidente Gabinete de Comunicação e Imagem	junho de 2015 a Junho 2017
	Fomentar a utilização de imagens não discriminatórias em função do género na comunicação audiovisual	N.º total de instrumentos de divulgação produzidos	Gabinete de Apoio ao Presidente Gabinete de Comunicação e Imagem	junho de 2015 a Junho 2017
	Criar um Glossário para adoção da linguagem inclusiva	Divulgação do Glossário pelos vários sectores e site autárquico	Conselheira para a Igualdade Gabinete de Comunicação e Imagem	junho 2015
	Fomentar a dinamização de Oficinas para revisão de documentos formais com a integração do Manual de Identidade Corporativa e linguagem inclusiva nos mesmos, para a disseminação de uma imagem comum e identificativa da organização – Município de Lagoa (Algarve)	N.º de documentos revistos N.º de oficinas / n.º de participantes/serviço por oficina	Conselheira para a Igualdade Gabinete de Comunicação e Imagem	maio a dezembro de 2015

35

	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 beneficiários/participantes nas ações/projetos	N.º / Tipo de Edições/ano N.º de Exemplares distribuídos/edição	Gabinete de Apoio ao Presidente Gabinete de Comunicação e Imagem	março 2015 a junho 2017
--	---	--	---	-------------------------

36

Eixo 6 – Relação com a Comunidade

Eixo 6 – Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação

Objetivos	Medidas/ Ações e Indicadores	Responsabilidade	Calendarização
<p>Promover ações de sensibilização em Igualdade do Género, Não-Discriminação, Violência Doméstica e no Namoro, prevenção e combate ao tráfico de seres humanos em contexto comunitário e escolar</p>	<p>Protocolar parcerias que facilitem a realização das ações de sensibilização nas temáticas da igualdade de género, violência doméstica e no namoro, prevenção e combate ao tráfico de seres-humanos n.º ações realizadas/entidades envolvida/ano n.º participantes desagregados por género em cada sessão</p> <p>Facilitar as condições para a dinamização de Teatro-Fórum e envolvimento comunitário sobre Violência Doméstica e/ou Violência no Namoro n.º ações realizadas/entidades envolvidas/ano n.º de participantes desagregados por género em cada sessão</p> <p>Promover ações de sensibilização nas escolas/projetos de prevenção e atenuação de comportamentos agressivos / bullying N.º de ações realizadas/ n.º participantes</p> <p>Valorizar e apoiar projetos e ações de mediação escolar nas escolas para uma gestão positiva dos conflitos nas escolas e formação em direitos humanos pelos alunos, discentes e docentes N.º ações/projetos apoiados/ano</p>	<p>Conselheira para a Igualdade</p> <p>Educação</p> <p>Ação Social e Saúde</p> <p>Cultura</p>	<p>março 2015 a junho 2017</p>
<p>Facilitar a aproximação da Autarquia às Escolas para uma cidadania proactiva</p>	<p>Presidente na Escola: aproximar os jovens, os docentes e discentes das Escolas ao Município, para se alcançarem competências no exercício da cidadania e participação nas comunidades. N.º de sessões/ Escola; n.º de estudantes/docentes e discentes participantes/sessão</p>	<p>Gabinete de Apoio ao Presidente</p> <p>Conselheira Local para a Igualdade</p> <p>Educação e Juventude</p>	<p>março 2015 a junho de 2017</p>

<p>Criar o Prémio Municipal para a Igualdade: destinado a dar ênfase e divulgar boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não-discriminação no concelho de Lagoa</p>	<p>Criar regulamento para atribuição do prémio ao setor da economia social, cultural e recreativo, desportivo, da educação e também empresarial, desde que sedeados no concelho</p>	<p>Conselheira para a Igualdade Comissão para a Igualdade e Cidadania</p>	<p>outubro 2015, 2016 e 2017</p>
<p>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, com a apresentação pública anual</p>	<p>Dia Internacional da Mulher – 8 de março</p> <p>Dia Internacional do Desporto para o Desenvolvimento e Paz – 6 de abril</p> <p>Dia Internacional da Família – 15 de maio</p> <p>Dia Internacional contra o Tráfico de Seres Humanos – 30 de julho</p> <p>Dia Internacional da Juventude – 12 de agosto</p> <p>Semana da Mobilidade - 16 a 22 de setembro</p> <p>Lagoa pela Igualdade e Cidadania – outubro e novembro, integrando as atividades comemorativas dos seguintes dias por todos os parceiros locais:</p> <p><i>Dia Internacional do Idoso</i> – 1 de outubro</p> <p><i>Dia Internacional para a Erradicação da Pobreza</i> – 17 de outubro</p> <p><i>Dia Mundial para a Igualdade</i> – 24 de outubro</p> <p><i>Dia Internacional para a Tolerância</i> – 16 de novembro</p> <p>Semana pelo Direito a Ser Criança em Lagoa em estreita articulação com a CPCJ de Lagoa:</p>	<p>Conselheira local para a Igualdade Comissão para a Igualdade e Cidadania</p>	<p>2015 a 2017</p>

39

	<p><i>Dia Internacional contra os Maus-Tratos a Crianças e Jovens</i> - 19 de novembro</p> <p>Dia dos Direitos das Crianças - <i>Convenção Internacional sobre os direitos das Crianças 1989</i> – 20 novembro</p> <p><i>Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres</i> – 25 de novembro</p> <p><i>Iniciativa “Cidades para a Vida – Cidades contra a Pena de Morte”</i> – 30 de novembro</p> <p>N.º de ações/ano; Nº participantes/entidades envolvidas/ação/ano</p>		
<p>Apresentar a Carta Local para o Incentivo à natalidade, com a criação de medidas tendentes à disseminação de uma política para a família, de carácter preventivo e/ou assistencial para os mais vulneráveis</p>	<p>Integrar medidas preconizadas pelas autarquias familiarmente responsáveis, de forma a valorizar a candidatura ao prémio anual neste âmbito promovido pela Associação Portuguesa de Famílias Numerosas (APFN)</p> <p>Candidatura ao Prémio Viver em Igualdade, promovido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG, a nível nacional, que visa assinalar os melhores locais para viver em igualdade e distinguir Municípios com boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas</p> <p>Criação de Regulamento Municipal para incentivo à natalidade e inclusão de rubrica em dotação orçamental anual para as medidas de apoio à natalidade a implementar pelo Município de Lagoa Criação de regulamento municipal e valor em dotação orçamental/ano Beneficiários de medidas de apoio à natalidade/ano</p>	<p>Conselheira Local para a Igualdade Comissão para a Igualdade e Cidadania</p> <p>Conselheira Local para a Igualdade Comissão para a Igualdade e Cidadania</p> <p>Conselheira Local para a Igualdade Comissão para a Igualdade e Cidadania</p>	<p>2015 a 2017</p> <p>2015 a 2017</p> <p>junho 2015 a junho 2017</p>

40

<p>Apresentar a Carta Local para o Incentivo à natalidade, com a criação de medidas tendentes à disseminação de uma política para a família, de carácter preventivo e/ou assistencial para os mais vulneráveis</p>	<p>Concessão de apoios de incentivo à natalidade com a entrega de um Vale de Desconto (80€/Vale) em três prestações anuais, até aos 36 meses da criança, para gastos em produtos de puericultura e despesas relacionadas e que sejam adquiridos em estabelecimentos do comércio local nos primeiros anos do bebé (ao 2º e 3º filho) – Famílias carenciadas com ambos os progenitores empregados ou integrados em programas de ocupação profissional, com rendimento <i>per capita</i> 50% IAS = 209,61€ depois de deduzidas as despesas com habitação própria permanente. N.º de famílias abrangidas/ano</p>	<p>Conselheira Local para a Igualdade</p> <p>Ação Social e Saúde</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>
	<p>Apoio ao nível da comparticipação em despesas de saúde – medicação, consultas de especialidade e meios complementares de diagnóstico - no âmbito da Procriação Medicamente Assistida (PMA) - até a um valor limite por agregado familiar sem filhos ou com um filho, com diagnóstico de infertilidade, nos termos da respetiva legislação habilitante. - Famílias carenciadas com ambos os progenitores empregados ou integrados em programas de ocupação profissional, com rendimento <i>per capita</i> 50% IAS = 209,61€ depois de deduzidas as despesas com habitação própria permanente. N.º de famílias abrangidas/ano</p>	<p>Conselheira Local para a Igualdade</p> <p>Ação Social e Saúde</p>	<p>janeiro de 2016 a junho 2017</p>
	<p>Atribuir um subsídio anual para as IPSS com respostas sociais de Creche, Centro de Dia, serviços de Apoio Domiciliário, que facilitem a integração/ocupação de crianças e idosos em situação de dependência através da aplicação de descontos (20%) ao nível da comparticipação familiar, para a integração no mercado de emprego de todos os elementos do agregado em idade ativa, mediante proposta da Unidade Ação Social e/ou Educação. Criação de regulamento municipal de apoio às IPSS que integre este tipo de apoio, com indicação do número de vagas para o efeito N.º de beneficiários/as /ano</p>	<p>Conselheira Local para a Igualdade</p> <p>Ação Social e Saúde</p> <p>Educação</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>

41

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

<p>Apresentar a Carta Local para o Incentivo à natalidade, com a criação de medidas tendentes à disseminação de uma política para a família, de carácter preventivo e/ou assistencial para os mais vulneráveis</p>	<p>Facilitar a igualdade e a qualidade de vida dos cidadãos através da dinamização do GIP – Gabinete de Inserção Profissional de Lagoa para promoção do emprego e empreendedorismo no concelho N.º atendimentos/mês N.º de ofertas de emprego/ mês N.º de desempregados/ano N.º de ações de procura ativa de emprego N.º formações profissionais/ano N.º de beneficiários/ programas de emprego/ano</p>	<p>Ação Social e Saúde</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>
	<p>Reforçar a comparticipação junto dos Agrupamentos de Escolas ao nível da ação social escolar no pré-escolar e 1º ciclo do Ensino Básico. Celebração anual de protocolo em ato público Quantificação das Verbas /protocoladas/ano/Agrupamento % Orçamento Municipal</p>	<p>Educação</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>
	<p>Apoiar a contratação de Técnicos Superiores por parte das IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social que apoiam as famílias mais vulneráveis – Protocolos anuais de cooperação para dinamização dos Gabinetes de Atendimento de Proximidade em todas as zonas urbanas N.º de Gabinetes criados/ano N.º de pessoas apoiadas/ Gabinete/ano</p>	<p>Ação Social e Saúde</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>
	<p>Implementar Tarifas familiares de acordo com o número de filhos nos regulamentos de taxas e licenças municipais Tarifa Familiar e Tarifa Social da água, de saneamento, de resíduos sólidos e urbanos Redução da taxa do IMI de acordo com o número de filhos N.º de tarifas familiares criadas/ano N.º de famílias beneficiárias/ano</p>	<p>Gabinete de Apoio ao Presidente</p> <p>Divisão de Ambiente</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>

42

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

<p>Apresentar a Carta Local para o Incentivo à natalidade, com a criação de medidas tendentes à disseminação de uma política para a família, de carácter preventivo e/ou assistencial para os mais vulneráveis</p>	<p>Redinamizar o “<i>Banco de Trocas</i>” local com roupa, mobiliário, material desportivo, musical, escolar e outros recursos que possam ser reutilizados por várias famílias em protocolos de parceria com as Instituições locais – Loja da Família</p>	<p>Ação Social e Saúde</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>
	<p>Facilitar a dinamização de campanhas anuais de angariação de material escolar, desportivo e musical, a disponibilizar aos alunos carenciados a identificar pelos Agrupamentos de Escolas, IPSS, Município, CPCJ a enquadrar na Loja da Família numa parceria local alargada N.º campanhas/ano</p>	<p>Educação Ação Social e Saúde Desporto e Juventude</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>
	<p>Promover o GAPAF Gabinete de Aconselhamento e Prescrição da Atividade Física junto das famílias aplicando descontos progressivos a famílias numerosas – 3 ou mais filhos Nº de beneficiários/ano</p>	<p>Desporto Conselheira Local para a Igualdade</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>
	<p>Priorizar os apoios ao nível da comparticipação nas despesas de saúde – consultas de especialidade, medicação e meios complementares de diagnóstico – aos agregados familiares em situação de diagnóstico de infertilidade no âmbito do FES – Fundo de Emergência Social N.º de beneficiários/as /ano</p>	<p>Ação Social e Saúde</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>
	<p>Facilitar a disponibilização de Bilhetes de Família para eventos culturais, desportivos, recreativos e outros (não deve ultrapassar o custo de quatro entradas avulsas ou aplicar descontos progressivamente crescentes de acordo com o n.º de filhos) N.º de Bilhetes Família criados/ano N.º beneficiários/as Bilhetes Família/evento</p>	<p>Conselheira Local para a Igualdade Desporto Cultura</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>

<p>Apresentar a Carta Local para o Incentivo à natalidade, com a criação de medidas tendentes à disseminação de uma política para a família, de carácter preventivo e/ou assistencial para os mais vulneráveis</p>	<p>Disseminar o Cartão Lagoa Social às famílias com filhos que apresentam um rendimento <i>per capita</i> inferior a 80% do IAS (419,22€) = 335,38€ depois de deduzidas as despesas fixas com habitação e medicação N.º de famílias abrangidas/ano</p> <p>Facilitar o aumento dos beneficiários do serviço de Teleassistência N.º serviços/ano; n.º beneficiários/as /ano</p> <p>Alargar o serviço de Assistência ao Lar a maior número de beneficiários/as N.º serviços/ano; n.º beneficiários/as /ano</p> <p>Aumentar a variedade de descontos em atividades culturais e desportivas promovidas pelo Município e outros serviços ao nível da educação e ação social N.º de benefícios incluídos por área de intervenção/ano</p> <p>Aumentar a variedade de descontos em estabelecimentos comerciais aderentes N.º de novos estabelecimentos aderentes/ano</p> <p>Reeditar o Guia LagoaSocial associado ao Cartão LagoaSocial com a inclusão dos novos descontos e benefícios N.º de exemplares distribuídos/ano</p>	<p>Ação Social e Saúde</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>
	<p>Facilitar a criação e disseminação de serviços de entajuda familiar – cuidadores informais de idosos e crianças através do recurso ao trabalho voluntário dos mais velhos e/ou pessoas desempregadas: N.º de parcerias promovidas pelo Banco Local de Voluntariado de Lagoa com Centros Sêniores/Universidades Seniores, GIP de Lagoa/IEFP N.º de Projetos de Voluntariado/ano N.º de Voluntários/ano</p>	<p>Ação Social e Saúde</p>	<p>março 2015 a dezembro 2017</p>

	Na atribuição de apoios económicos pela autarquia, garantir uma salvaguarda nos normativos em vigor que garanta a ponderação do contexto social e cultural do/a beneficiário/a , nomeadamente condições económicas, habitacionais, de saúde, suporte social, papel de cuidador de ascendentes ou descendentes N.º de regulamentos adaptados/ano N.º ações de sensibilização/formação técnicos de atendimento social/ano	Ação Social e Saúde	março 2015 a dezembro 2017
Criar indicadores para um Diagnóstico Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação a integrar no Plano de Desenvolvimento Social	Sensibilizar para a análise com base na igualdade de género abrangendo as várias dimensões: população e famílias, escolaridade, trabalho e emprego, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, mobilidade, proteção social, habitação social, saúde, desporto, cultura, cidadania, criminalidade e segurança Indicadores no Diagnóstico Social do concelho	Conselheira Local para a Igualdade Ação Social e Saúde	março 2015 a janeiro 2016
Promover Programas de Prevenção e Promoção da Saúde e bem-estar psicossocial em contexto escolar e comunitário	Disponibilizar formas de apoio/accompanhamento técnico a crianças com dificuldades de aprendizagem e problemas comportamentais N.º ações ano/ nº de beneficiários/ano	Conselheira Local para a Igualdade Educação	março 2015 a dezembro 2017
	Facilitar a dinamização de programas longitudinais de prevenção e promoção da saúde de forma contínua e com avaliação anual em contexto escolar e comunitário N.º de Programas /ano Tipificação dos Programas por ciclo de estudos/anos de escolaridade Nº de crianças e/ou jovens beneficiárias/os Nº de professores abrangidos	Conselheira Local para a Igualdade Ação Social e Saúde Educação	março 2015 a dezembro 2017
	Facilitar a prevenção da Diabetes em contexto escolar e comunitário: Projeto “Portugal Sem Diabetes” N.º de ações / ano	Desporto Ação Social e Saúde	março 2015 a dezembro 2017

45

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

	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 Ação Social e Saúde	março 2015 a dezembro 2017
--	---	---------------------------------	----------------------------

46

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

Conclusão

Trata-se de um plano ambicioso e transversal que abrange as várias realidades da organização e dos municípios, que pretende envolver de forma alargada todos e todas as colaboradores da organização e a respetiva comunidade, com o objetivo de criar respostas que visam, essencialmente, situar Lagoa, como uma cidade e um concelho atrativo para viver, trabalhar, partilhar e conviver, um concelho para as famílias e para as pessoas de todas as idades e condições.

É objetivo principal impulsionar a participação, à vivência em sociedade e ao usufruto de espaços e condições naturais favoráveis que caracterizam o concelho de Lagoa, fixando as famílias e os jovens, de forma a contrariar os indicadores demográficos ao nível da natalidade e da população residente, facilitando a construção de um concelho que promova a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional e desse modo, favoreça a natalidade e a renovação de gerações, mantendo porém, a sua identidade e a sua memória ao respeitar e valorizar os mais velhos, o seu papel, o seu testemunho e a sua capacidade de participação numa sociedade de pessoas e para as pessoas.

Cabe assim à autarquia, como organismo local de proximidade, facilitar as condições para uma cidadania proativa e participação democrática, igualitária e respeitadora dos direitos humanos, evidenciando a mais-valia da participação de todas as pessoas na tomada de decisão sobre a coisa pública, influenciando e promovendo mudanças sociais e comportamentais com vista à construção de um território inclusivo.

Legislação de referência

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

Resolução de conselho de ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro e declaração de retificação, n.º 14/2014, de 28 de fevereiro - **V Plano da Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017**

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

Resolução de conselho de ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro e declaração de retificação n.º 12/2014, de 28 de fevereiro - **V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014 - 2017**

Resolução de conselho de ministros n.º 101/2013, de 31 de dezembro e declaração de retificação n.º 13/2014, de 28 de fevereiro - **III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017**

Resolução do Conselho de ministros n.º 28/2013 – **Plano Nacional do Voluntariado 2013-2015 (PNV)**

Publicações consultadas

Accesibilidade 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

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

Declaração Universal dos Direitos do Homem, 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.

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

47

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

Estrutura Comum de Avaliação (CAF). Melhorar as organizações públicas através da autoavaliação. Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), 2013

Guia de auto-avaliação 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 “Acção 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

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

Uma Casa para a Vida – aplicação do design inclusivo à habitação. Instituto Nacional de Reabilitação, I.P.

Cibergrafia

Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, Associação Portuguesa de Famílias Numerosas, 2014
www.observatorioiafr.org

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

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania
Município de Lagoa 2015_2017

48

ANEXO IV

V Plano Nacional para a Igualdade de Género,
Cidadania e Não-discriminação
2014-2017 - Relatório de Execução
2015 do Município de Lagoa

V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação

2014-2017 – Relatório de Execução 2015

Ministério:

Município de Lagoa (Algarve)

Área Estratégica 1 - Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local

Área Estratégica 1 - Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local

Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Descrição da (s) atividade(s) que concorreram para a implementação da Medida
---------------	--------------------------------	----------------------------------	-----------	---------------------------	--

1) Promover a implementação, em cada ministério, de um plano para a igualdade, tendo em vista integrar a dimensão da igualdade de género e da não-discriminação na estrutura interna e na ação externa.	PCM/CIG	Todos os Ministérios	1 Relatório anual a apresentar até 31 de janeiro.	Número de Ministérios que apresentaram à tutela da Igualdade um relatório intercalar e um relatório final de execução do Plano.	
2) Formação de dirigentes, agentes da Administração Pública, conselheiros (as) ministeriais para a igualdade e equipas interdepartame	PCM/CIG	Todos os Ministérios	3 ações de formação contínua em matéria de igualdade de género, cidadania e não-discriminação	Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo e categoria profissional.	

ntais.					
3) Promover ações de formação em igualdade, impacto de género das iniciativas legislativas e orçamentos sensíveis ao género para os (as) juristas responsáveis pelo processo legislativo.	PCM/CEJUR	Todos os Ministérios	Introdução da dimensão de género, avaliação do impacto de género nas iniciativas legislativas e orçamentos sensíveis ao género. 1 ação por ano.	Número de ações de formação realizadas. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	
4) Promover iniciativas de orçamentos sensíveis ao género.	MF	Todos os Ministérios	1 iniciativa de orçamento sensível ao género.	Número de iniciativas de orçamento sensíveis ao género.	

5) Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação de informação estatística relativa aos recursos humanos da Administração Pública, desagregada por sexo.	MF/DGAEP	PCM/INE, I.P. Todos os Ministérios	Atualização periódica de dados. Disponibilização de indicadores relativos ao número de dirigentes no sector das administrações públicas por sexo, cargo e subsector de administração.	Relatórios elaborados pela DGAEP. Disponibilização da informação no Dossier de Género do INE, I.P.	
6) Assegurar a recolha, tratamento e divulgação de informação estatística,	PCM/INE, I.P.	Todos os Ministérios	Atualização periódica de dados.	Número de serviços da Administração Pública que asseguraram	

desagregada por sexo, relativa à execução de todas as políticas públicas.				a recolha, o tratamento e a divulgação da informação estatística desagregada por sexo.	
7) Assegurar, a nível institucional, a adoção de uma política comunicacional não-discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género, em todos os organismos públicos.	PCM/CIG	Todos os Ministérios	Utilização de formas de comunicação não-discriminatórias. 1 Estudo de Avaliação.	Número de modelos de documentos da Administração Pública que introduziram linguagem respeitadora da igualdade de género. Estudo de avaliação da utilização da linguagem	

				inclusiva pela Administração Pública.	
8) Promover a implementação de Planos Municipais para a Igualdade.	PCM/CIG	PCM Municípios ONG	25 Planos por ano.	Número de autarquias que implementaram Planos Municipais para a Igualdade.	Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 aprovado em reunião de Câmara Municipal de Lagoa (Algarve) a 3 de fevereiro e pela Assembleia Municipal de Lagoa (Algarve) a 25 de fevereiro de 2015. Apresentação pública à comunidade do Plano a 22 de abril de 2015.
9) Promover a nomeação de conselheiros (as) locais para a igualdade.	PCM/CIG	PCM Municípios	25 conselheiros (as) locais por ano.	Número de autarquias que nomearam conselheiros (as) locais no final de cada ano de vigência do plano.	O Município de Lagoa (Algarve) tem Conselheira Local para a Igualdade nomeada desde 2012 e até à data.
10) Promover a formação em igualdade de	PCM/CIG	PCM Municípios ONG	3 ações por ano.	Número de ações de formação	

género, cidadania e não-discriminação para os (as) conselheiros (as) locais para a igualdade, bem como para dirigentes e restante pessoal autárquico.				realizadas. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo e categoria profissional. Número de municípios participantes.	
11) Promover ações de sensibilização destinadas à integração da perspectiva de género nas organizações e nas políticas locais.	PCM/CIG	PCM MAOTE Municípios ANMP ONG	4 ações por ano.	Número de ações de sensibilização realizadas. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo. Número e	Em 2015 foram realizadas 5 reuniões da Comissão intersectorial constituída por 12 elementos de várias áreas com funções de coordenação/gestão (planeamento estratégico, educação, ação social, urbanismo, ambiente, desporto, cultura, modernização administrativa, comunicação e imagem): 7 Mulheres 5 Homens Participaram ainda num Focus Group acerca da temática, integrado no Projeto LGE - Local Gender Equality promovido pelo CES Centro de estudos Sociais de Coimbra no âmbito do PT07 EEA Grants pelos mesmos 12 elementos.

				identificação dos municípios participantes.	2 Elementos da Comissão (2 M, áreas de sociologia e psicologia social, Conselheira para a Igualdade e Chefe de Gabinete do Presidente) participaram numa viagem de intercâmbio de boas práticas com a deslocação dos parceiros nacionais à Noruega, mais especificamente a dois dos seus municípios - Oslo e Drammen - tendo como principal objetivo <i>conhecer políticas, intervenções e metodologias</i> desenvolvidas no contexto de um dos países que apresenta indicadores de referência relativos à igualdade entre mulheres e homens. No âmbito da visita foi possível contactar com investigações e projetos de intervenção realizados na Noruega para a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos diversos domínios, e também com instituições que têm essa como uma das suas missões. O contacto com boas práticas estendeu-se ainda ao contexto da Suécia, país de referência na implementação de medidas promotoras de igualdade de género, também ao nível municipal.
--	--	--	--	---	---

13) Assinalar o «Dia Municipal para a Igualdade».	Municípios	PCM/CIG	Promoção da igualdade de género a nível local.	Número de municípios que comemoram o Dia Municipal para a igualdade.	Comemoração do Dia Municipal da Igualdade em outubro de 2015 no concelho de Lagoa com várias atividades, nomeadamente: <p style="text-align: center;">Dia 23 de outubro – sexta-feira</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inauguração de Exposição coletiva dos funcionários do Município expressando as suas capacidades artísticas em várias áreas – PubliArte - Conferência “Um Olhar sobre a Igualdade” por Leonor Valente Monteiro <p style="text-align: center;">Dia 24 de outubro – domingo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marcha pela Igualdade e Cidadania
---	------------	---------	--	--	--

Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas

Área Estratégica 2 – Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas					
2.1 – Educação, Ciência e Cultura					
Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Descrição da (s) atividade(s) que concorreram para a implementação da Medida
14) Produzir materiais pedagógicos, em	a) PCM/CIG	a) MEC/DGE	Produção do Guião.	Publicação do Guião.	

<p>todos os suportes, promotores da igualdade de género e da cidadania: a) Elaborar o Guião de Educação, Género e Cidadania para o ensino secundário; b) Elaborar um Referencial de Educação para a Igualdade de Género.</p>	<p>b) MEC/DGE</p>	<p>b) PCM/CIG</p>	<p>Produção do Referencial.</p>	<p>Publicação do Referencial. Número de materiais pedagógicos produzidos e distribuídos pelos estabelecimentos de ensino que integram a perspetiva da igualdade de género.</p>	
--	-------------------	-------------------	---------------------------------	--	--

<p>15) Promover a divulgação e a aplicação dos materiais pedagógicos produzidos.</p>	<p>MEC/DGE/ DGES PCM/CIG</p>	<p>Escolas do pré-escolar, ensino básico e secundário Instituições de ensino superior Municípios</p>	<p>Incremento da utilização de materiais pedagógicos em cidadania e igualdade de género em todos os níveis de ensino. 10 iniciativas por ano. 15 agrupamentos por ano.</p>	<p>Número de iniciativas de divulgação e acompanhamento realizadas. Número de agrupamentos escolares que adotam e utilizam os materiais</p>	
--	--------------------------------------	--	--	--	--

				pedagógicos.	
16) Integrar a temática da igualdade de género como um dos eixos estruturantes das orientações para a educação pré-escolar, ensino básico e secundário.	MEC/DGE	Universidades Escolas Superiores de Educação Escolas do ensino básico e secundário	Inserção da temática da igualdade de género nas orientações curriculares.	Número de orientações que integram a temática da igualdade de género por nível de educação e ensino. Número de instituições que integram as orientações por nível de	

				educação e ensino.	
17) Incentivar a introdução da temática da igualdade de género na formação pedagógica inicial e contínua de profissionais de educação.	MEC	Instituições de ensino superior	Presença da temática nos planos de formação.	Número e percentagem de cursos que satisfazem o requisito.	
19) Introduzir a categoria de Estudos de Género nas linhas de financiamento da	MEC/FCT, I.P.	Centros de Investigação e Instituições de Ensino Superior	Integração da categoria de Estudos de Género nas linhas de	Relatório de atividade.	

FCT, I.P., de apoio à investigação em Portugal.			financiamento da FCT, I.P., de apoio à investigação em Portugal.		
20) Elaborar um estudo sobre a participação das mulheres nos cursos na área das TIC.	PCM/CIG	MEC	1 Estudo.	Realização e disseminação de um estudo sobre as mulheres e as TIC.	
21) Atribuir a distinção «Mulheres criadoras de cultura».	PCM/GEPA C	PCM/CIG	Atribuição da distinção durante a vigência do	Número de mulheres criadoras selecionadas e	

			plano.	distinções atribuídas.	
22) Divulgar informação relativa à promoção da igualdade de género na cultura.	PCM/DGArt es		Partilha de informação e reflexão no espaço público em torno da igualdade de género. Atualização do Blogue <i>Em Cada Rosto</i>	Número de atualizações.	

			<i>Igualdade</i>		
			1 Relatório anual.		
2.2 – Saúde					
Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Descrição da (s) atividade(s) que concorreram para a implementação da Medida
23) Realizar ações de sensibilização e de formação sobre igualdade de género em saúde.	MS/DGS	MS/ARS, I.P./Equipas de Saúde MEC PCM/CIG	Reforço do conhecimento da igualdade de género na área da	Número de ações de formação / sensibilização	

		ONG	saúde.	Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	
24) Produzir referenciais técnicos sobre igualdade de género em saúde, em matéria de perfis de saúde das mulheres e de saúde dos homens, e de acesso não-discriminatório aos	MS/DGS	MS/ARS, I.P./Equipas de Saúde	Produção de referenciais técnicos.	Número de referenciais aprovados e difundidos.	

cuidados de saúde.					
25) Promover a integração da perspectiva de género no desenvolvimento dos principais programas de saúde no domínio das Doenças Transmissíveis, Doenças não Transmissíveis, Saúde Sexual e Reprodutiva e Violência ao Longo	MS/DGS	MS/ARS, I.P./Equipas de Saúde PCM/CIG	Integração da perspectiva de género nos programas de saúde.	Número de programas que incluem a perspectiva de género.	

do Ciclo de Vida.					
26) Assegurar a desagregação por sexo e a análise, sob a perspectiva de género, da informação estatística sobre saúde e dos dados epidemiológicos acerca da população residente em Portugal.	MS/DGS	MS/ACSS, I.P./SPMS, E.P.E./ARS, I.P./Equipas de Saúde PCM/CIG INE, I.P.	Produção de relatórios de informação estatística sobre saúde, com dados desagregados por sexo.	Número de relatórios publicados com os dados desagregados por sexo e análise dos mesmos.	
2.3 – Juventude e Desporto					
					Descrição da (s) atividade(s) que concorreram para a implementação da

Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Medida

27) Promover ações de sensibilização/formação para a igualdade de género e não-discriminação, destinadas a jovens.	PCM/IPDJ, I.P.	PCM/CIG ONG	Reforço do conhecimento da igualdade de género na juventude.	Número de ações de formação. Número de jovens abrangidos (as), desagregado por sexo e por região.	
28) Fomentar nos programas de voluntariado jovem o desempenho de	PCM/IPDJ, I.P.	ONG	Eliminação da segregação de género nas atividades de	Número de jovens abrangidos (as) pelos	

atividades que contrariem os papéis tradicionalmente atribuídos a raparigas e rapazes.			voluntariado.	programas/p rojetos, desagregado por sexo. Número de programas/p rojetos de voluntariado.	
30) Promover a participação equilibrada e não-discriminatória de mulheres e homens nas modalidades desportivas tradicionalmente	PCM/IPDJ, I.P.	PCM ONG	Eliminação da segregação de género na prática das modalidades desportivas.	Número de participantes em modalidades desportivas, desagregado por sexo.	

praticadas por um dos sexos.					
2.4 – Inclusão Social e Envelhecimento					
Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Descrição da (s) atividade(s) que concorreram para a implementação da Medida
32) Monitorizar a situação das famílias monoparentais que beneficiem de abono de família, em especial as constituídas por mulheres.	MSESS/ISS, I.P.		Avaliação da situação das famílias monoparentais que beneficiam de abono de família.	Número de Relatórios de execução de medidas dirigidas às famílias monoparentais.	

			2 Relatórios de avaliação.		
33) Promover ações de prevenção do fenómeno da discriminação de raparigas e mulheres com deficiência.	MSESS/ISS, I.P./INR, I.P.	MSESS/IEFP, I.P. MS/DGS MEC/DGE	4 ações por ano.	Número de ações realizadas.	
34) Desenvolver ações de sensibilização e formação que integrem a	PCM/CIG	PCM/ACIDI, I.P. MJ/DGRSP	Melhoria dos níveis de sensibilização e formação	Número de ações de sensibilização / formação	

dimensão de género dirigidas a profissionais que trabalham com populações vulneráveis.		MS/DGS MSESS/ISS, I.P. Municípios	em igualdade de género das pessoas que trabalham com populações vulneráveis. 4 ações por ano.	realizadas. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	
35) Promover a alfabetização e a capacitação das mulheres	PCM/CIG MEC	PCM/ACIDI, I.P. ONG	Aumento da alfabetização e da capacitação	Número de mulheres imigrantes e de	

imigrantes e das mulheres das comunidades ciganas.			das mulheres imigrantes e de comunidades ciganas.	comunidades ciganas abrangidas por ações de alfabetização.	
36) Promover o acesso à informação e ao conhecimento por parte das mulheres idosas.	MEC MSESS/IEFP, I.P.	PCM Estabelecimentos de ensino Municípios ONG	Melhoria dos níveis de escolaridade e de literacia funcional da população idosa. Desenvolvimento de um programa de alfabetização	Número de iniciativas de alfabetização promovidas. Número de iniciativas de alfabetização digital promovidas.	

			de mulheres, nas zonas identificadas como apresentando maiores carências neste domínio.	Número de mulheres idosas que frequentaram o programa.	
37) Promover ações de formação de profissionais das forças de segurança e de serviços de ação social para as	PCM/CIG MAI	MSESS IPSS Municípios	Melhoria do nível de conhecimento de profissionais em matéria	Número de	

questões de género e envelhecimento.			de género e envelhecimento. 5 ações de formação por ano.	ações de formação realizadas. Número de profissionais abrangidos (as), desagregado por sexo.	
2.5 - Ambiente, ordenamento do território e energia					
Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Descrição da (s) atividade(s) que concorreram para a implementação da Medida

39) Promover estudos sobre a relação género-energia e género-ambiente, em particular nas temáticas das alterações climáticas e gestão eficiente dos recursos.	MAOTE	MAOTE/DGE G e ERSE MAOTE/APA , I.P.	2 Estudos.	Número de Estudos elaborados.	
40) Promover o <i>mainstreaming</i> da igualdade de género nas políticas, planos e programas de ambiente, ordenamento do	MAOTE	Todos os serviços do MAOTE	Na totalidade dos planos em que seja aplicável.	Número de medidas que integram a igualdade de género.	

território e energia promovidos pelo MAOTE, identificando oportunidades e as medidas <i>win-win</i> que promovam a igualdade de género e de oportunidades, a proteção do ambiente e o crescimento económico.					
--	--	--	--	--	--

Área Estratégica 3 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Área Estratégica 3 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal					
Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Descrição da (s) atividade(s) que concorreram para a implementação da Medida
41) Reforçar junto das empresas do sector privado a implementação de planos de igualdade.	PCM/CIG ME	Associações empresariais Empresas do sector privado	Aumento do número de empresas do sector privado que adotaram planos para a	Número de empresas com planos para a igualdade implementados.	

			<p>igualdade.</p> <p>Realização de inquérito às empresas do sector privado destinado ao apuramento do número de planos empresarias para a igualdade implementados.</p>		
--	--	--	--	--	--

<p>42) Monitorizar a aplicação do regime jurídico do sector empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração.</p>	MF	<p>Todos os Ministérios que tutelam empresas do sector empresarial do Estado</p> <p>Empresas do sector empresarial do Estado</p>	<p>Avaliação do cumprimento do regime jurídico no que toca à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração.</p>	<p>Número de empresas do sector empresarial do Estado com planos para a igualdade.</p> <p>Representação de mulheres nos conselhos de administração das empresas do</p>	
--	----	--	---	--	--

			Elaboração de um relatório anual sobre o cumprimento do regime jurídico do sector empresarial do Estado.	sector empresarial do Estado. Número de relatórios produzidos.	
44) Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o qualificado, nomeadamente através dos	MADR ME MAOTE	APDC, I.P. ONG Autoridades de Gestão dos Programas Operacionais	Reforço do empreendedorismo feminino.	Linhas especialmente dedicadas ao fomento do empreendedorismo	

incentivos à criação de empresas, de outros instrumentos financeiros e de ações coletivas.		Regionais e Temáticos Organismos Intermédios PCM/CIG CASES Outras entidades responsáveis pela concessão de incentivos		rismo feminino. Número de projetos de empreendedorismo feminino apoiados e financiados.	
45) Promover o associativismo e o empreendedorismo das mulheres	MAM	ONG	Melhoria da situação das mulheres agricultoras.	Número de mulheres agricultoras associadas.	

agricultoras.				Número de mulheres agricultoras empresárias.	
46) Avaliar a evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens em Portugal, por ramos de atividade.	MSESS	PCM/CIG MSESS/CITE GEP	1 Relatório de avaliação por ano.	Número de Relatórios produzidos.	
47) Promover ações de sensibilização e divulgação da dimensão da igualdade de género, no sentido	MSESS	MSESS/CITE	Elaboração de documento técnico de apoio à preparação	Número de ações de sensibilização .	

da sua integração nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.			dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e sua atualização. 10 ações de sensibilização por ano.	Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	
--	--	--	---	---	--

<p>48) Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.</p>	<p>MSESS</p>	<p>PCM/CIG MSESS/CITE</p>	<p>Melhoria das condições de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Promoção de uma partilha equilibrada das tarefas familiares entre mulheres e homens. Promoção de</p>	<p>campanhas sobre a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Número de ações de sensibilização Número de</p>	
---	--------------	-------------------------------	--	---	--

			<p>campanhas de âmbito nacional, junto das empresas e do público em geral, com divulgação nos meios de comunicação social, espaços públicos e outros meios adequados.</p>	<p>pessoas abrangidas, desagregado por sexo</p>	
--	--	--	---	---	--

49) Distinguir boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas.	MSESS	PCM/CIG MSESS/CITE	Incentivo à adoção de boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas. Elaboração e divulgação de Relatório anual de boas práticas no	Número de Relatórios anuais publicados.	

			âmbito da responsabilidade social das empresas.		
--	--	--	---	--	--

Área Estratégica 4 - Orientação Sexual e Identidade de Género

Área Estratégica 4 - Orientação Sexual e Identidade de Género					
Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Descrição da (s) atividade(s) que concorreram para a implementação da Medida
50) Sensibilizar a população para a não-discriminação em função da orientação sexual e	PCM/CIG	PCM/IPDJ, I.P. ONG	Aumento da sensibilidade da população para o imperativo	Número de ações realizadas. Número de pessoas	

identidade de género.			da não-discriminação. Realização de ações de sensibilização.	abrangidas, desagregado por sexo e idade.	
51) Realizar campanhas de sensibilização contra a discriminação em	PCM/CIG	ONG	Realização de 2 campanhas.	Número de campanhas.	

função da orientação sexual e identidade de género.					
52) Sensibilizar profissionais e especialistas de áreas estratégicas para as questões da orientação sexual e identidade de género.	PCM/CIG MS	PCM MF MDN MAI MJ MEC MSESS ONG	5 ações por ano.	Número de ações realizadas, por áreas de intervenção: centros de saúde, hospitais, escolas, forças de segurança, Forças	

				Armadas, tribunais, segurança social, finanças e comunicação social. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	
53) Promover a elaboração de um estudo sobre crimes de ódio motivados	PCM/CIG MJ	MAI Centros de investigação	Conhecimento sobre o fenómeno dos crimes de	Divulgação do estudo.	

por questões de orientação sexual e identidade de género.		ONG	ódio motivados por questões de orientação sexual e identidade de género.		
54) Implementar e monitorizar a aplicação das orientações internacionais em matéria de combate à discriminação em razão da orientação sexual e da	PCM/CIG MNE	Todos os Ministérios	Garantia da aplicação das orientações internacionais em matéria de combate à discriminação em razão da orientação	Número de relatórios de monitorização de documentos internacionais.	

identidade de género.			sexual e da identidade de género. 1 Relatório anual.		
-----------------------	--	--	---	--	--

Área Estratégica 5 - Organizações não-governamentais

Área Estratégica 5 - Organizações não-governamentais					
Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Descrição da (s) atividade(s) que concorreram para a implementação da Medida
55) Apoiar as ONG na realização de projetos e de ações de formação específicas que promovam a igualdade de	PCM/CIG	Entidades públicas de diversas áreas ONG	Contribuição para a ação das ONG na promoção da igualdade de género.	Número de ações de formação e projetos desenvolvidos pelas ONG apoiados por entidades públicas.	

género, a cidadania e a não-discriminação.					
56) Cooperar com as ONG na promoção da igualdade de género, cidadania e não-discriminação.	PCM/CIG	Entidades públicas de diversas áreas ONG	Constituição de parcerias com as ONG.	Número de projetos promovidos por ONG em parceria com entidades públicas.	
57) Promover a utilização de materiais produzidos no âmbito de	PCM/CIG	Entidades públicas de diversas áreas ONG	Rentabilização de recursos criados por ONG no	Número de materiais utilizados.	

projetos desenvolvidos pelas ONG, promotores de igualdade de género.			âmbito de projetos desenvolvidos.		
--	--	--	-----------------------------------	--	--

Área Estratégica 6 - Comunicação Social

Área Estratégica 6 - Comunicação Social					
Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Descrição da (s) atividade(s) que concorreram para a implementação da Medida
58) Sensibilizar os (as) profissionais e estudantes de ciências da comunicação para a importância da produção de conteúdos mediáticos sobre o tema	PCM/CIG	CENJOR Instituições do ensino superior	Aumento do grau de sensibilização de profissionais e estudantes de ciências da comunicação para a igualdade de género e não-discriminação. 2 ações de	Número de ações de sensibilização realizadas junto de profissionais e estudantes de ciências da comunicação. Número de pessoas abrangidas, desagregado por sexo.	

da igualdade de género e não-discriminação.			sensibilização por ano. Atribuição do Prémio “Paridade: Mulheres e Homens na Comunicação Social”.	Número de edições do Prémio e de distinções atribuídas.	
59) Monitorizar, de forma permanente e sistemática, os conteúdos mediáticos (jornalísticos e publicitários) identificando mensagens	PCM/CIG	PCM/GMCS DGC ERC ONG	Avaliação dos conteúdos jornalísticos e publicitários segundo uma perspetiva de género. 1 Relatório	Número de relatórios produzidos.	

sexistas e estereotipadas.			bienal.		
60) Criar, em parceria com empresas de comunicação social, o conteúdo de um programa televisivo sobre igualdade de género e não-discriminação.	PCM/CIG	MADR Estações de televisão Empresas produtoras de produtos televisivos ONG	Criação e divulgação do programa.	Produção do conteúdo do programa.	
61) Celebrar protocolos	PCM/CIG	Instituições de ensino	Introduzir a temática da	Número de instituições de ensino superior	

com instituições de ensino superior que ministram cursos de ciências da comunicação e de jornalismo.		superior	igualdade de género e não-discriminação nos cursos de ciências da comunicação e de jornalismo.	aderentes.	
--	--	----------	--	------------	--

Área Estratégica 7 - Cooperação

Área Estratégica 7 - Cooperação					
8.1 - Relações Internacionais – Cooperação bilateral e multilateral					
Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	Descrição da (s) atividade(s) que concorreram para a implementação da Medida
62) Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e das	MNE	Todos os Ministérios	Intervenção nas políticas de igualdade da União Europeia e de	Número de participações em reuniões promovidas por	

adotadas noutras organizações internacionais.			outras organizações internacionais.	organismos internacionais com incidência direta na área da igualdade entre mulheres e homens, por Ministério.	
63) Dar a conhecer os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, bem como as orientações	MNE	CIG CITE Todos os Ministérios na respetiva área de intervenção.	Divulgação dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado português	Número de documentos de compromisso divulgados.	

produzidas pelos organismos internacionais em matéria de igualdade de género.			relevantes em matéria de igualdade de género.		
65) Estabelecer Protocolos bilaterais de cooperação e programas de intercâmbio profissional no âmbito das políticas de igualdade de género, com países	MNE	CIG Ministérios que têm cooperação internacional ONG	Fortalecimento da cooperação em matéria de igualdade de género.	Número de protocolos. Número de programas de intercâmbio profissional.	Anualmente, durante a vigência do plano.

terceiros.						
66) Assegurar uma efetiva implementação das orientações constantes da Estratégia da Cooperação Portuguesa para a Igualdade de Género.	MNE	Ministérios envolvidos na execução dos Eixos constantes da Estratégia.	Avaliação da implementação das orientações. 1 Reunião anual. Relatórios bienais sobre a implementação da Estratégia.	Número de Reuniões interministeriais para monitorização da Estratégia. Número de Relatórios.		
67) Consolidar a cooperação com os Estados membros	MNE	PCM/CIG Ministérios que	Aprofundamento das relações com	Número de atividades		

da Comunidade de Países de Língua Portuguesa.		têm cooperação com a CPLP	os países da CPLP. 2 atividades por ano.	realizadas.		
68) Realizar a transversalização da dimensão da igualdade de género em todas as políticas sectoriais de cooperação para o desenvolvimento.	MNE	PCM/CIG Ministérios que têm cooperação internacional	Integração da dimensão da igualdade de género nas políticas sectoriais de cooperação para o desenvolvimento.	Número de projetos que integram a dimensão da igualdade de género, por políticas sectoriais.		
8.2 - Comunidades Portuguesas						

Medidas V PNI	Entidade (s) responsável (eis)	Entidades envolvidas na execução	Objetivos	Indicadores de Resultados	
69) Reforçar a promoção da igualdade de género nas comunidades portuguesas.	MNE	CIG ONG	Divulgação junto das comunidades portuguesas das políticas de igualdade de género prosseguidas por Portugal.	Número de ações desenvolvidas junto das comunidades portuguesas.	
70) Incluir a dimensão da igualdade de género nas relações	MNE	ONG	Integração da perspectiva de género no	Número de ações	

com os países de residência e trabalho de nacionais.			relacionament o com países de residência e de trabalho de nacionais.	desenvolvidas.	
--	--	--	--	----------------	--

ANEXO V

Prémio Viver em Igualdade

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

A Câmara Municipal de Lagoa tem a sua estrutura organizada da forma descrita infra, sendo que existe ainda um forte peso de trabalhadores do sexo masculino nas áreas operacionais e uma maior preponderância do sexo feminino nas áreas técnicas, nomeadamente de Técnico Superior e na área de assistente, com funções mais complexas. Nos cargos dirigentes ainda é preponderante o sexo masculino, no entanto em 2016 foram nomeadas 2 mulheres para cargos dirigentes e prevê-se uma tendência crescente para as mulheres acederem a cargos de chefia na organização.

CONTAGEM TRABALHADORES - CATEGORIA			
CATEGORIA	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
Dirigente Intermédio	8	2	10
Técnico Superior	13	16	29
Assistente Técnico	28	60	88
Assistente Operacional	182	81	263
Informático	2	2	4
Outros	3	1	4
TOTAIS	236	162	398

Fonte: Município de Lagoa, Mapa Social de 2015

No que respeita à formação verifica-se novamente um peso dos assistentes operacionais que resulta numa maior participação do sexo masculino do que feminino, no entanto há uma equidade no tratamento e mobilização para a participação em ações de formação por qualquer trabalhador ou trabalhadora que o proponha, sendo inclusivamente incentivada essa prática para atualização dos recursos humanos.

Ações de Formação			
Categorias	Masculino	Feminino	Total
Dirigente Intermédio	7	2	9
Técnico Superior	16	15	31
Assistente Técnico	34	61	95
Assistente Operacional	150	77	227
Informático	2	2	4
Outros	1	0	1
TOTAIS	210	157	367

Fonte: Município de Lagoa, Mapa Social de 2015

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

No que respeita à mobilidade intercarreiras, existe uma política de gestão de recursos humanos preconizada neste ciclo executivo no sentido de valorizar a progressão na carreira e o investimento na formação académica por parte dos e das colaboradoras, visando incentivar a identificação positiva para com a organização e aumentar a produtividade dos trabalhadores e colaboradoras, verificando-se uma total equidade no tratamento entre homens e mulheres.

Mobilidade Intercarreiras			
Categoria	Masculino	Feminino	Total
Dirigente Intermédio			
Técnico Superior	5	6	11
Assistente Técnico	1	1	2
Assistente Operacional	1	0	1
Informático	0	0	0
Outros	0	0	0
TOTAIS	7	7	14

Fonte: Município de Lagoa, Mapa Social de 2015

Ao nível do seu funcionamento a Câmara Municipal de Lagoa considera que o Plano para a Igualdade é um instrumento de política global orientadora da não discriminação em geral, facilitador da disseminação do princípio da igualdade de oportunidades através da valorização de uma cidadania ativa, enquanto estratégia no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e ações por si desenvolvidas.

A implementação de uma estratégia de integração da perspetiva de género e da não discriminação em todas políticas e ações promovidas pelo Município de Lagoa, não só contribuirá para promover uma igualdade efetiva e responder melhor às necessidades e às aspirações dos diferentes cidadãos e cidadãs, mas terá também como consequência uma melhor utilização dos recursos humanos e financeiros, uma melhor qualidade da tomada de decisão e um melhor funcionamento da democracia, com consequentes ganhos nos resultados da Organização e do público que serve.

Foi com estes objetivos em mente, que após a monitorização da implementação de algumas medidas definidas no Plano de Ação de 2013, aprovou em sede dos seus órgãos municipais o Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015- 2017, traspondo para a realidade local as diretivas internacionais e nacionais em matéria de direitos humanos e de promoção de uma cidadania participativa e proactiva, de valorização das pessoas

O Presidente da Câmara Municipal designou a **Conselheira Local para a Igualdade** que integra o Conselho Local de Ação Social – CLAS de Lagoa e representa a Rede Social no Conselho Municipal de Segurança.

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

É também a Conselheira para a Igualdade e Cidadania que coordena uma **Comissão Intersectorial para a Igualdade e Cidadania**, cuja missão é a operacionalização e monitorização deste instrumento de planeamento inclusivo e promotor de uma maior proximidade aos cidadãos e cidadãs.

Como motor desta mudança que se quer de dentro para fora, encontra-se criada uma **Comissão de Ética** com o objetivo de fazer cumprir o respetivo **Código de Ética e de Conduta**, sendo que qualquer assunto nesta matéria poderá sempre ser contactada esta equipa para o endereço comissao.etica@cm-lagoa.pt ou apresentar o formulário de sugestões disponível *on line* e em papel junto ao Serviço de Recursos Humanos.

Todos os novos trabalhadores e trabalhadoras ou prestadoras de serviços, quer sejam pessoas individuais ou coletivas, quer as Associações e Instituições que cooperam formalmente com a autarquia e que com ela celebram contrato, assinam obrigatoriamente uma declaração de compromisso e aceitação do teor do Código de Ética ou é acrescentada uma cláusula que refere essa obrigação.

Nos procedimentos concursais quer seja na legislação, quer seja durante as entrevistas é habitual se referenciar este documento para garantir que todos os novos colaboradores e colaboradas integram os pressupostos da organização.

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS, INTERNAS E EXTERNAS

1. AÇÕES DE PREVENÇÃO

1.1. Ação de sensibilização "Violência no Namoro" | 13 de fevereiro de 2015

O Município de Lagoa em estreita colaboração com a Associação Portuguesa de Apoio a Vítima e o Agrupamento de Escolas ESPAMOL promoveu, no passado dia 13 de fevereiro de 2015, uma ação de sensibilização com a temática "Violência no Namoro".

Esta iniciativa, que abrangeu um total de 80 alunos, entre os 14 e 17 anos, surge com o intuito de sensibilizar os jovens para uma problemática atual, por forma a promover relações saudáveis.



1.2. Ação de sensibilização Bullying | 10 de abril de 2015

O Município de Lagoa em estreita colaboração com a Associação Portuguesa de Apoio a Vítima (APAV - Gabinete de Portimão), Guarda Nacional Republicana (GNR – Escola Segura) e o Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira - Lagoa (ESPAMOL) promoveram na tarde do dia 10 de abril, uma ação de sensibilização, com a temática Bullying, tendo abrangido cerca de 70 alunos, maiores de 16 anos.

Esta iniciativa surge com o intuito de sensibilizar os jovens para uma problemática atual promovendo relações saudáveis entre pares em contexto escolar.

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE



1.3. IV Jornadas d'O Companheiro | 22 de outubro de 2015

Com o propósito de fortalecer o diálogo e o conhecimento sobre a (re)inserção de reclusos e ex-reclusos, realizou-se as IV Jornadas d'O Companheiro, intituladas Percursos em Liberdade. Além das Grades, no dia 22 de outubro de 2015, no grande auditório de Lagoa (Algarve).

O objetivo destas IV jornadas foi reunir técnicos de áreas de especialidade da justiça e de diferentes inserções institucionais visando a integração da pessoa durante e na pós-reclusão.



1.4. Projeto Idosos em Segurança | Outubro de 2015

A Câmara Municipal de Lagoa e a Guarda Nacional Republicana vêm desenvolvendo o Projeto Idosos em Segurança, uma iniciativa do Ministério da Administração Interna, em estreita parceria com a autarquia e parceiros sociais, propondo-se com a dinamização de ações anuais

5

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

nesta matéria, dar a conhecer e alertar junto das populações os métodos de defraudação, de modo a ajudar a prevenir e a evitar situações de risco para que todos se possam prevenir; garantir melhores condições de segurança e tranquilidade das pessoas idosas; apoiar a camada da população mais desfavorecidas/vulneráveis, como é o caso dos idosos, principalmente os que vivem mais afastados ou isolados dos centros populacionais mais ativos; executar ações de sensibilização junto dos idosos para as questões de segurança; promover o conhecimento do trabalho da GNR junto desta população.

Assim e com o apoio da Câmara Municipal de Lagoa, foram promovidas diversas ações de sensibilização nas diversas localidades do concelho no mês de outubro, no sentido de alertar os idosos para a prevenção em matéria de segurança, envolvendo os parceiros da Rede Social de Lagoa, desde as Juntas de Freguesia, às Instituições Particulares de Solidariedade Social e outras Associações com a dinamização de respostas formais e/ou informais de diversa índole, vocacionadas para os adultos maiores.

1.5. Comemoração do Dia Municipal para a Igualdade | outubro 2015

Desenvolvimento de um programa de atividades para a promoção do respetivo Dia Municipal, abordando a temática da igualdade e Cidadania no sentido transformador e promotor do desenvolvimento local e da educação para a participação, com as seguintes ações trabalhadas intersetorialmente, no âmbito da dinâmica criada internamente pela Comissão para a Igualdade e Cidadania, nomeadamente:

Dia 23 de outubro, sexta-feira, 18h30 | Biblioteca Municipal – Conferência “Um Olhar sobre a Igualdade” por Leonor Valente Monteiro, advogada e juíza social na Comarca do Porto, foi vencedora do prémio Lopes Cardoso atribuído pela Ordem dos Advogados e é ainda membro da Comissão de Direitos Humanos desta organização, tendo trabalhado na área dos direitos humanos, sobretudo no que concerne aos direitos das mulheres e das crianças, grupos que considera mais vulneráveis.

Dia 23 outubro, sexta-feira, 18h00 | Biblioteca Municipal – Inauguração da Exposição PúbliArte, que vai na sua segunda edição, patente ao público de 23 de outubro a 31 de dezembro de 2015 e que teve como público-alvo os colaboradores do Município e que concorre para o objetivo de promover atividades de consolidação de equipa através da promoção das potencialidades e criatividade inata de cada um no respeito pela diferença;

Dia 25 de outubro, domingo | Lagoa – Marcha pela Igualdade e Cidadania com vista à consolidação da equipa interna e restantes colaboradores da autarquia que foram convidados a participar pelo Executivo na pessoa do Presidente, bem

6

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

como a mobilização da comunidade para uma breve abordagem da temática, de forma informal.

1.6. Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres | 25 de novembro de 2015

Com o propósito de assinalar o Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres, o Município de Lagoa através da Unidade Ação Social e Saúde, entregou no Gabinete de Apoio à Vítima de Portimão, cinco quadros para os Gabinetes de Apoio à Vítima do Algarve e outro para uma Casa Abrigo (Vítimas de Tráfico Humano) que poderá ser colocado nas salas de espera/gabinetes de atendimento.

Os quadros foram criados por utentes da Escola de Artes do Município de Lagoa, sendo estes orientados pelo artista que dinamiza este espaço cultural do concelho, Pático.



1.7. Ação de Sensibilização: Asilo e Refugiados | 4 de fevereiro de 2016

Com o propósito de fortalecer o diálogo e o conhecimento sobre a temática do Asilo, realizou-se uma Ação de Sensibilização, em parceria com a Câmara Municipal de Lagoa e o Conselho Português para Refugiados, atendendo que na conjuntura atual do nosso país e da União Europeia, torna-se pertinente abordar a temática, de modo a responder e esclarecer questões e dar a conhecer a intervenção ao nível nacional e internacional.

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE



MEDIDAS DE POLÍTICA LOCAL ORIENTADA PARA A DIVERSIDADE E DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA

1. CLAIM – Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes

Na sequência da reunião de Câmara de 10.05.2016 foi deliberado concordar com a celebração dum protocolo, de forma a formalizar uma parceria com o ACM, I.P. – Alto Comissariado das Migrações, IP no âmbito da implementação e dinamização de um CLAIM- Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes. Este serviço irá funcionar nas instalações da Unidade de Ação Social e Saúde e o atendimento será garantido por uma técnica disponibilizada pelo Município de Lagoa. Este Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes desenvolverá funções de acolhimento, informação e apoio a cidadãos migrantes, e tem como missão ir além da informação, apoiando em todo o processo do acolhimento e integração dos imigrantes, articulando com as diversas estruturas locais, prestando apoio e informação geral em diversas áreas, tais como, regularização, nacionalidade, reagrupamento familiar, habitação, retorno voluntário, trabalho, saúde, educação, entre outras questões do quotidiano.

Anexo: Cópia de Parte da Ata da Reunião da CML de 10 de maio

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

2. COOPERAÇÃO COM INSTITUIÇÕES DE APOIO SOCIAL E HUMANITÁRIO

Protocolos de Cooperação Técnica e Concessão Financeira com Instituições Humanitárias, de Solidariedade Social e Saúde

No âmbito das atribuições adstritas às autarquias locais e dando continuidade à política social encetada pelo Município de Lagoa, a Câmara Municipal celebrou Protocolos de Cooperação Técnica e Concessão Financeira com instituições de natureza social e humanitária, incluindo as que contribuem para a promoção da saúde e prevenção de doenças. Através da sua ação diária, estas instituições asseguraram o bem-estar das populações, através da dinamização de respostas sociais e serviços: Creches, Atividades de Tempos Livres, Serviço de Apoio Domiciliário, Centro de Dia, Estruturas Residenciais para Idosos, Centros de Convívio, e em parceria com a autarquia operacionalizam medidas de cariz social, como o atendimento social descentralizado, o Fundo de Emergência Social para as Famílias Carenciadas e a intervenção social em territórios prioritários.

Fotos:



3. COOPERAÇÃO COM INSTITUIÇÕES DE APOIO AO CIDADÃO

3.1. Protocolo com a DECO - Associação Portuguesa para a Defesa do Consumidor

A Câmara Municipal de Lagoa celebrou um Protocolo de colaboração com a DECO – Delegação Regional do Algarve, estando previsto atendimento presencial na primeira quarta-feira de cada mês, nas instalações da Unidade de Ação Social e Saúde do Município. Esta iniciativa teve início no dia 4 de Novembro de 2015.

9

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

É prestado apoio ao consumidor sobre endividado, sendo os consumidores, nesta situação, encaminhados pela Unidade de Ação Social e Saúde da Câmara Municipal de Lagoa. O protocolo prevê ainda a realização de atividades em projetos dirigidos à comunidade e escolas, ao abrigo do Gabinete de Novas Iniciativas e Formação. Está também prevista a realização de sessões de esclarecimento e workshops para o consumidor economicamente desprotegido e técnicos da rede social do concelho.

Com este protocolo, o Município procura aproximar os serviços à comunidade de Lagoa, permitindo desta forma que estes tenham acesso ao apoio prestado pelo serviço do Gabinete de Apoio ao Sobre-endividamento, com menor constrangimento.

Anexo: [Notícia de Jornal](#)

DATAS	Nº de atendimentos realizados
2015	7
À data de 20 maio de 2016	19
TOTAL	26

Fonte: Relatório Assembleia Municipal

3.2. PROTOCOLO COM A ASMAL – ASSOCIAÇÃO DE SAÚDE MENTAL DO ALGARVE

A Câmara Municipal de Lagoa celebrou protocolo com a Associação de Saúde Mental do Algarve (ASMAL), Instituição Particular de Solidariedade Social, sem fins lucrativos. No âmbito do referido Protocolo é disponibilizado mensalmente um técnico superior com formação na área da psicologia clínica, e um técnico superior de serviço social para atendimento presencial à comunidade do concelho de Lagoa, com problemas do foro mental e seus familiares e/ou cuidadores. A ASMAL – Associação de Saúde Mental do Algarve tem como objeto social: promover o apoio e integração social do indivíduo doente mental; defender os direitos do doente mental; promover e defender a Saúde Mental da comunidade; promover a integração social do deficiente mental; promover o apoio e a integração social de populações desfavorecidas ou em risco; sensibilizar, esclarecer e mobilizar a opinião pública para a problemática do doente mental; promover a inter-relação com as estruturas comunitárias para a realização de ações conjuntas na área de Saúde Mental.

Esta iniciativa teve início no dia 28 de maio de 2015, sendo efetuados atendimentos todas as primeiras quintas-feiras de cada mês, das 10.00 horas às 16.00 horas, mediante marcação por contacto presencial na Unidade de Ação Social e Saúde.

Anexo: [Protocolo](#)

10

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

Ano	Nº de atendimentos realizados (dados retirados do Relatório Assembleia)
2015	20
A data de 20 maio de 2016	8
TOTAL	28

Fonte: Relatório Assembleia Municipal

3.3. PROTOCOLO COM AEDMADA – APOIO AO DIABÉTICO

No âmbito do Projeto Apoio ao Diabético do Algarve, o Município de Lagoa assinou um Protocolo de Colaboração com a AEDMADA - Associação para o Estudo da Diabetes Mellituse Apoio ao Diabético do Algarve, por considerar que a diabetes é uma doença crónica que obriga a que todos os doentes necessitem de ser periodicamente observados e medicados.

Nesse sentido, a AEDMADA propôs-se, mediante o apoio financeiro do Município de Lagoa a apoiar os doentes diabéticos do concelho através do diagnóstico e acompanhamento médico, prioritariamente a crianças e idosos, sendo o transporte às respetivas consultas garantido pelo Município de Lagoa.

Anexo: Protocolo

3.4. DISPONIBILIZAÇÃO DA VIATURA - UNIDADE MÓVEL DE SAÚDE NO ÂMBITO DAS ATIVIDADES DA UNIDADE DE CUIDADOS NA COMUNIDADE D'ALGALOA INTEGRADA NO CENTRO SAÚDE DE LAGOA - ACES DO ALGARVE II – BARLAVENTO

Disponibilização por parte do Município da viatura - Unidade Móvel de Saúde e dum motorista, combustível e assistência técnica e seguro necessários à U.M.S., que percorre o concelho com a equipa técnica da Unidade de Cuidados na Comunidade D'Algaloa integrada no Centro Saúde de Lagoa - ACES do Algarve II – Barlavento, com vista ao Apoio Domiciliário em Saúde, de 2ª a 6ª feira. O presente acordo tem por objetivo o funcionamento de uma Unidade Móvel de Saúde (U.M.S.) nas zonas rurais do concelho de Lagoa, especialmente vocacionada para a prevenção, vigilância da saúde e a intervenção de equipas técnicas de saúde que prestarão cuidados à população mais idosa e com maiores dificuldades de acesso ao Centro de Saúde e extensões.

Anexo: Protocolo e Notícia Site Autárquico

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE



3.5. DISPONIBILIZAÇÃO DUMA VIATURA – CUIDADOS PALIATIVOS DOMICILIÁRIOS

Disponibilização por parte do Município de uma Unidade Móvel de Saúde que percorre o concelho com uma equipa multidisciplinar com formação em cuidados paliativos da ECSCP - ACES do Algarve II – Barlavento, sediada nas instalações da UCC d'Algaloa no Centro Saúde de Lagoa, com vista a prestar diretamente cuidados paliativos domiciliários e exercer funções de apoio e aconselhamento diferenciado, de 2ª a 6ª feira;

Anexo: Protocolo

3.6. PROGRAMAS DE PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE

A Associação Prevenir iniciou a sua cooperação no concelho de Lagoa em parceria com a autarquia no ano de 2007, com a implementação dos Programas de Promoção de Competências Psicossociais de Prevenção e Promoção da Saúde em todo o ensino público e privado social do concelho, nomeadamente:

- O **PRÉ: Programa de Competências (“Nino e Nina”)** o qual é um programa de promoção de competências em crianças em idade pré-escolar que procura promover as competências psicossociais essenciais para um desenvolvimento saudável, de forma lúdica e atrativa para as crianças, nas 28 salas de Jardim-de-infância da rede pública e privadas de cariz social.
- O **Programa Crescer a Brincar** é um programa longitudinal de promoção de competências em crianças das 7 Escolas do 1.º Ciclo do Ensino Básico, e tem como objetivo ensinar e desenvolver competências sociais, afetivas e cognitivas, de modo a conseguir promover fatores de proteção e reduzir os fatores de risco para as crianças,

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

tendo o cuidado de se envolver os agentes educativos (pais e professores) neste processo.

- O **Programa "EU PASSO"** cuja implementação se iniciou no ano letivo de 2013/2014 no 2º ciclo em 3 Escolas Básico. Este Programa visa a promoção de hábitos de vida saudáveis e de competências psicossociais, essenciais para um bom desenvolvimento dos jovens e engloba na sua conceção um processo gradual de intervenção ao longo de dois anos de aplicação, no 5º e 6º ano do 2º Ciclo do Ensino Básico, sendo estes alunos a população alvo, com idades variáveis entre os 10 e os 13 anos de idade.

Estes programas têm tido continuidade em todos os anos letivos e abrangem centenas de professores/educadores, de crianças/jovens e respetivas famílias, permitindo contribuir para a prevenção de comportamentos de risco e para a promoção da saúde física e psicológica de crianças e jovens do concelho de Lagoa.

TABELA COM ALUNOS, TURMAS, PROFESSORES E EDUCADORES ABRANGIDOS PELOS PROGRAMAS

Programa PRÉ-COMPETÊNCIAS- Ensino Pré-Escolar Público e Privado Social	
Educadores	Alunos
30	592
Programa CRESCER A BRINCAR – 1.º e 2.º ano Ensino Básico	
Professores	Alunos
20	458
Programa EU PASSO – 2º Ciclo Ensino Básico	
Professores	Alunos
13	222

Fonte: Relatório Assembleia Municipal

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

Fotos



3.7 REABILITAÇÃO E BENEFICIAÇÃO DO BAIRRO MUNICIPAL DE PORCHES

Em 2015 iniciou-se uma intervenção para a reabilitação e beneficiação exterior dos 13 edifícios que compõem o Bairro Municipal de Porches. O Bairro Municipal de Porches é um

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

empreendimento habitacional de cariz social que se encontra sedado na Vila de Porches junto à EN 125 cujos agregados familiares foram realojados em 2005. Atualmente neste espaço residencial estão a ser realizadas obras de reabilitação/beneficiação por forma a assegurar as condições de habitabilidade dos respetivos fogos e o bem-estar das cerca de 62 famílias que residem no local.

Foto:



3.8. GESTÃO SOCIAL E INTERVENÇÃO COMUNITÁRIA EM TERRITÓRIOS DE RISCO SOCIAL: BAIRROS MUNICIPAIS

A gestão social, patrimonial e financeira dos Bairros Municipais é desenvolvida em estreita cooperação com os parceiros locais, quer IPSS com quem a autarquia celebrou protocolos no âmbito da dinamização dos GASP – Gabinetes de Apoio Social de Proximidade, quer através da rentabilização das respostas no terreno, sendo a Câmara Municipal um parceiro ativo e interlocutor das ações desenvolvidas, bem como as Juntas de Freguesia e outras Instituições locais.

São promovidas as seguintes atividades, utilizando para o efeito as instalações do município nos Bairros Municipais com maior número de fogos no regime de renda apoiada, com atendimentos in situ, nomeadamente no Bairro Municipal Jacinto Correia – Carvoeiro e no Bairro Municipal de Porches, sendo que o Bairro Municipal das Marinhas conta com o apoio da Santa Casa da Misericórdia de Estômar: Atendimento Técnico; Acompanhamento Psicossocial; Visitas Domiciliárias; Orientação e Encaminhamento dos agregados familiares com necessidade de apoio social, económico ou outro por parte de outras Instituições; Registo de Anomalias e de Deficiências Construtivas e respetivo encaminhamento e articulação com a Divisão de Obras ou outros; Pareceres relativos às solicitações dos arrendatários para o devido esclarecimento e/ou

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

encaminhamento das situações identificadas; Sensibilização dos moradores face à recuperação das rendas em dívida e elaboração de notificações e propostas de Planos de Pagamento.

3.9. GIS – GABINETE DE INTERVENÇÃO SOCIAL



A Câmara Municipal de Lagoa disponibilizou desde 01 de Dezembro de 2015, à população residente no concelho de Lagoa o GIS – Gabinete de Intervenção Social.

Compete ao GIS, de acordo com o seu objeto social:

- Prestação de apoio psicológico a jovens dos 12 anos de idade até aos 18 anos de idade, inclusive e adultos;
- Formação de grupos de trabalho para a implementação de sessões psicoeducativas no âmbito das competências parentais, gestão e economia doméstica, entre outros;
- Formação de grupos de apoio à família;
- Promoção de sessões de trabalho dirigidas aos alunos nos agrupamentos de escolas do concelho de Lagoa sobre as temáticas: Violência em Contexto Escolar, Educação para a Saúde, Desenvolvimento de Competências Relacionais, entre outros;
- Promoção de atividades em grupo dirigidas a todo o público-alvo;
- Visitas domiciliárias regulares à população idosa, no sentido de realizar um levantamento e acompanhamento de necessidades emergentes;
- Articulação direta com a Unidade de Ação Social e Saúde de Lagoa a propósito dos casos acompanhados.

O GIS presta serviços à comunidade através de um apoio de qualidade, gratuito, especializado e de fácil acesso de forma a contribuir para o desenvolvimento de novas políticas de promoção do bem-estar individual e coletivo.

O GIS tem a sua sede na Unidade de Ação Social e Saúde da Câmara Municipal de Lagoa, no entanto está previsto deslocar-se a vários pontos do concelho para realização de atendimentos presenciais.

Anexo: Relatório de Atividades desenvolvidas

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE



ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO PERÍODO 01 DE DEZEMBRO DE 2015 – 30 DE JUNHO DE 2016	NÚMERO DE SESSÕES
Apoio Psicológico	248
Apoio Psicossocial	31
"Nemarrar Golf" - Número de sessões - Número de alunos abrangidos	9 304
Projeto "100% Família" - Número de sessões - Participantes	12 14
Programa "Perto de si" - Visitas domiciliárias	190
Bairro Municipal de Parches – Gabinete de Apoio ao Morador (n.º de atendimentos)	101
Bairro Municipal Jacinto Correia – Gabinete de Apoio ao Morador (n.º de atendimentos)	33

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

3.10. GIP Gabinete de Inserção Profissional de Lagoa

O GIP – Gabinete Inserção Profissional de Lagoa é um projeto desenvolvido pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, em estreita cooperação com o Município de Lagoa para apoiar jovens e adultos desempregados na definição do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho.

Este desenvolve atividades com dois grupos distintos: pessoas desempregadas e Entidades Empregadoras, sendo que consoante o perfil de cada desempregado/a são desenvolvidas atividades de apoio adequadas às necessidades de empregabilidade. Relativamente às entidades empregadoras do concelho, o GIP de Lagoa procura captar ofertas de emprego promovendo as medidas de apoio à contratação.

O GIP dispõe de atendimento presencial na Unidade de Ação Social e Saúde da Câmara Municipal.

Anexo: Candidatura, Contrato e Notícia do Site Autárquico

3.11 APOIO AO ARRENDAMENTO PARA FAMÍLIAS CARENCIADAS

O Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento para Famílias Carenциadas foi implementado no sentido de contrariar a existência de agregados familiares a viver em condições sociais desfavoráveis, onde o elevado valor das rendas praticadas no mercado privado impossibilita a tentativa de melhorar a sua qualidade de vida, bem como a escassez de alojamento e habitação de vocação social. Assim sendo a Câmara Municipal de Lagoa implementou este programa para famílias carenciadas economicamente e em situação de precariedade habitacional. O regulamento sofreu recentemente alterações, de forma a facilitar às vítimas de violência doméstica o processo de autonomização através do acesso a uma habitação na comunidade.

Anexo: Regulamento e Flyer

APOIO AO ARRENDAMENTO PARA FAMÍLIAS CARENCIADAS – VALOR ATRIBUÍDO POR ANOS								
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Até 20/05/2016	Total
16 163,90 €	91 053,82 €	83 310,27 €	34 755,00 €	53 269,60 €	89 629,60 €	78 893,40 €	3 140,00€	450 215,59 €

Fonte: Relatório Assembleia Municipal

3.12 ATRIBUIÇÃO DE INCENTIVO À NATALIDADE

Entrou em vigor no dia 11/07/2016 o Regulamento de Atribuição de Incentivo à Natalidade. O concelho de Lagoa, tal como o país em geral, tem assistido ao crescimento do envelhecimento populacional e um decréscimo de natalidade, com efeitos ao nível da renovação das gerações, provando uma forte distorção na pirâmide geracional, com as consequências negativas conhecidas no desenvolvimento social e económico deste território. O Município pretende

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

assim com este regulamento, promover incentivos específicos que conduzam, por um lado ao aumento da natalidade, e por outro, à fixação e melhoria das condições de vida das famílias residentes no Município. Importa pois, promover mecanismos de apoio aos indivíduos e às famílias económica e socialmente mais desfavorecidas, mas também e, simultaneamente, fomentar políticas de incentivo à família enquanto pilar da socialização e realização pessoal e da comunidade, independentemente da sua condição socioeconómica.

O apoio e incentivo à natalidade reveste a forma de atribuição de um subsídio individual no valor de 1 500,00 (mil e quinhentos euros), por nascimento de acordo com o previsto no regulamento.

Anexo: Regulamentação

3.1.3. ATRIBUIÇÃO DE BOLSAS DE ESTUDO A ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR

Entrou em vigor no dia 11/07/2016 o novo Regulamento de Atribuição de Bolsas de Estudo a Estudantes do Ensino Superior, tendo em conta que a prossecução das medidas sociais tendentes à promoção, valorização e qualificação superior dos recursos humanos, melhorará o tecido económico do concelho em particular, e do país em geral para um maior e mais equilibrado desenvolvimento social, económico e cultural. Atendendo a que a carência económica de alguns agregados familiares constitui um sério obstáculo ao prosseguimento dos estudos dos seus descendentes foi assim elaborado o presente Regulamento de Atribuição de Bolsas de Estudo a Estudantes do Ensino Superior que apresentem carências/dificuldades económicas.

Relativamente ao Concurso de Atribuição de Bolsas de Estudo a Alunos do Ensino Superior no ano letivo 2015/2016 foram admitidos quatro candidatos com atribuição de direito a bolsa de estudo e seis candidatos com direito a uma bolsa com carácter de continuidade, num total de dez Bolsas a atribuir pelo Município de Lagoa perfazendo um total anual de **17.971,00€ (dezasseite mil novecentos e setenta e um euros)**, valor este que reveste a forma de subsídio a pessoa individual e cuja verba se encontra prevista nas Grandes Opções do Plano 2016.

Anexo: Regulamentação

3.1.4. CARTÃO LAGOASOCIAL

O Cartão LagoaSocial nos termos de regulamento próprio, proporciona benefícios, como a Teleassistência em parceria com a Cruz Vermelha Portuguesa; assistência ao lar; 20% de descontos em eventos/espetáculos; receção de informação no domicílio postal e/ou eletrónico de informação relativa às ações promovidas pelo Município de Lagoa; concessão de tarifas especiais; participação em atividades de animação e intervenção comunitária; bem como descontos em estabelecimentos e serviços aderentes, a municípios em situação de maior

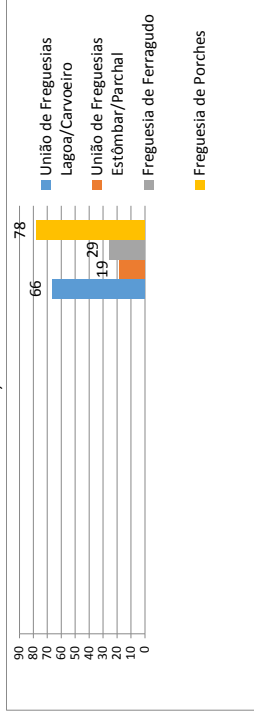
19

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

vulnerabilidade social por velhice, doença, incapacidade, mobilidade reduzida ou isolamento social.

Anexo: Flyer

N.º GLOBAL DE CARTÕES ATRIBUÍDOS, POR FREGUESIA – DESDE INÍCIO DO PROGRAMA



Total de cartões: **192**

Fonte: Relatório Assembleia Municipal

SERVIÇO TELEASSISTÊNCIA		Custos associados/mês
Regime	N.º de utentes instalados	
Subsidiado	11	200,00 €
Geral	2	-----
Total: 13 utentes		

Fonte: Relatório Assembleia Municipal

ASSISTÊNCIA AO LAR AOS PORTADORES DO CARTÃO LAGOASOCIAL (ANO 2016)

ÁGUAS	SERRALHARIA	CARPINTARIA	SANEAMENTO	OBRAS	ELETRICIDADE
1	0	0	1		0

Fonte: Relatório Assembleia Municipal

3.15. FUNDO DE EMERGÊNCIA SOCIAL PARA AS FAMÍLIAS CARENCIADAS

O Fundo de Emergência Social é uma medida social promovida pela Autarquia em estreita articulação com as instituições Particulares de Solidariedade Social com respostas sociais do concelho de Lagoa, que pretende apoiar indivíduos e famílias residentes no concelho de Lagoa que se encontrem em situação de carência económica emergente e pontual ao nível de alimentação; despesas de saúde como medicação e meios complementares de diagnóstico;

20

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

comparticipação no pagamento de dívidas inerentes ao consumo doméstico de eletricidade e gás, e outras ajudas técnicas desde que reúnam as condições previstas no Normativo.

Anexo: Normativo

FES – Apoios atribuídos por anos

Nº de Apoios atribuídos em 2011	158
Nº de Apoios atribuídos em 2012	396
Nº de Apoios atribuídos em 2013	800
Nº de Apoios atribuídos em 2014	1634
Nº de Apoios atribuídos em 2015	2147
Nº de Apoios atribuídos em 2016 (até 20 de maio)	926
Total de Apoios atribuídos	6061
Total de verba utilizada em 2015	68 376,63€
Total de verba utilizada em 2016 (até 20 de maio)	32 548,37€

Fonte: Relatório Assembleia Municipal

3.16 GASP - GABINETES DE APOIO SOCIAL DE PROXIMIDADE INTEGRADO

O Projeto de Atendimento Social Integrado consistia-se na implementação de cinco GASP - Gabinetes de Apoio Social de

Proximidade, uma resposta social da Autarquia em parceria com as Instituições de Solidariedade Social que permite um apoio social de proximidade junto daqueles que detêm maior dificuldade em usufruir plenamente dos serviços e respostas existentes na comunidade. A Câmara Municipal de Lagoa conhecedora do momento delicado que se vive e preocupada com o aumento das situações de carência económica e fragilidade social dos cidadãos, criou os GASP -

21



PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

Gabinetes de Apoio Social de Proximidade: GASPParchal; GASPCarvoeiro; GASPEstômbar; GASP Ferragudo; GASP Mexilhoeira.

Estes Gabinetes encontram-se sediados em territórios de risco permitido desta forma alargando a intervenção social de proximidade integrada a todas as freguesias, com técnicos disponibilizados por instituições parceiras e que em estreita articulação com a Unidade de Ação Social e Saúde deste Município, permitindo à população usufruir plenamente dos serviços e apoios colocados à sua disposição. Pretende-se com os GASP realizar um atendimento diferenciado, integrado, nas suas diversas vertentes. Tem como objetivo maior identificar situações de carência; mediar as respostas apresentadas pelas diversas entidades/serviços e os cidadãos; encaminhar e apoiar na elaboração e implementação de Programas e Projetos sociais consoante as necessidades detetadas.

Anexo: Descrição

3.17 PROGRAMA LAGOAMAIAPRÓXIMA

A Câmara de Lagoa promove um "Atendimento Técnico de Proximidade", com técnicas municipais e de entidade parceiras de Instituições Particulares de Solidariedade nas Uniãos e Freguesias do concelho, em busca da equidade social. Tal como aconteceu em anos anteriores, com grande sucesso, a Câmara Municipal de Lagoa - através da sua Unidade de Ação Social e Saúde e seus parceiros, nomeadamente da sociedade civil, com quem mantém protocolos - tem vindo a desenvolver um projeto de apoio aos cidadãos, denominado "Programa LagoaMaisPróxima" no sentido de lhes dar os esclarecimentos e o tratamento de equidade previstos na Lei.

O atendimento técnico descentralizado nas diversas Freguesias, por parte da equipa da Unidade de Ação Social e Saúde, teve início no mês de abril de 2014 surgindo no seguimento do reforço da intervenção comunitária e de apoio social, cada vez de maior proximidade às populações, com um atendimento técnico descentralizado nas diversas Freguesias. O Programa pressupõe o reforço da intervenção comunitária e de um apoio social próximo das populações, que muitas vezes se veem privadas de aceder aos mecanismos de apoio social, por desconhecimento das medidas e políticas que se encontram a operar no terreno, bem como das respostas sociais existentes.

Anexo: Notícia de Jornal

22

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

Freguesia/Localidade	2015	Nº de Atendimentos
Ferragudo		11 Atendimentos
Porches		0 Atendimentos
Parchal		4 Atendimentos
Lagoa/Carvoeiro		0 Atendimentos
Estômbar		4 Atendimentos

Fonte: Relatório Assembleia Municipal

Freguesia/Localidade	2016	Nº de Atendimentos
Ferragudo	Até à data de 20/05/2016	2 Atendimentos
Porches	Até à data de 20/05/2016	0 Atendimentos
Parchal	Até à data de 20/05/2016	1 Atendimento
Lagoa/Carvoeiro	Até à data de 20/05/2016	0 Atendimentos
Estômbar	Até à data de 20/05/2016	2 Atendimentos

Fonte: Relatório Assembleia Municipal

3.18. HABITAÇÃO SOCIAL - PARQUE HABITACIONAL DO MUNICÍPIO DE LAGOA

O parque habitacional da Câmara Municipal de Lagoa é constituído por 166 (cento e sessenta e seis) fogos distribuídos por três freguesias que compõem o concelho. A habitação de cariz social no Município de Lagoa, destina-se a quem comprovadamente não disponha de recursos próprios para o efeito e mediante concurso público nos termos do Regulamento em vigor. As habitações sociais são atribuídas a título de arrendamento, mediante o pagamento de uma prestação de renda adequada às disponibilidades económico financeiras de cada agregado e de dependentes a cargo.

O Regulamento dos Concursos para Atribuição sofreu recentemente alterações, estando a aguardar a sua publicação em Diário da República de forma a facilitar às vítimas de violência doméstica o processo de autonomização através do acesso a uma habitação na comunidade.
Anexo: Regulamento em vigor e Guia

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

MEDIDAS DE POLÍTICA LOCAL NAS ÁREAS DA IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

1. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E CIDADANIA

O Município de Lagoa tem em vigor o Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 aprovado em reunião de Câmara Municipal de Lagoa (Algarve) a 3 de fevereiro e pela Assembleia Municipal de Lagoa (Algarve) a 25 de fevereiro de 2015.

O Município de Lagoa (Algarve) tem Conselheira Local para a Igualdade nomeada desde 2012 e até à data e uma Comissão intersectorial para a Igualdade e Cidadania, constituída por 12 elementos de várias áreas com funções de coordenação/gestão (planeamento estratégico, educação, ação social, urbanismo, ambiente, desporto, cultura, modernização administrativa, comunicação e imagem); 7 Mulheres | 5 Homens

Em 2015 foram realizadas 5 reuniões da Comissão intersectorial para a Igualdade e Cidadania que desenvolve e monitoriza as atividades do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania.

Estes elementos da comissão intersectorial participaram ainda num Focus Group acerca da temática, integrado no Projeto LGE – Local Gender Equality promovido pelo CES Centro de estudos Sociais de Coimbra no âmbito do PT07 EEA Grants nos dias

De referir ainda que 2 Elementos da Comissão (2 M, áreas de sociologia e psicologia social, Conselheira para a Igualdade e Chefe de Gabinete do Presidente) participaram numa viagem de intercâmbio de boas práticas com a deslocação dos parceiros nacionais à Noruega, mais especificamente a dois dos seus municípios - Oslo e Drammen – tendo como principal objetivo conhecer políticas, intervenções e metodologias desenvolvidas no contexto de um dos países que apresenta indicadores de referência relativos à igualdade entre mulheres e homens. No âmbito da visita foi possível contactar com investigações e projetos de intervenção realizados na Noruega para a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos diversos domínios, e também com instituições que têm essa como uma das suas missões. O contacto com boas práticas estendeu-se ainda ao contexto da Suécia, país de referência na implementação de medidas promotoras de igualdade de género, também ao nível municipal.

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE



2. APRESENTAÇÃO PÚBLICA DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E CIDADANIA 2015-2017

A apresentação pública à comunidade do Plano teve lugar a 22 de abril de 2015, com uma forte envolvimento da comunidade.

Com a presença das mais diversas personalidades da vida civil, pública e política, a Câmara Municipal de Lagoa, promoveu, no dia 22 de abril de 2015, no Auditório Municipal, a apresentação do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015/2017, cerimónia e sessão de trabalho que contou com muita assistência e o acolhimento do grupo de percussão do Curso Vocacional Anim'arte do Agrupamento de Escolas Rio Arade, que percorreu a praça do Auditório e as ruas da cidade.

No interior do Auditório, foi possível apreciar um período musical pelo grupo Duo Sax, que também abrilhantou a pausa para café, servida pelos alunos do Curso Restaurante e Bar do Agrupamento ESPAMOL.

O Presidente da Câmara, Francisco Martins, iniciou a sessão, apresentando a estratégia e princípios que estão subjacentes ao Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania, que constituiu um instrumento de política global orientadora no quadro da definição, da execução e da avaliação das ações desenvolvidas pela autarquia de uma forma transversal e generalizada.

A implementação desta estratégia não só contribuirá para promover uma igualdade efetiva e responder melhor às necessidades e às aspirações dos diferentes cidadãos, mas também terá como consequência uma melhor utilização dos recursos humanos e financeiros do Município de Lagoa, bem como uma melhor qualidade da tomada de decisão e um melhor funcionamento da democracia, com consequentes ganhos nos resultados da Organização e do público que serve.

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

O Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 transpõe para a realidade local as diretrizes internacionais e nacionais em matéria de direitos humanos e de promoção de uma cidadania participativa e proactiva, de valorização das pessoas.

O Presidente da Câmara referenciou ainda nesta cerimónia a existência de uma Comissão para a Igualdade e Cidadania, coordenada pela Conselheira Local para a Igualdade, cuja missão é a operacionalização e a monitorização anual deste instrumento de planeamento inclusivo e promotor de uma maior proximidade aos cidadãos que será, de facto, para concretizar.

3. PROJETO LGE "LOCAL GENDER EQUALITY"

A Câmara Municipal de Lagoa participou no projeto internacional "Local Gender Equality", que decorreu até 30 de junho de 2016 e que se propôs desenvolver metodologias e instrumentos para a promoção da igualdade de género e a facilitação da conciliação entre esferas da vida, a pessoal, a familiar e a profissional, envolvendo a conceção, experimentação e validação com os seus destinatários finais diretos (municípios) e indiretos (atores locais nos vários domínios de atuação territorial – economia, cultura, desporto, urbanismo, ação social, ambiente, comunicação e emprego).

A elaboração dos Instrumentos/Guias de diagnóstico, implementação, monitorização e avaliação inspira-se num modelo duplo de 3 Rs – diagnóstico sobre a **R**epresentação de homens e mulheres nas diversas posições socioeconómicas e políticas e sobre a **R**epartição de recursos entre mulheres e homens, complementado pela **R**eflexão sobre as razões da realidade observada.

Esta reflexão permitida pelo projeto inspira a definição da mudança social desejada, combatendo as injustiças observadas – de acesso a recursos, de reconhecimento e de representação. Seguindo a Carta Europeia, da qual este Município é subscritor, de forma a ter em conta o papel do Município como entidade empregadora, prestadora de bens e serviços e reguladora das atividades desenvolvidas no seu território.

O promotor do Projeto foi o CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, com um parceiro Norueguês para partilha de boas práticas, surgindo de uma candidatura ao Programa Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada – EEAGRANTS da CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Com o **Projeto LGE Local Gender Equality**, Lagoa é hoje amadurecidamente um Município comprometido com a promoção da cidadania e da igualdade de género, de forma transversal a todas as nossas áreas de atuação e competência.

O nosso Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania ajusta-se ao nosso ciclo de gestão, iniciou em 2015 e terminará em 2017. Em cada ação que desenvolvemos quer seja ao nível do urbanismo, da mobilidade, do ambiente, da participação pública, da educação e ação social, do desporto e cultura, temos hoje a consciência de que importa garantir a todos e a todas as

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

mesmas oportunidades, independentemente do género, da idade ou da sua condição física ou de mobilidade.

Com este Projeto focalizamos o nosso olhar e ampliamos a nossa visão, pois tivemos a oportunidade de capacitar as nossas equipas de trabalho, que partilharam experiências, constrangimentos e desafios com parceiros nacionais e europeus, permitindo-lhes aceder a outras realidades com a visita a Oslo e a troca de práticas com os restantes 4 Municípios o país, entusiasmando-os a continuar no caminho traçado estrategicamente desde que apresentamos o nosso Plano aprovado nos órgãos autárquicos e apresentado publicamente em abril de 2013.

Deste Projeto levamos as ferramentas, nomeadamente os Guiões temáticos que ajudamos a construir, será agora mais fácil a monitorização e avaliação do nosso trabalho, permitindo-nos já a atualização do nosso diagnóstico em 2017.

Estes indicadores e exemplos de boas práticas contidas nos Guiões possibilitarão delinear um novo Plano de Igualdade mais sólido e consistente, virado agora mais para a nossa comunidade, os inquilocos parceiros do Município, que são as Escolas, as Associações, as IPSS e todas as pessoas que envolvem nas suas atividades, de forma a transversalizar este novo olhar que adquirimos sobre a nossa gente, com uma reconstrução da nossa identidade, mais responsável, mais inclusiva e de respeito por todos e todas.



PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

ENQUADRAMENTO:

O Projeto LGE teve o início em junho do ano transato e terminou no presente ano, também em junho.

A participação do Município de Lagoa no **Projeto internacional LGE “Local Gender Equality”** ao longo do último ano concorre para os objetivos do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 de Lagoa.

Os objetivos do projeto foram:

- contribuir para uma outra forma de fazer política ao nível local,
- integrar a igualdade de género em todas as áreas e domínios da intervenção política e pública, o designado *mainstreaming* da igualdade de género.

Este projeto surge porque as desigualdades entre os sexos, em todas as esferas, estão na génese das disparidades económicas e sociais que caracterizam sociedades injustas e desequilibradas, pelo que as estruturas locais desempenham um papel essencial na redução dessas desigualdades, pela sua relação de proximidade com as populações que servem.

O promotor foi o **Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra**, cujas mentoras foram as investigadoras *Virgínia Ferreira* e *Rosa Monteiro* (esta última é atualmente assessora no Gabinete do Ministro Eduardo Cabrita).

As **outras quatro Câmaras Municipais, envolvidas** foram: Ferreira do Alentejo, Mangualde, Pombal e Póvoa de Lanhoso, que são geograficamente diferentes tal como nas suas experiências e práticas ao nível da IG

A **assessoria consultiva** esteve a cargo da **CH Consulting**, empresa que trabalhou com o Município de Lagoa entre 2102 e 2013 no seu primeiro diagnóstico e Plano de Igualdade, no âmbito do Projeto PROJIGUAL da CEAL – Confederação de Empresários do Algarve.

Este Projeto teve como parceiro internacional o **Centre for Gender Research** da Universidade de Oslo, na Noruega, país modelo em termos de igualdade de género.

ATIVIDADES DO PROJETO EM QUE PARTICIPAMOS:

O Projeto iniciou com **ações locais a 3 setembro 2015**, em que Lagoa acolheu nas suas instalações duas **Entrevistas de Grupo** (Focus Group) para compreender as perceções dos parceiros relativamente à Igualdade de Género e práticas locais:

- uma equipa multidisciplinar interna do Município com técnicos de várias áreas;
- parceiros externos, autarquias locais (juntas, assembleia municipal) e outros membros da rede social, cpj, segurança social, saúde, associações e IPSS.

Em **dezembro 2015** teve lugar o **intercâmbio internacional de boas práticas com a viagem a Oslo**, organizada pela Universidade local, com visita in loco de boas práticas, em que

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

participaram duas pessoas da equipa interna do Município de Lagoa, conjuntamente com a equipa de investigadores da Universidade de Coimbra, Consultoras da CH e os outros 4 Municípios parceiros.

Em **janeiro 2016** participamos no **Seminário internacional promovido pela CIG** - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, em que a Conselheira Local tomou contacto com todos os projetos e práticas financiadas pelo mecanismo europeu EAGRANTS, integradas no Programa **PT07: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance**

Em **abril 2016** uma equipa de Técnicos de várias áreas participou em Coimbra nas **Oficinas Práticas de Validação de Instrumentos**, em que foram trabalhados os Guiões temáticos construídos nas várias áreas: Educação; Saúde e Ação Social | Mobilidade e Transportes | Gestão de Pessoas; Formação e Emprego | Violência no Trabalho | Urbanismo, habitação e ambiente | Segurança | Cultura, desporto, juventude e lazer.

Durante os meses de **abril e maio** em Lagoa foi efetuada **consultadoria formativa** para trabalhar em especial o **Guião da Cultura, desporto, juventude e lazer** que resultou na aplicação e teste dos indicadores, disponibilização de boas práticas e ainda ações de sensibilização com os parceiros locais nestas áreas, que tiveram lugar a 25 de maio.

A 6 e 7 de junho Lagoa acolheu o **Curso de formação para Dirigentes e Técnicos** dos órgãos da administração local e regional subordinado à temática **"Integração da Perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens na Ação Municipal"** participando um número alargado de parceiros e entidades regionais na disseminação dos instrumentos produzidos.

Foi endereçado **convite à imprensa** para que no dia 6 de junho, entre as 9h00 e as 11h00, participasse proactivamente no enquadramento desta formação que teve lugar na Sala Polivalente do Auditório Municipal de Lagoa, subordinado ao tema **"Estereótipos de Género e as Políticas Públicas"**.

A **27 de junho** o Presidente da Câmara Municipal e a equipa interna envolvida no projeto participou no **Seminário de Encerramento do Projeto**, que teve lugar em Lisboa, dirigido pelo Ministro Adjunto, Eduardo Cabrita e a Presidente da CIG, Fátima Duarte.

Forma identificados nas Oficinas práticas e Guiões algumas boas práticas do Município de Lagoa (Algarve), nomeadamente:

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE



Convite

O Presidente da Câmara Municipal de Lagoa, Francisco Martins, tem a honra de convidar V. Ex.ª para uma sessão de sensibilização para o reforço das competências e de liderança ao nível da integração da perspetiva da igualdade de género no concelho de Lagoa, com enfoque nas áreas da Cultura, Desporto, Juventude e Lazer, no âmbito da parceria desta autarquia no Projeto Internacional LGE Projeto Local Gender Equality-Malestreading de género nas comunidades locais.

Este evento terá lugar no dia 25 de maio, quarta-feira, entre as 17h30 e as 19h00 na Sala Polivalente do Auditório Municipal de Lagoa.

Solicite-se a confirmação da sua presença até ao dia 23 de maio de 2016.
Contato eletrónico: protocol@cm-lagoa.pt
Telf. 282.282.400



PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE



BOAS PRÁTICAS QUE RESSALTAM A CONCRETIZAÇÃO DE UMA POLÍTICA PROMOTORA DA IGUALDADE E CIDADANIA PELO MUNICÍPIO DE LAGOA:

- **Projeto Cultura em Família** a ter lugar a partir de setembro, com a dinamização de ações de animação infantil para crianças na sala polivalente do Auditório enquanto os pais assistem aos espetáculos;
- **Animadores para as crianças** enquanto os pais praticam atividade desportiva;
- **Facilitar o contacto precoce com a atividade física** através da psicomotricidade e adaptação ao meio aquático e expressão musical a todas as crianças da educação pré-escolar da rede pública do concelho (14 salas de jardim de infância);
- **Programa Viva + para Todos e Todas**, atividade física para todos os géneros e faixas etárias com vista à generalização de práticas de estilo de vida saudável;
- **Projeto Portal B – Basta de Bullying, bora prevenir**, fomentando o respeito pela diferença e a aceitação do outro em cooperação com os Agrupamentos de Escolas, Associações de Pais e Estudantes;
- **Processos de participação pública**: Orçamento Participativo desde 2014 e Consulta Pública em projetos de requalificação urbana;
- **Rede de Centros Seniores** com acesso a novas tecnologias e animação sociocultural e desportiva em várias localidades, Lagoa, Carvoeiro e em breve Porches;
- **Redução da mensalidade na prática desportiva** promovida pelo Município para os/as funcionárias e familiares;
- **IMI com redução de taxa de 20%** para famílias com 3 ou mais dependentes relativamente a imóveis destinados a habitação própria permanente;
- **Regulamento de Atribuição de Incentivo à Natalidade**, nomeadamente com o pagamento de uma prestação única de 250 euros e o reembolso de despesas efetuadas na área do município até ao valor de 750 euros por cada bebé nascido no concelho. Apoiar ainda a despesa de vacinação que seja essencial para prevenção da saúde da criança e não seja suportada pelo Plano Nacional de Vacinação, bem como tratamentos de fertilidade ou de fertilização “in vitro” a famílias sem filhos, complementando com apoio psicológico a situações de depressão pós-parto.

31

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

- **Postos de atendimento ao Cidadão** nas freguesias limítrofes do concelho, nomeadamente em Porches e Ferragudo, inaugurados durante o ano de 2015 nas sedes das respetivas Juntas de Freguesia c numa estratégia de descentralização do atendimento ao cidadão e cada vez mais próximo acumulando no mesmo espaço vários serviços, através de uma parceria desenhada pelo Município e a Agência de Modernização Administrativa. Nestes espaços podem ser efetuadas a renovação ou alteração de cartas de condução, alteração de morada nos cartões do cidadão, pedidos de 2ª via de cartões da ADSE, entre outras, com a possibilidade de ser alargado o leque de oferta de serviços.

O espaço de cidadão de Ferragudo foi inaugurado a 15 de junho de 2016 e em Porches a 5 de outubro de 2015.



- **BALCÃO ÚNICO M UNICIPAL**, espaço de atendimento ao público centralizado numa só zona à entrada do edifício sede da autarquia com um horário contínuo de atendimento das 9h00 às 16h30, de segunda a sexta-feira em funcionamento desde 4 de março de 2016.

32

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

O Balcão Único de Lagoa tem atendimento multicanal baseado nas novas tecnologias e orientações ao nível da modernização administrativa, complementado com áreas de atendimento técnico especializado nas diferentes áreas, administrativo, tesouraria, obras e urbanismo, fiscalização, apoios sociais, etc. O Balcão Único de Lagoa concentra, num só espaço a maioria dos serviços municipais prestados aos cidadãos. O espaço conta com seis postos individuais de atendimento, dois postos avançados de tesouraria, dois gabinetes de atendimento técnico e um posto de auto utilização os utentes podem fazer consultas sobre os processos relativos seus pedidos.



PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE



- **Fóruns estratégicos** para auscultação da comunidade por grupos setoriais, que serviram de base ao processo de atualização do PDM Plano Diretor Municipal em curso:
 - 1º Fórum – 40 pessoas (cidadãos e cidadãs individuais e em representação de Associações, Coletividades e Tecido Empresarial do Concelho)
 - 2º Fórum – 15 pessoas (cidadãos e cidadãs individuais e em representação de Associações, Coletividades e Tecido Empresarial do Concelho)
 - 3º Fórum – 9 pessoas (cidadãos e cidadãs representantes dos Partidos CDU e BE com assento na Assembleia Municipal de Lagoa)

PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE

- o 4º Fórum – 50 pessoas (Técnicos do Município de Lagoa residentes e não residentes no concelho de todas as áreas de trabalho do Município)
- o 5º Fórum – 10 pessoas (cidadãos e cidadãs representantes do Partido PSD com assento na Assembleia Municipal de Lagoa)
- o 6º Fórum – 21 pessoas (cidadãos e cidadãs representantes do Partido PS com assento na Assembleia Municipal de Lagoa)
- o 7º Fórum – 10 pessoas (cidadãos e cidadãs representantes da comunidade estrangeira residente no concelho)
- o 8º Fórum – 30 pessoas (professores e alunos da Escola Secundária Pública do concelho)



PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE



- **Orçamento Participativo**, foi implementado pela primeira vez em Lagoa em 2014, e vai já em 2016 na sua terceira edição, com uma dotação orçamental de 300.000,00€ ao nível de investimento, que corresponde a 1% do orçamento municipal, permite a todos os cidadãos maiores de 18 anos apresentarem propostas para a sua terra exequíveis dentro das competências generalizadas da autarquia.

Em 2014 foram apresentadas 17 propostas, em 2015 12 propostas e em 2016 19 propostas. Em 2014 foram 8 propostas aprovadas e já se encontram executadas, em 2015 foram aprovadas e votadas publicamente 5 propostas que estão em fase de execução e em 2016 estão em processo de votação pública 8 propostas consideradas elegíveis pela Comissão de Coordenação e Avaliação Técnica.



PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE



Lagoa, 29 de julho de 2016

ANEXO VI

Protocolos e Contratos-Programas



MUNICÍPIO DE LAGOA (ALGARVE)
CÂMARA MUNICIPAL

PROTOCOLO DE COLABORAÇÃO E COOPERAÇÃO TÉCNICA
Projeto Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir

Entre:

PRIMEIRO OUTORGANTE:

O **Município de Lagoa (Algarve)**, pessoa coletiva nº 506 804 240, com sede na Rua Ernesto Cabrita, freguesia e concelho de Lagoa, representado neste ato pelo Presidente da Câmara Municipal, **Francisco José Malveiro Martins**, adiante designado por “**Entidade Promotora**”, nos termos da deliberação de Câmara de 02/02/2016.

SEGUNDO OUTORGANTE:

A **APELA XXI – Associação de Pais e Encarregados de Educação do Agrupamento ESPAMOL**, pessoa colectiva n.º 509 818 528, com sede em Bairro Che Lagoense, 8400-999 na freguesia e concelho de Lagoa, aqui representada pelo Presidente da Direção, **Mário Fernando Rodrigues Guerreiro**, com poderes para o ato, adiante designada por “**Entidade Parceira**”;

TERCEIRO OUTORGANTE:

O **Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira**, organismo da administração pública nº 600 084 094 com sede Bairro Che Lagoense, 8400-999 na freguesia e concelho de Lagoa, aqui representado pelo Diretor, **Eduardo José de Brito Luís**, com poderes para o ato, adiante designado por “**Agrupamento**”;

QUARTO OUTORGANTE:

O **Agrupamento de Escolas Rio Arade**, organismo da administração pública nº 600 084 140, com sede na Rua da Escola, União de Freguesias de Estombar e Parchal, concelho de Lagoa, aqui representado pela Diretora, **Ana Cristina Tiago Martins**, com poderes para o ato, adiante designado por “**Agrupamento**”;

Protocolo n.º EDUC/01/2016

Página 1 de 9



MUNICÍPIO DE LAGOA (ALGARVE)
CÂMARA MUNICIPAL

É celebrado, em respeito das atribuições do Município em matéria de educação e saúde nos termos da alínea d) e g) do artigo 23º da lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atual e das competências previstas no artigo 33º do mesmo diploma, nomeadamente apoiar atividades de natureza social, cultural, educativa, desportiva, recreativa ou outra de interesse para o município, incluindo aquelas que contribuam para a promoção da saúde e prevenção das doenças, o presente protocolo de colaboração e cooperação técnica que visa desenvolver o **Projeto Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir**, com vista à implementação de um programa de capacitação de todos os intervenientes da comunidade educativa para agir e prevenir em situações de violência em contexto escolar, nos termos seguintes:

Cláusula 1ª

Objeto

1. O presente protocolo tem por objeto a criação de uma relação quadripartida de parceria entre as entidades outorgantes com vista ao desenvolvimento articulado do **Projeto Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir** nos dois Agrupamentos de Escolas da rede pública do concelho, considerando que o espaço escolar, pela pluralidade de comportamentos que oferece, (crianças de vários meios sociais e económicos e de diferentes idades) obriga a uma dinâmica relacional distinta e por vezes é aqui que se começam a vivenciar alterações emocionais e comportamentais, sendo importante e mais ainda para as questões relacionadas com a convivência escolar e a prevenção do Bullying, trabalhar a um nível precoce, promovendo comportamentos adequados, protetores e inibindo condutas que limitem a expressão e a individualidade de cada um.
2. A presente parceria visa a **capacitação de todos os intervenientes na resposta educativa escolar**, nomeadamente **pessoal docente, não docentes, pais, estudantes e comunidade**, estando orientada para uma atuação – direta e indireta, nomeadamente um trabalho direto no terreno por recursos especializados na área, nomeadamente através de uma plataforma de referência na área da prevenção do Bullying – PortalBullying.com.pt e disponibilizando material de apoio e sessões de esclarecimento e assessoria.

Protocolo n.º EDUC/01/2016

Página 2 de 9



MUNICÍPIO DE LAGOA (ALGARVE)
CÂMARA MUNICIPAL

3. Como objetivo último pretende-se criar um **Observatório para a Convivência Escolar**, como órgão permanente na recolha de informação sobre a convivência escolar, com o objetivo de contribuir para a avaliação e diagnóstico, análise dos conflitos e apresentação de propostas, recursos que promovam a atuação e a capacitação dos vários intervenientes de forma a atenuar este tipo de comportamentos, trabalhando quer no acompanhamento, mas essencialmente na prevenção e promoção de comportamentos assertivos e de aceitação da diferença, respeito por si e pelo outro.

Cláusula 2ª

Natureza e designação das atividades oferecidas

1. Cabe ao Município de Lagoa como entidade promotora, coordenar o desenvolvimento do Projeto em articulação com a entidade parceira, **APELA XXI – Associação de Pais e Encarregados de Educação do Agrupamento ESPAMOL**, rentabilizando recursos preexistentes e facilitando a disponibilização de um apoio complementar especializado em matéria de prevenção e atenuação de comportamentos desadequados em contexto escolar.
2. O Projeto **Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir**, desenvolverá as seguintes atividades:
- 2.1. **Oficinas de Capacitação** – sessões destinadas ao pessoal docente e não docente e assessoria às turmas;
- 2.2. **Café com Pais** – num ambiente descontraído e intimista onde serão abordadas as temáticas que mais interrogam os pais;
- 2.3. **Assessoria aos jovens** - serão organizados debates, concursos, tertúlias, Clube de Rádio, material de prevenção (jogos, Livro) por forma a capacitar os jovens para atuar em situações de violência entre pares;
- 2.4. **Assessoria especializada** - espaço mensal (última 6ª feira do mês) de tutoria, mediação e capacitação. Disponível para as escolas e todas as entidades do



MUNICÍPIO DE LAGOA (ALGARVE)
CÂMARA MUNICIPAL

município que trabalhem a violência mediante marcação por telefone ou correio eletrónico a criar para o efeito;

- 2.5. **Espaço de Debate na Rádio da Escola e/ou Local** – Rubrica, em formato a definir para entrevistas em grupo e momentos de informação/debate acerca do tema da violência, da tolerância, da cidadania e do respeito pela diferença, quer seja em contexto escolar como comunitário/local.

Cláusula 3ª

Local das Atividades

1. As atividades desenvolver-se-ão nas instalações dos respetivos Agrupamentos e em instalações disponibilizadas pelo Município ou outro parceiro da comunidade, desde que devidamente acordado entre as partes.

Cláusula 4ª

Obrigações da Entidade Promotora

A Entidade Promotora, Município de Lagoa (Algarve), compromete-se a:

1. Disponibilizar um subsídio no valor de **5.300,00€ (cinco mil e trezentos euros)** em três tranches para assegurar a participação dos custos inerentes à implementação do Projeto por parte da entidade parceira **APELA XXI – Associação de Pais e Encarregados de Educação do Agrupamento ESPAMOL**, nomeadamente:
- a) 1ª Tranche no valor de **2.650,00€ (dois mil e seiscentos e cinquenta euros)**, após a celebração do Protocolo e logo que haja disponibilidade de Tesouraria;
- b) 2ª tranche no valor de **1.325,00€ (mil, trezentos e vinte e cinco euros)**, durante o mês de abril do corrente, mediante entrega de relatório de monitorização do projeto;
- c) 3ª e última tranche no valor de **1.325,00€ (mil, trezentos e vinte e cinco euros)**, durante o mês de julho do corrente, após a receção de relatório de atividade e avaliação do impacto do projeto.



MUNICÍPIO DE LAGOA (ALGARVE)
CÂMARA MUNICIPAL

2. Participar na definição das atividades, horários e sua organização, em articulação com os Agrupamento e a Entidade Parceira, assegurando todo o apoio técnico e logístico, de comunicação, de divulgação ou outro que se mostre necessário ao eficaz desenvolvimento do Projeto Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir.

Cláusula 5ª

Obrigações da Entidade Parceira

A Entidade Parceira, APELA XXI – Associação de Pais e Encarregados de Educação do Agrupamento ESPAMOL com a qual a entidade promotora estabelece parceria, obriga-se a:

1. Assegurar a implementação do Projeto Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir em parceria com a entidade promotora e os Agrupamentos de Escolas da rede pública durante o ano letivo 2015/2016, através da utilização das verbas concedidas para o efeito;
2. Contribuir para o funcionamento do Projeto de forma eficaz, rentabilizando os projetos e recursos internos e recorrendo ao apoio especializado da plataforma PortalBullying.com.pt;
3. Elaborar a monitorização e a avaliação do Projeto, através da apresentação dos relatórios referidos nas alíneas b) e c) do ponto um da cláusula 4ª deste documento;
4. Elaborar, em articulação com o Município e os Agrupamentos de Escolas, a Planificação das Atividades previstas, construindo um Cronograma de Ação, a ser aprovado pela entidade Promotora e restantes parceiros.

Cláusula 6ª

Obrigações do Agrupamento

O Agrupamento obriga-se a:



MUNICÍPIO DE LAGOA (ALGARVE)
CÂMARA MUNICIPAL

1. Participar na divulgação e sensibilização da comunidade educativa para o Projeto Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir;
2. Desenvolver mecanismos de convocatória interna e participação proativa no Projeto Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir por parte do pessoal docente, não docente, pais e estudantes e/ou outros agentes educativos em colaboração com a Entidade Promotora e a Entidade Parceira, nos termos da Planificação das Atividades e Cronograma de Ação;
3. Fornecer às Entidade Promotora e Parceira toda a informação e colaboração necessária ao desenvolvimento do Projeto Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir;
4. Enquadrar o Projeto Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir no seu Plano Anual de Atividades, a aprovar em sede de Conselho Geral, sob proposta do Conselho Pedagógico;
5. Ceder as instalações escolares necessárias para a realização das atividades;
6. Garantir, em conjunto com a Entidade Parceira e a Entidade Promotora, os recursos materiais e logísticos necessários;
7. Acionar o seguro escolar, nos termos legais, caso ocorra algum acidente no âmbito do Programa, em todas as atividades realizadas nos espaços escolares, bem como nas atividades realizadas fora das instalações escolares, incluindo os respetivos trajetos;
8. Colaborar com a Entidade Promotora e a Entidade Parceira na Planificação das Atividades e elaboração do respetivo Cronograma de Ação;
9. Prestar todas as informações que a Entidade Promotora julgue necessárias à avaliação da execução do programa no Agrupamento.



MUNICÍPIO DE LAGOA (ALGARVE)
CÂMARA MUNICIPAL

10. Elaborar um relatório de avaliação do Projeto, validado em conselho pedagógico, a remeter à Entidade Promotora no final do ano lectivo.

Cláusula 7ª

Material de desgaste

1. O material de desgaste deverá ser disponibilizado pelo Agrupamento, sendo que outro material específico poderá vir a ser disponibilizado pela Entidade Promotora.
2. A Entidade Promotora e a Entidade Parceira poderão utilizar o material e o equipamento existentes nos estabelecimentos de ensino, comprometendo-se por zelar pela sua boa utilização e a reforçar e/ou substituir o mesmo em caso de imperiosa necessidade ao bom desenvolvimento das atividades.

Cláusula 8ª

Acompanhamento e Avaliação do Programa

A execução do Projeto Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir será objeto de acompanhamento e de avaliação pela Entidade Promotora, pelo Agrupamento e pela Entidade Parceira incluindo, sempre que necessário, a realização de reuniões conjuntas.

Cláusula 9ª

Deveres de Cooperação

O Município, os Agrupamentos e a Entidade Parceira, obrigam-se a respeitar os deveres de boa cooperação entre si, bem como com outras instituições e organismos envolvidos na concretização do Projeto Portal B – Basta de Bullying Bora Prevenir, tendo em vista a eficiência e eficácia da respetiva execução.

Cláusula 10ª

Vigência e Denúncia do Protocolo

1. O presente protocolo vigorará de janeiro a julho de 2016.

MUNICÍPIO DE LAGOA (ALGARVE)
CÂMARA MUNICIPAL

2. O não cumprimento das condições expressas no presente protocolo, aceites pelos outorgantes, constituirá, qualquer uma das partes na faculdade de utilizar os mecanismos legais competentes para a resolução do caso que se suscite.
3. O presente protocolo poderá ser denunciado, a todo o tempo, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à data da produção de efeitos, mediante notificação escrita a todos os intervenientes.

Cláusula 11ª

Revisão do Protocolo

O presente protocolo poderá ser modificado ou revisto mediante acordo escrito entre as partes.

Cláusula 12ª

Foro Competente

Para todas as questões emergentes do contrato será competente o Tribunal Administrativo e Fiscal de Loulé.

Cláusula 13ª

Encargos

Os encargos resultantes deste protocolo têm o número sequencial de compromisso 52729 e serão satisfeitos pelas dotações inseridas no orçamento municipal com a classificação orçamental 04/04.07.01. -----

Pelas partes foi declarado que aceitam o presente protocolo e assumem perfeita ciência do seu conteúdo, feitos e obrigações.

Lagoa, 15 de fevereiro de 2016

Pela Entidade Promotora - Município de Lagoa,

(Francisco José Malveiro Martins)



MUNICÍPIO DE LAGOA (ALGARVE)
CÂMARA MUNICIPAL

Peia Entidade Parceira – APELA XXI – Associação de Pais e Encarregados de Educação do



(Mário Fernando Rodrigues Guerreiro)

Pelo Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira

(Eduardo José de Brito Luís)

Pelo Agrupamento de Escolas Rio Arade

(Ana Cristina Tiago Martins)



PROTOCOLO DE CONCESSÃO FINANCEIRA E DE COOPERAÇÃO TÉCNICA E NO ÂMBITO DO GABINETE DE APOIO SOCIAL DE PROXIMIDADE DE ESTÔMBAR ENTRE O MUNICÍPIO DE LAGOA E A SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE ESTÔMBAR

Primeiro Outorgante

O **Município de Lagoa**, pessoa coletiva de direito público n.º 506 804 240, com sede no Largo do Município, Freguesia e Concelho de Lagoa, representada neste ato pelo seu Vice-Presidente, **Nuno Dinis da Encarnação de Amorim**, solteiro, natural da Marinha Grande, residente em Portimão, conforme deliberação de 2 de agosto de 2016.

Segundo Outorgante

A **Santa Casa da Misericórdia de Estômbar**, Instituição Particular de Solidariedade Social, Pessoa Coletiva n.º 501 417 443 com sede na Rua da Misericórdia, n.º 36, Código Postal 8400-026 Estômbar, freguesia de Estômbar representado neste ato por **Vitor Manuel Gonçalves dos Santos e Lino Pedro Varela da Encarnação**, na qualidade de Provedor e Tesoureiro da Direção da Instituição, respetivamente.

Considerando que a de acordo com o seu objeto social:

- Desenvolve ações de proteção dos cidadãos em situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho;
- Apoia a Integração Social e Comunitária;
- Proporciona Apoio à Família;



- Proporciona Apoio a Crianças e Jovens;
- Proporciona Apoio aos Idosos;
- Atua sob a égide do princípio de Solidariedade Social;
- Se propõe manter as respostas sociais de Serviço de Apoio Alimentar a Carençados, Cantina Social, Centro Dia, Serviço de Apoio Domiciliário (Idosos), Unidade Cuidados Continuados de Média e Longa Duração;
- Considerando, ainda que a Santa Casa da Misericórdia de Estômbar intervirá prioritariamente na área de Estômbar em particular e no concelho de Lagoa em geral;

Considerando, também que:

- Ao Município de Lagoa, no âmbito das suas atribuições, compete apoiar ou participar, pelos meios adequados, no apoio a atividades de interesse Municipal, de natureza social, cultural, desportiva, recreativa ou outra;
- Compete, ainda, a participação, em cooperação com Instituições de Solidariedade Social e em parceria com a administração central, em programas e projetos de ação social de âmbito municipal, designadamente nos domínios do combate à pobreza e à exclusão social, integrando ainda o Conselho Local de Ação Social de Lagoa;

É celebrado e mutuamente aceite, atenta a vantagem na criação de condições de cooperação suscetíveis de gerar e potenciar sinergias em ordem ao Progresso e Desenvolvimento Social do Concelho de Lagoa, o presente Protocolo que se rege pelas cláusulas seguintes:



CLAUSULA 1.ª

1. Constitui objeto do presente Protocolo a instituição de condições concretas para atribuição de uma comparticipação financeira pelo Município de Lagoa à Santa Casa da Misericórdia de Estômbar **no âmbito do funcionamento do respetivo equipamento social e operacionalização da medida FES – Fundo de Emergência Social;**
2. Constituirá também objeto do presente Protocolo uma atribuição de uma comparticipação financeira pelo Município de Lagoa à Santa Casa da Misericórdia de Estômbar no âmbito do funcionamento do respetivo equipamento social e operacionalização do Projeto LagoaMaisPróxima mediante a existência de disponibilidade de Tesouraria da Autarquia.
3. Constitui ainda objeto do presente Protocolo a instituição de condições concretas para atribuição de uma comparticipação financeira pelo Município de Lagoa à Santa Casa da Misericórdia de Estômbar, no âmbito do **Projeto de Atendimento Social Integrado** a desenvolver no concelho de Lagoa em geral em Estômbar em particular, em duas vertentes:
 - a. Prestar apoio social à população residente em geral considerando o atual quadro socioeconómico e o consequente aumento dos indivíduos em situação de grande vulnerabilidade económica, social e familiar;
 - b. Prestar apoio técnico na **gestão social, patrimonial e financeira do parque habitacional de cariz social propriedade do Município de Lagoa na freguesia da sua área de intervenção**, nomeadamente: Bairro Municipal das Marinhas – Mexilhoeira da Carregação: 15 fogos em regime de renda apoiada.



CLAUSULA 2ª

- O Primeiro Outorgante concede ao segundo outorgante os seguintes apoios:
1. O apoio financeiro no valor de **€ 20.000,00 (vinte mil euros)**, destinado a despesas decorrentes do funcionamento, cuja verba será disponibilizada por duodécimos;
 2. O apoio financeiro no valor de **€ 15.000,00 (quinze mil euros)**, destinado a investimentos com obras de construção, conservação e beneficiação das instalações e/ou aquisição de viatura e ainda aquisição de equipamento cuja verba será disponibilizada por duodécimos;
 3. O apoio financeiro no valor de **€ 5.900,00 (cinco mil e novecentos euros)**, destinado a despesas decorrentes do consumo de serviços essenciais no âmbito do funcionamento do seu equipamento social, as verbas serão disponibilizadas por duodécimos.
 4. A concessão financeira destina-se às despesas de funcionamento do **Gabinete de Apoio Social de Proximidade de Estômbar**, adiante designado **GASP de Estômbar**, inerentes à **aquisição de equipamento, material de desgaste**, bem como à **afetação a tempo parcial (40%)**, numa **média semanal de catorze horas, por parte de um trabalhador social** em articulação direta com o Município de Lagoa através da Unidade Orgânica Ação Social e Saúde, no valor de **€ 9.000,00 (nove mil euros)**.
- O Primeiro Outorgante concede ao segundo outorgante apoio financeiro destinado ao **FES – Fundo de Emergência Social**, que consta do Anexo I a

CLAUSULA 3ª



este documento, visando suprir as necessidades básicas dos munícipes em situação de maior vulnerabilidade social através de um apoio extraordinário ao nível alimentar, saúde e consumo doméstico de eletricidade e gás, cuja verba será disponibilizada, através de subsídios eventuais a apreciar pela Câmara Municipal ao abrigo do respetivo Normativo.

CLAUSULA 4.ª

O Segundo Outorgante compromete-se a:

1. Aplicar as verbas nos objetos preconizados no presente Protocolo durante o ano de 2016, bem como a enviar ao Primeiro Outorgante a **documentação comprovativa das despesas efetuadas relativas à aplicação financeira aqui referida até 15 de janeiro de 2017** e ainda e sempre os documentos que sejam necessários ao seu processamento;
2. Participar ativamente nos Grupos de Trabalho e Sessões Plenárias do **Conselho Local de Ação Social - CLAS de Lagoa**, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho e respetivo Regulamento Interno de funcionamento, colaborando no planeamento integrado e participado no sentido de permitir a cobertura equitativa de serviços e equipamentos e a rentabilização dos recursos locais com vista ao desenvolvimento social local, colaborando na elaboração dos seguintes instrumentos metodológicos:
 - a. Diagnóstico Social (DS);
 - b. Plano de Desenvolvimento Social (PDS);
 - c. Plano de Ação (PA);
 - d. Sistema de Informação (SI).
3. Apresentar em sede do **Conselho Local de Ação Social de Lagoa** todos e quaisquer **projetos e/ou ações de âmbito social** que concorram para



a concretização dos objetivos estratégicos definidos no Plano de Desenvolvimento Social de Lagoa, no âmbito da consolidação da Rede Social de Lagoa;

4. Participar ativamente nas ações e projetos no âmbito do **Programa LagoaSocial** que se consubstancia numa **intervenção social integrada** que consiste no acompanhamento sistemático, contínuo e metódico aos indivíduos em particular e à comunidade em geral ao nível do combate à pobreza e exclusão social em articulação direta com o primeiro Outorgante;
5. Aceitar **utentes manifestamente carenciados do Concelho de Lagoa** e considerar os casos pontuais que são colocados à Unidade de Ação Social e Saúde do Município de Lagoa, mediante diagnóstico social e avaliação técnica conjunta, face à vocação da Instituição no âmbito da solidariedade social;
6. Disponibilizar aos Técnicos da Unidade de Ação Social e Saúde do Município de Lagoa, sempre que solicitado junto da Direção da Instituição, toda a documentação técnica e outra respeitante ao funcionamento das respostas sociais participadas no âmbito do presente Protocolo, nomeadamente informação relativa aos Acordos de Cooperação celebrados com Instituto de Segurança Social para o desenvolvimento das respostas sociais;
7. **Enviar até 15 de janeiro de 2017, um Relatório de Atividade** no âmbito das respostas sociais participadas, anexando a **Listagem de Utentes** por Resposta Social e freguesia de residência/proveniência;



8. Enviar ao Primeiro Outorgante o **Plano de Atividades e Orçamento Anual**, bem como o **Relatório Anual de Atividades e Contas**, devidamente aprovados em sede da Assembleia-geral, impreterivelmente até ao dia **30 de abril de 2017**.

9. Disponibilizar um Técnico licenciado na área social a tempo parcial, imputação a **40% (quarenta por cento)** ao **GASP de Estômbar** com experiência e/ou vocação para o trabalho de intervenção integrada;

10. Manter a sua situação regularizada perante a Administração Fiscal e a Segurança Social;

11. Cumprir estritamente as obrigações legais a que esteja vinculado;

12. Desenvolver um trabalho diário de intervenção comunitária e acompanhamento psicossocial dos agregados familiares residentes em Estômbar, enquadrado nas orientações preconizadas pela Unidade Orgânica Ação Social e Saúde no âmbito do **Programa LagoaSocial** nas áreas da **ação social, habitação e saúde** do Município de Lagoa, de onde constam as seguintes atividades:

- a. Caracterização socioeconómica de Estômbar em geral;
- b. Permanência na Unidade Orgânica Ação Social e Saúde sempre que seja considerado necessário para a **discussão de casos sociais em equipa**, de forma a desenvolver uma intervenção multidisciplinar e centrada nas diferentes dimensões do problema;
- c. Visitas Domiciliárias de acordo com as orientações emanadas nas reuniões de equipa, permitindo **identificar/averiguar situações**



de **carência** por parte dos agregados familiares sinalizados em Estômbar em particular;

d. Acolhimento dos utentes no **GASP de Estômbar** nas instalações da Santa Casa da Misericórdia de Estômbar e/ou na **Unidade Orgânica de Ação Social e Saúde do Município de Lagoa**, em que devem ser identificados/esclarecidos os princípios da intervenção;

e. Colaborar na realização de **Diagnósticos Sociais**, através da identificação das condições reais identificadas recorrendo à **entrevista social**, à aplicação de **Ficha de Caracterização e Diagnóstico Social** recolhida e confirmação documental e se considerado pertinente, recolha de informações complementares, nomeadamente com visita domiciliária, articulação com outras entidades que intervêm com o agregado familiar e comunidade em geral;

f. Apresentar **propostas de vias de solução dos problemas identificados** através de uma avaliação conjunta e interdisciplinar, considerando a mudança individual e o meio envolvente;

g. **Colaborar na implementação e desenvolvimento de Projetos e ações** promovidos pelo Município de Lagoa no âmbito da intervenção social e comunitária em geral.

13. Desenvolver um trabalho assente em competências técnicas como a articulação, a negociação, a interação institucional permanentes e a mediação entre serviços e cidadãos, que se impõem pela necessidade de



potencializar capacidades e recursos locais em estreita parceria com a Unidade Orgânica de Ação Social e Saúde do Município de Lagoa.

14. Enviar um **Relatório de Atividade Trimestral no âmbito do funcionamento do GASP** desta resposta social participada pela Autarquia, anexando dados quantitativos e qualitativos que identifiquem a sua pertinência.

CLAUSULA 5.ª

O incumprimento das condições expressas no presente Protocolo aceites pelos Outorgantes, constituirá qualquer das partes na faculdade de utilizar os mecanismos legais competentes para a resolução do caso que se suscite.

CLAUSULA 6.ª

A celebração do presente protocolo tem por base a deliberação de autorização da Câmara Municipal de Lagoa, realizada em 2 de agosto do corrente, sendo que os encargos resultantes deste protocolo têm o número sequencial de compromisso 59947 (despesas correntes); 59951 (despesas capital) e 5992 (GASP) e serão satisfeitos pelas dotações inscritas no Orçamento Municipal com a seguinte classificação: 04/04.07.01, 04/08.07.01 e 04/04.07.01.

CLAUSULA 7.ª

Para a resolução de todas as questões emergentes no presente protocolo, é competente o Tribunal Judicial da Comarca de Faro, Instância de Portimão, com expressa renúncia de ambas as partes a qualquer outro.

CLAUSULA 8.ª

Pelas partes foi declarado que aceitam o presente protocolo e estão perfeitamente cientes das suas cláusulas, conteúdo, efeitos e obrigações.



O presente documento é constituído por 25 páginas, preenchidas apenas no seu anverso e vai ser elaborado em dois exemplares, valendo qualquer um deles como original.

Lagoa, 5 de agosto de 2016

Pelo Primeiro Outorgante

Nuno Dimis da Encarnação de Amorim

Pelos Seguintes Outorgantes:

Vitor Manuel Gonçalves dos Santos

Lino Pedro Varela da Encarnação



ANEXO I

FES – Fundo de Emergência Social

NORMATIVO PARA A ATRIBUIÇÃO DE APOIOS SOCIAIS A FAMÍLIAS CARENCIADAS DO CONCELHO DE LAGOA (Algarve)



Preâmbulo

Atendendo à atual conjuntura socioeconómica do país, com reflexos significativos na vida diária de todos os portugueses em geral e nos municípios do concelho de Lagoa em particular, tem havido um acréscimo de pedidos de apoio por parte de famílias junto desta Autarquia que visam em primeira instância acorrer aos bens de consumo essenciais (eletricidade e gás), bem como à alimentação e aos cuidados de saúde (medicamentos, consultas, ajudas técnicas e meios de auxílio ao diagnóstico).

Assim e no âmbito do disposto no artigo 67.º da Constituição da República Portuguesa onde refere que a família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetividade de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros, a Câmara Municipal de Lagoa pretende ao abrigo das suas competências em matéria de ação social previstas no n.º 3 do artigo 23.º da lei n.º 159/99 de 14 de setembro, alterada pela lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, dar continuidade à política de intervenção social de proximidade nos domínios do combate à pobreza e à exclusão social, através do apoio às famílias que se encontram em situação de carência económica devidamente comprovada. Esse apoio será preconizado através da transferência de verbas às Instituições Particulares de Solidariedade Social com vocação para tal e outras Associações sem fins lucrativos que sejam dotadas de meios e condições técnicas e logísticas, no âmbito dos seus equipamentos e respostas sociais que lhes permitam a operacionalização desse apoio na sua área de intervenção estratégica.

Trata-se de um apoio pontual e extraordinário que se baseia em princípios de solidariedade e de cidadania e que pretende dotar a população mais vulnerável quer de meios económicos para a satisfação das suas necessidades básicas e imediatas, quer a posteriori de competências pessoais e sociais que promovam a melhoria da sua qualidade de vida e a participação na vida em sociedade, consubstanciando-se numa avaliação criteriosa dos casos sociais sob a égide da justiça social.



CAPITULO I

Artigo 1.º Objeto

Âmbito e Objeto do Fundo de Emergência Social

Constitui objeto das presentes normas determinar as regras de acesso aos apoios sociais enquadrados na resposta social FES - Fundo de Emergência Social, cujo projeto encontra-se previsto nas *Atividades mais Relevantes* no âmbito das Grandes Opções do Plano e Orçamento do Município de Lagoa.

Artigo 2.º Conceitos

1. Para efeitos da aplicação das presentes normas, considera-se:

- 1.1. **Agregado familiar** - o conjunto de pessoas que vivam em regime de comunhão de mesa e habitação, constituída pelos cônjuges ou por quem viva em condições análogas aos cônjuges, nos termos do artigo 2020.º do código civil e da lei n.º 7/2001, de 11 de maio, e pelos parentes ou afins em linha reta ou até ao 3.º grau da linha colateral, bem como pelas pessoas relativamente às quais, por força da lei, haja obrigação de convivência ou de alimentos;
- 1.2. **Situação de carência económica** – agregados familiares ou indivíduos isolados, com idade igual ou superior a 18 anos em situação de autonomia socioeconómica, cujos **rendimentos per capita**, depois de **deduzidas as despesas fixas com a habitação e saúde**, devidamente comprovadas, não sejam superiores ao valor mensal da pensão social do regime não contributivo da segurança social, determinado anualmente por diretiva governamental;
- 1.3. **Rendimento per capita** – a soma dos rendimentos líquidos mensais auferidos por todos os elementos do agregado familiar, a dividir pelo número de elementos;
- 1.4. **Habitação própria permanente** – a habitação onde o munícipe ou os membros do agregado familiar residem de forma estável e duradoura e que constitui o respetivo domicílio para todos os efeitos, incluindo fiscais e de recenseamento;
- 1.5. **Emergência social** – quando um agregado familiar se encontra privado da satisfação das suas necessidades básicas por razões de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes à sua vontade, carecendo de um apoio pontual e extraordinário que poderá reverter-se de maior continuidade quando se trate de apoio alimentar e medicação, nas situações em que se encontrem esgotados os recursos sociais da comunidade, enquanto garante dos direitos mais elementares da condição humana;



1.6. **Entidade Gestora** – entidade da administração pública local, que analisa as sinalizações de apoio social ao abrigo do respetivo normativo e as encaminha para as entidades promotoras do programa, através da concessão de subsídios pontuais para o efeito.

1.7. **Entidade Promotora** – entidade sem fins lucrativos, Instituições Particulares de Solidariedade Social ou outras instituições sem fins lucrativos sediadas no concelho, nos termos de protocolo de cooperação relativo ao funcionamento das respostas sociais e demais equipamentos, recetora de subsídios pontuais por parte da entidade gestora ao abrigo do respetivo normativo, com o objetivo de operacionalizar o programa, através da atribuição dos apoios aos agregados familiares beneficiários.

Artigo 3.º

Apoios previstos no Fundo de Emergência Social

1. Os apoios sociais e económicos previstos no Fundo de Emergência Social têm carácter pontual e emergente.
2. Constituem-se apoios sociais e económicos os seguintes:
 - 2.1. Apoio alimentar;
 - 2.2. Participação em despesas de saúde;
 - 2.3. Participação no pagamento de dívidas inerentes ao consumo doméstico de eletricidade e gás.

Artigo 4.º Beneficiários

1. São beneficiários dos apoios previstos no presente normativo, todos os munícipes que satisfaçam os seguintes requisitos cumulativamente:
 - 1.1. Cidadãos com mais de 18 anos de idade, nacionais ou estrangeiros com a situação de permanência em território português devidamente legalizada;
 - 1.2. Ser residente no concelho de Lagoa e encontrar-se recenseado numa das freguesias, salvo raras exceções devidamente fundamentadas caso a caso;
 - 1.3. Pertencer a um agregado familiar em situação de carência económica devidamente comprovada.
2. São meios de prova das condições previstas no nº 1 do presente artigo os seguintes documentos:



- 2.1. cópia do cartão de cidadão ou outro documento identificativo de todos os elementos que constituem o agregado familiar
- 2.2. cópia do número de identificação fiscal de todos os elementos que constituem o agregado familiar;
- 2.3. documentos comprovativos dos rendimentos auferidos por todos os elementos do agregado familiar (declaração de IRS; recibo de vencimentos; declaração de pensão ou outras prestações sociais pecuniárias, incluindo abono de família);
- 2.4. documentos comprovativos das despesas mensais com habitação (recibo de renda ou documento de entidade bancária que comprove despesa mensal com crédito à habitação);
- 2.5. documentos comprovativos com despesas de saúde (relatório médico comprovativo de situação de saúde crónica, receitas médicas e declaração da farmácia descrevendo a medicação e respetivos custos associados);
- 2.6. todos os outros documentos solicitado pela unidade de ação social e saúde da Divisão Sociocultural, que se demonstrem necessários para comprovar a situação de carência económica e a necessidade do apoio social a prestar.

Artigo 5.º

Situações Excecionais

1. São considerados apoios excecionais as ajudas técnicas destinadas a prevenir, compensar, atenuar ou neutralizar limitações no desenvolvimento das atividades da vida diária ou as restrições na participação social, enquadradas por parecer técnico fundamentado de emergência social por parte da unidade de ação social e saúde em eventual articulação com as entidades sinalizadoras, sujeito a despacho do/a Vereador/a do pelouro, nomeadamente:
 - a) **Aquisição e/ou aluguer de produtos de apoio - ajudas técnicas** (óculos, tratamentos dentários, próteses, produtos de apoio à realização das atividades de vida diária decorrentes de deficiência motora, visual, auditiva, mental, orgânica ou outra nos termos da lista homologada pelos despachos anuais do Governo), mediante a apresentação da respetiva **prescrição médica e dois orçamentos**.
2. Poderão ainda obter os apoios previstos no presente normativo, os agregados familiares que embora não se enquadrem no artigo 4.º se encontrem em situação de vulnerabilidade social por uma das seguintes situações:



- 2.1. Situações de sobre-endorçamento, desde que devidamente comprovadas por declaração bancária, desconto judicial no recibo de vencimento ou outros documentos válidos;
- 2.2. Razões imprevistas e/ou acidentais onde seja necessário um apoio emergente e imediato;
- 2.3. Situações pontuais de calamidade.

CAPÍTULO II

Entidades Promotoras e Entidades Gestoras

Artigo 6.º

Entidade Gestora

1. Constitui-se entidade gestora o Município de Lagoa, no âmbito das competências e atribuições em matéria de ação social e saúde, operacionalizando o programa através da divisão sociocultural - unidade de ação social e saúde.
2. São obrigações e competências da entidade gestora as seguintes:
 - 2.1. Atribuir a verba de **€ 2.500,00 (dois mil e quinhentos euros)**, destinada a apoiar os municípios em situação de emergência social ao abrigo do presente normativo, considerando os apoios sinalizados junto das entidades promotoras, que se constitui numa conta corrente para utilização apenas para este efeito nos termos do respetivo protocolo anual;
 - 2.2. Assegurar o reforço do apoio financeiro às instituições mediante deliberação camarária à informação técnica que ateste essa necessidade com base nos **relatórios de atividade com a identificação dos apoios concedidos**, devidamente documentados, remetidos pelas entidades promotoras;
 - 2.3. Realizar a monitorização e avaliação da implementação e operacionalização da medida;
 - 2.4. Efetuar a avaliação social diagnóstica dos processos remetidos pelas diversas entidades sinalizadoras ou rececionados na Câmara Municipal com caráter prioritário, através da emissão de competente parecer e encaminhamento enquadrados no presente normativo, por parte da unidade de ação social e saúde conforme Anexo III, ratificados pelo/a vereador/a do pelouro;
 - 2.5. Realizar o encaminhamento nos moldes da Ficha no anexo II via correio eletrónico para uma das entidades promotoras da medida, preferencialmente na área de residência do agregado familiar, para a atribuição do apoio identificado;



- 2.6. Solicitar uma listagem regular às entidades promotoras da medida ou outros apoios congêneres para garantir a não existência de sobreposição de auxílios concedidos para o mesmo fim;
- 2.7. Criar um processo individual de agregado familiar;
- 2.8. Delinear um programa de intervenção do agregado familiar, de acordo com as necessidades identificadas e as respostas sociais disponíveis na comunidade;
- 2.9. Garantir o cumprimento das presentes normas pelas entidades promotoras.

Artigo 7.º Entidades Promotoras

1. Podem constituir-se entidades promotoras do FES – Fundo de Emergência Social, as Instituições Particulares de Solidariedade Social ou outras entidades sem fins lucrativos com capacidade de resposta ao nível dos apoios atribuídos, sediadas no concelho de Lagoa e com equipamentos em funcionamento, preferencialmente com equipa técnica habilitada para acolhimento social e triagem dos casos de emergência consubstanciados no presente normativo.
2. As obrigações e competências da entidade promotora são as seguintes:
 - 2.1. Aplicar as verbas disponibilizadas pela Câmara Municipal de Lagoa no âmbito dos apoios previstos no nº2 do artigo 3º do capítulo I;
 - 2.2. Remeter à Câmara Municipal de Lagoa, um relatório de atividade apresentando os documentos comprovativos da despesa associada aos apoios concedidos e sinalizados pela autarquia, nos termos do disposto nas alíneas a) e b) do nº2 do artigo 6º do capítulo II, sempre que houver reforço de verba por parte da Câmara Municipal mediante deliberação;
 - 2.3. Facultar informação relativa à operacionalização do FES à entidade gestora, sempre que solicitado por esta no âmbito da monitorização e avaliação da presente medida;
 - 2.4. Envio de uma listagem regular à entidade gestora onde conste a identificação dos agregados apoiados, bem como os apoios atribuídos para garantir a não existência de sobreposição de apoios concedidos no âmbito desta medida e outras em vigor;
 - 2.5. Efetuar a avaliação social diagnóstica dos pedidos de apoio de acordo com as normas constantes no presente documento;
 - 2.6. Conceder os apoios previstos no presente normativo mediante o encaminhamento da unidade de ação social e saúde da Câmara Municipal de Lagoa.
 - 2.7. Cumprir com as normas constantes no presente normativo e garantir os meios e as condições para garantir uma resposta urgente e adequada às solicitações da entidade gestora, nos termos



de protocolo anual de cooperação ao nível do funcionamento dos respetivos equipamentos e/ou operacionalização da medida.

CAPÍTULO III Operacionalização do Fundo Social de Emergência

Artigo 8.º

Sinalização de situações de Emergência Social

1. Qualquer cidadão, Junta de Freguesia, entidade pública e/ou privada sem fins lucrativos encontra-se em condições de efetuar a sinalização da situação de emergência social, devendo realizar uma das seguintes diligências:
 - 1.1. Contacto telefónico para a Linha Verde 800 272 475 (chamada gratuita) no horário de expediente;
 - 1.2. Envio da **Ficha de Sinalização** (Anexo II) à Unidade de Ação Social e Saúde da Câmara Municipal de Lagoa para o endereço de correio eletrónico lagoasocial@cm-lagoa.pt ou fax 282 380 467;
 - 1.3. Nas instalações da Unidade de Ação Social e Saúde da Câmara Municipal de Lagoa.
 - 1.4. Nas instalações das entidades promotoras.

Artigo 9.º

Natureza dos Apoios

Os apoios a conceder têm natureza eventual, de caráter excepcional e transitório até que tenha sido ultrapassada a situação de emergência social descrita na alínea e) do n.º 1 do artigo 2º, revestindo as seguintes modalidades:

1. **Apoio alimentar**, desde que não beneficie de **Cantina Social** ou outro para o mesmo fim, proveniente de programas da Segurança Social ou por iniciativa de outras entidades da comunidade, avaliados caso a caso, no âmbito da articulação institucional, segundo a seguinte tipologia:
 - 1.1. **Cabaz Alimentar**: O cabaz alimentar deve ser adequado à **composição do agregado familiar**, e por tal, segue uma listagem descritiva da respetiva composição mínima a garantir pelas entidades promotoras: cujos alimentos deverão estar **devidamente acondicionados nas suas embalagens de origem e com data de validade adequada**:



Lagoa
Alentejo

- 1.1.1.1. **Agregado familiar composto por 1 a 3 elementos – Cabaz 1:** 6 pacotes de Leite, 4 Latas de Atum, 2 postas de peixe, carne (1 frango), 1Kg de açúcar, 1Kg de farinha, 1 chouriço corrente, 1L de azeite, 1L de óleo, 500 gr. Massa esparguete, 250 gr. Massa pevide, 1 kg arroz, 2 latas pequenas de grão cozido (0,5 Kg/cada), 2 latas pequenas de feijão (0,5 Kg/cada), 1 pacote de café ou chocolate e 1 pacote de bolachas, 1,5 Kg fruta da época e legumes (1 kg batata, 1 kg cenoura, 1 kg cebola, 500 gr. Abóbora e outros verdes que facilitem a confeção de sopa, p.ex. espinafres ou outros);

- 1.1.1.2. **Agregado familiar composto por 4 a 6 elementos – Cabaz 2:** 8 pacotes de Leite, 6 Latas de Atum, 4 postas de peixe, Carne (1 frango e 1kg de bifanas), 1Kg de açúcar, 1Kg de farinha, 2 chouriços correntes, 1L de azeite, 1L de óleo, 1 kg de Massa esparguete, 2 x 250 gr. Massa pevide, 1 kg arroz, 2 latas pequenas de feijão (0,5 Kg cada), 2 latas pequenas de grão (0,5 kg cada), 1 pacote de café ou chocolate e 3 pacotes de bolachas, fruta da época e legumes (2 kg batata, 2 kg cenoura, 2 kg cebola, 500 gr. abóbora e outros verdes necessários à confeção de sopa, p.ex. espinafres ou outros);

- 1.1.1.3. **Agregado familiar composto por + de 6 elementos – Cabaz 3:** 10 pacotes de Leite, 6 Latas de Atum, 6 postas de peixe, Carne (2 frangos e 2 kg de bifanas), 1 kg de açúcar, 1Kg de farinha, 2 chouriços correntes, 2 L de azeite, 2 L de óleo, 1 kg. Massa esparguete, 2 x 250 gr. Massa pevide, 1 kg arroz, 2 latas pequenas de feijão (0,5 kg cada), 2 latas pequenas de grão (0,5 kg cada), 1 pacote de café ou chocolate e 4 pacotes de bolacha, fruta da época e legumes (2kg de batata, 2 kg de cenoura, 500 gr. abóbora, 2 kg de cebola e outros verdes necessários à confeção de sopa, p.ex. espinafres ou outros)

- 1.2. **Reforço infantil:** Nos casos em que os agregados familiares tenham crianças a cargo, deverá existir um reforço ao nível de papa ou cereais e iogurtes.

- 1.3. **Refeição quente** disponibilizada pela entidade promotora de acordo com a ementa diária disponível, sendo composta por sopa, prato principal, fruta ou doce.



Lagoa
Alentejo

2. **Comparticipação em despesas de saúde:**
- 2.1.1.1. **Aquisição de medicamentos** respeitante à parte não comparticipada pela administração central, mediante apresentação de receita médica e orçamento de farmácia;
- 2.1.1.2. **Meios complementares de diagnóstico e consultas de especialidade**, mediante a apresentação de prescrição médica e orçamento, sendo que só serão

- 2.1.1.3. **comparticipados** na íntegra as situações que não sejam passíveis de encaminhar para o SNS - Serviço Nacional de Saúde através dos respetivos serviços sociais.

3. **Comparticipação no pagamento de dívidas inerentes ao consumo doméstico de eletricidade e gás** na habitação própria permanente do agregado, excetuando os beneficiários do regime de renda apoiada ao abrigo do decreto-lei n.º 166/93, de 7 de maio, isto é os moradores dos bairros de habitação de cariz social.

Artigo 10.º

Comparticipação Financeira da Entidade Gestora

1. No âmbito dos apoios previstos no presente normativo, a entidade gestora atribuirá às entidades promotoras a seguinte participação financeira em cada uma das modalidades de apoio:

1.1. Valor dos **Cabazes Alimentares:**

- a) **Cabaz Alimentar 1** - € 30,00 (trinta euros);
b) **Cabaz Alimentar 2** - € 40,00 (quarenta euros);
c) **Cabaz Alimentar 3** - € 50,00 (cinquenta euros);
d) **Reforço Infantil** - € 5,00 (cinco euros).

- 1.2. **Valor da Refeição Quente: € 2,50** (dois euros e cinquenta cêntimos), tendo por base o despacho do Ministério da Educação, que determina o preço máximo da refeição escolar, ao abrigo dos restantes protocolos de cooperação com as Instituições Particulares de Solidariedade Social do concelho nesta matéria;



1.3. 100% do valor da medicação, desde que não ultrapasse o valor mensal de € 100,00 (cem euros), por cada elemento do agregado familiar;

1.4. 100% do valor orçamentado para acesso a meios complementares de diagnóstico e consultas de especialidade na parte não comparticipada pela administração central;

1.5. Comparticipação em 100% do valor em dívida respeitante ao consumo doméstico de eletricidade e/ou gás na habitação própria permanente, até ao valor máximo de €100,00 (cem euros), não podendo este apoio ser concedido mais do que três vezes por cada ano civil;

1.6. 100% do valor previsto para a aquisição e/ou aluguer de produtos de apoio enquadrados na Lista homologada disponibilizada pelo INR – Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

Artigo 11.º

Meios de Prova para Atribuição de Comparticipação Financeira

- Serão meios de prova a apresentar pelas Entidades Promotoras os seguintes documentos:
 - Talão **LagoaSocial**, conforme Anexo 11, quando o encaminhamento é realizado pela unidade de ação social e saúde da Câmara Municipal;
 - Talão **LagoaSocial**, rubricado pelo titular do apoio conforme documento de identificação pessoal, quando apoiado diretamente pela entidade promotora;
 - Orçamentos e recibos** comprovativos da aquisição de medicação, ajudas técnicas, meios complementares de diagnóstico e consultas de especialidade;
 - Cópia das faturas** de consumo doméstico de **eletricidade e gás** anexando os recibos comprovativos da sua liquidação.

- Os documentos referidos no número 1 do presente artigo devem constar obrigatoriamente no **relatório de atividade** a remeter pela entidade promotora à entidade gestora.



CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 12.º Confidencialidade

Todos os intervenientes no processo inerente à operacionalização do FES – Fundo de Emergência Social no concelho de Lagoa estão obrigados ao sigilo profissional, relativamente aos dados constantes nos processos individuais dos utentes/agregados familiares a apoiar.

Artigo 13.º Incumprimento

A comprovada prestação de falsas declarações ou omissão de informação solicitada pela Câmara Municipal na tentativa de obtenção efetiva de algum dos benefícios referidos no presente Normativo, determina, para além de eventual procedimento criminal, a devolução das quantias recebidas indevidamente, acrescidas dos juros legais.

Artigo 14.º Omissões

As dúvidas e omissões resultantes da interpretação e aplicação do presente Normativo serão dirimidas pela vereador/a com o pelouro da ação social e ratificadas pela Câmara Municipal de Lagoa mediante deliberação.

Artigo 15.º Entrada em vigor

O presente Normativo entra em vigor, no dia útil seguinte ao da sua aprovação em reunião da Câmara Municipal de Lagoa (Algarve).



ANEXO I – Talão LagoaSocial



Fundo de Emergência Social
Unidade Ação Social e Saúde

Processo n.º FES-00/x-2013

- Cabaz Alimentar 1 -
- Cabaz Alimentar 2 -
- Cabaz Alimentar 3 -
- Reforço Alimentar -
- Refeição quente -
- Período de Atribuição -

Lagoa - (data)

A Técnica Superior



ANEXO II – Ficha de Encaminhamento

Entidade Sinalizadora	Município <input type="checkbox"/> GASP <input type="checkbox"/> IPSS <input type="checkbox"/> Junta Freguesia <input type="checkbox"/> Agrupamento de Escolas <input type="checkbox"/> Outra <input type="checkbox"/>			
Designação Entidade				
Outros Apoios Sociais de que é Beneficiário(e)				
Pessoa a Contactar				
Nome do/a Municípe				
Morada	Código Postal			
Constituição do Agregado familiar				
N.º	Nome	Parentesco	Situação face ao Emprego/Ocupação	Rendimento Mensal
1	Requerente	Ego		€
2				€
3				€
4				€
5				€
6				€
7				€
Despesas com Habitação		<input type="checkbox"/> Própria <input type="checkbox"/> Arrendada <input type="checkbox"/> Outra <input type="checkbox"/>		€
Despesas Fixas Mensais c/ Saúde Crónica		<input type="checkbox"/>	Tipificação da doença:	€

Breve Descrição/Caraterização da Situação Social Emergente do Agregado Familiar:

Assinatura da Técnica responsável pelo Encaminhamento/Atendimento

Data: __/__/20__

- Alimentação; Medicação (Juntar a Prescrição Médica e Orçamento da Farmácia);
- Meios Complementares de Diagnóstico (Juntar a prescrição médica e Orçamento);
- Consultas de Especialidade (Juntar a prescrição médica e Orçamento);
- Participação de dívida do consumo doméstico de Eletricidade (Juntar a cópia da fatura);



- Comparticipação de dívida do consumo doméstico de Gás** (Juntar a cópia da fatura e/ou Orçamento);
- Aquisição e/ou Aluguer de Ajudas Técnicas** (Juntar a prescrição médica e 2 Orçamentos).



CONTRATO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DESPORTIVO

Nº03 / DESP /2016



CÂMARA MUNICIPAL LAGOA



SPORTING CLUBE LAGOENSE



CONTRATO - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DESPORTIVO

Nº 3 / DESP / 2016

CÂMARA MUNICIPAL LAGOA / SPORTING CLUBE LAGOENSE

De acordo com a deliberação de Câmara de 28 de junho de 2016 e com o art.º 46º da Lei 5/2007, de 16.1 (Lei de Bases da Atividade Física e Desporto), e com o regime previsto no Dec - Lei nº 273/2009 de 01/10, é celebrado entre o Município de Lagoa, como o cartão de contribuinte número 506804240, neste ato representado pelo vice - Presidente da Câmara Municipal de Lagoa, Nuno Dims da Encarnação de Amorim, e o Sporting Clube Lagoense, com o cartão de contribuinte número 501421874, adiante designado abreviadamente por Associação, representada pelo seu Presidente, Vítor Ribeiro da Encarnação, e pelo seu Tesoureiro, Cláudio Libório dos Santos, um Contrato - Programa de Desenvolvimento Desportivo, que se rege pelas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1ª

OBJETO DO CONTRATO

Constitui objeto do presente contrato a concretização do processo de cooperação humana, logística e financeira entre as partes contratantes para o desenvolvimento de um programa desportivo de atividades regulares, por parte da Associação nas áreas do Atletismo de acordo com o presente articulado.

CLÁUSULA 2ª

PERÍODO DE VIGÊNCIA DO CONTRATO

Sem prejuízo da eventual revisão por acordo entre as partes contratantes, o período de vigência deste contrato decorre de 1 de janeiro de 2016 até 31 de dezembro de 2016.



CLÁUSULA 3ª

COMPARTICIPAÇÃO FINANCEIRA

1. Os encargos resultantes deste contrato têm o número sequencial de compromisso 58752 e serão satisfeitos pelas dotações inscritas no orçamento Municipal com a seguinte classificação orçamental 04/04.07.01
2. Compete ao Município de Lagoa prestar apoio financeiro à Associação no montante de 4 930 Euros para a prossecução do seu Programa de Desenvolvimento Desportivo.
3. A atribuição opera-se por duodécimos, salvaguardando-se contudo a disponibilidade de Tesouraria da Autarquia.

CLÁUSULA 4ª

DIREITOS E OBRIGAÇÕES DAS PARTES CONTRATANTES

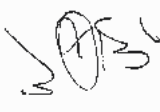
No âmbito do presente contrato:

1. Compete ao Município de Lagoa:

- a) Atribuir, de acordo com a cláusula anterior, as verbas abaixo determinadas:
 - 4930 Euros à área do Atletismo
- b) Prestar apoio humano e logístico às atividades de acordo com a sua capacidade.

2. Compete à Associação:

- a) Apresentar ao Município de Lagoa os seguintes instrumentos de gestão:
 - Programa de atividades anual
 - Projeto orçamental



- Relatório da avaliação da época desportiva até 30 de julho de 2017
- Relatório final de atividades e contas (a contabilidade tem que ser organizado por centros de custos, com reconhecimento claro dos custos ocorridos por contrato - programa e a identificação de receitas) a entregar até 15 de abril de 2017, com o Parecer do Conselho Fiscal e Aprovação pela Assembleia-geral do clube.

- b) Promover a prática desportiva e desenvolvimento da atividade, proporcionando a ocupação dos tempos livres.
- c) Proporcionar a participação em quadros competitivos regulares.
- d) Alargar a base de recrutamento de forma a obter-se uma maior captação de praticantes.
- e) Reforçar a implantação das modalidades.
- f) Aumentar qualitativamente a vertente técnico-pedagógica, através do quadro técnico existente.
- g) Participar nas ações de formação promovidas pelo município.
- h) Fazer incluir no material de informação e divulgação das respetivas iniciativas desportivas o apoio e/ou patrocínio do Município de Lagoa.

CLÁUSULA 5ª

ACOMPANHAMENTO E CONTROLO DE EXECUÇÃO DO CONTRATO

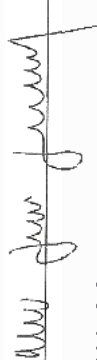
O acompanhamento e controlo da execução deste contrato, rege-se pelo disposto no art.º 19º da Dec.-Lei nº 273/2009, de 01.10.

CLÁUSULA 6ª
REVISÃO E CESSAÇÃO DO CONTRATO


A revisão e a cessação deste contrato regem-se pelo disposto nos arts 21º a 26º do Dec. -Lei nº273/2009, de 01.II.

Lagoa, 1 de julho de 2016

O VICE - PRESIDENTE DA CÂMARA DA CÂMARA MUNICIPAL DE LAGOA



O PRESIDENTE DO SPORTING CLUBE LAGOENSE



O TESOUREIRO DO SPORTING CLUBE LAGOENSE





Município de Lagoa - Algarve
Câmara Municipal

PROTOCOLO 08/CULT/2016

ENTRE

MUNICÍPIO DE LAGOA

E A

**ASSOCIAÇÃO DOS AMIGOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA
MEXILHOEIRA DA CARREGAÇÃO**

PROTOCOLO

MUNICÍPIO DE LAGOA

E

**ASSOCIAÇÃO DOS AMIGOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEXILHOEIRA DA
CARREGAÇÃO**

Considerando que:

A prossecução dos fins públicos municipais implica um vasto conjunto de ações de promoção, fomento e desenvolvimento culturais, de defesa e difusão de valores tradicionais, de animação sociocultural e ocupação de tempos livres das populações.

A dinamização destas atividades assenta, primordialmente, numa parceria ativa e esforço conjunto com as entidades que estatutariamente prosseguem aqueles fins, em particular na área do município.

As associações recreativas, culturais e desportivas locais podem desenvolver uma atividade regular que se enquadra e consubstancia nos fins públicos municipais supra referidos.

Resalta a necessidade de disciplinar as parcerias com vista à concessão pelo Município de apoios a organismos e entidades singulares ou coletivos, vocacionados para esses fins, que se proponham concretizar programas, projetos, atividades e eventos

Neste contexto é premente a preocupação do Município na promoção de igualdade oportunidades, de equidade e transparência.

O Município de Lagoa (Algarve), pessoa coletiva de direito público com o nº 506 804 240, legalmente representada pelo Presidente da Câmara Municipal, Francisco José Matveio Martins e a Associação dos Amigos para o Desenvolvimento da Mexilhoeira da Carregação, pessoa coletiva nº 501 434 615, legalmente representada pela Presidente da Direção, António Elias Arcaño Modesto, assebram entre si o presente Protocolo de Colaboração.

ANEXO VII

Cartão LagoaSocial

Cartão LagoaSocial

- d) Organização do espaço da habitação, arrumando e mudando de localização mobiliário e objetos pesados, afixando objetos nas paredes e tetos;
- e) Transporte de eletrodomésticos ou de mobiliário ligeiro para reparação;
- f) Transporte de roupas para a lavanderia;
- g) Entrega domiciliária de medicamentos e outros produtos de farmácia, alimentos e produtos de higiene pessoal.

Para aceder a este serviço, deverão os(as) portadores(as) do Cartão LagoaSocial ligar para um número de telefone gratuito designado de **Linha Verde**, que constará do Guia LagoaSocial, identificando – se e explicando o problema ou dificuldade para a avaliação da situação pela(o) telefonista, que marcará uma visita dos(as) técnicos(as) da Assistência ao Lar e/ou da Unidade de Ação Social e Saúde.

Modelo e Validade do Cartão

O Cartão LagoaSocial é de modelo próprio e tem uma validade diferenciada de acordo com os(as) beneficiários(as):

- Para os(as) titulares **individuais com 65 ou mais anos e/ou em situação de dependência**, o Cartão LagoaSocial tem a validade de **5 (cinco) anos** e pode ser renovado por iguais períodos;
- Para os(as) titulares de agregado familiar **com filhos menores de 25 anos, desde que dependentes socioeconomicamente dos pais ou seus representantes legais**, com um rendimento *per capita* inferior a 80% do IAS, o Cartão LagoaSocial tem uma validade de **1 (um) ano** e pode ser renovado por iguais períodos.
- A renovação será feita mediante requerimento dos(as) interessados(as) até 60 (sessenta) dias antes do fim da validade, desde que se mantenham as condições socioeconómicas que originaram a sua atribuição.



Contactos:

MUNICÍPIO DE LAGOA (Algarve) | Câmara Municipal
 Unidade de Ação Social e Saúde
 Largo do Município | Edifício Paços do Concelho | 8401-851 Lagoa
 Tel +351 282 380 429 | Fax + 351 282 380 463
 Endereço eletrónico: lagoasocial@cm-lagoa.pt



O cartão LagoaSocial é gratuito, pessoal e intransmissível, não podendo, por isso, ser vendido ou emprestado por qualquer motivo e visa proporcionar benefícios a todos(as) os(as) munícipes em situação de maior vulnerabilidade social por velhice, doença, incapacidade, mobilidade reduzida ou isolamento social e famílias com rendimento mensal *per capita* inferior a 80% do IAS (Indexante de Apoios Sociais).

Destinatários(as) do Cartão LagoaSocial

Poderão beneficiar do Cartão LagoaSocial todos(as) os(as) cidadãos(ãs) nacionais ou estrangeiros(as) com a situação de permanência em território português devidamente legalizada, que reúnam as seguintes condições:

- a) Residentes no concelho de Lagoa há pelo menos 3 (três) anos comprovados por recenseamento eleitoral e por outros elementos de prova que se julguem necessários;
- b) Pessoas com idade igual ou superior a 65 anos de idade;
- c) Pessoas com menos de 65 anos de idade portadoras de deficiência ou de mobilidade reduzida devidamente documentada e averiguada pela Unidade de Ação Social e Saúde do Município;
- d) Indivíduo de um agregado familiar com filhos menores de 25 anos, desde que dependentes socioeconomicamente dos pais ou seus representantes legais e com rendimento mensal *per capita* inferior a 80% do IAS.

O pedido de atribuição do Cartão LagoaSocial é instruído mediante a apresentação de **Requerimento** próprio, documentação e a realização de uma Caracterização/Diagnóstico Social do agregado familiar do(a) requerente.

Os Benefícios do(a) Titular

A apresentação do Cartão LagoaSocial confere aos(às) seus(suas) titulares os seguintes benefícios:

- a) Acesso ao serviço de apoio básico de **Teleassistência**, sistema de vigilância permanente e de apoio a situações de urgência/emergência, através de uma linha telefónica e de um terminal, dispositivo que irá permitir a comunicação com uma central de alarmes, localizada numa Central de Receção de Chamadas através do acionamento de um botão de alarme, que funcionará 24 horas por dia, sete (7) dias por semana;
- b) Acesso ao serviço de **Assistência ao Lar**, prestado por uma equipa devidamente credenciada e equipada, que executa na residência do portador do Cartão LagoaSocial pequenos arranjos domésticos e outros em questões de comprovada necessidade, a título gratuito, sendo os consumíveis e outro material inerente à prestação do serviço da inteira responsabilidade do(a) requerente;
- c) Concessão de **20% de desconto na compra de bilhetes para os eventos/espécúlos** produzidos pelo Município de Lagoa;

- d) Concessão de **Tarifas Especiais** por parte do Município de Lagoa, sempre que tal seja deliberado pela Câmara Municipal;
- e) **Participação nas atividades de animação e intervenção comunitária**, vocacionadas para os(as) adultos(as) mais velhos(as) e/ou famílias, promovidas pelo Município de Lagoa;
- f) **Receção, no domicílio postal e/ou eletrónico, de informação** relativa às ações promovidas pelo Município de Lagoa;
- g) **Obtenção de descontos em estabelecimentos e serviços aderentes**, identificados com um dístico, colocado na porta de entrada, e que constarão do **Guia do Cartão LagoaSocial**.

Teleassistência

- Os(as) portadores(as) do Cartão LagoaSocial que necessitem de um acompanhamento e assistência permanente poderão aderir, em condições especiais, ao **Serviço de Apoio Básico de Teleassistência**, através de impresso próprio a fornecer pelo Balcão Único do Município de Lagoa.

- Os(as) portadores(as) do Cartão LagoaSocial em situação de isolamento¹ ou dependência de terceiros com rendimento *per capita* do agregado familiar **igual ou inferior a 80% do valor do IAS – Indexante dos Apoios Sociais**, poderão usufruir **gratuitamente do Serviço Básico de Teleassistência**, mediante apresentação de requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Lagoa, alegando grave carência económica.

¹ Isolamento: considera-se em situação de isolamento uma pessoa com mais de 65 anos que permanece só na sua residência permanente, sem qualquer rede de solidariedade familiar ou social de apoio, durante 8 ou mais horas durante o dia.

Assistência ao Lar

Os serviços prestados a todos(as) beneficiários(as) do Cartão LagoaSocial são os seguintes:

- a) Desempeno de portas e janelas, substituição de vidros partidos, reparação e substituição de fechaduras, de estores e persianas;
- b) Arranjo e substituição de torneiras, sifões e de aparelhos de casa de banho e cozinha;
- c) Arranjo e substituições de tomadas de eletricidade, de lâmpadas e de interruptores;
- d) Pequenas pinturas e remates em paredes e tetos;
- e) Pequenas reparações de pavimentos cerâmicos e de azulejos de parede;
- f) Arranjo de canalizações e tubagens de água e de esgoto;

Para as pessoas com 65 ou mais anos em situação de isolamento social e sem rede familiar de suporte (mediante diagnóstico social), poderão ainda ser prestados os seguintes serviços, desde que devidamente averiguada e fundamentada a sua necessidade. Posteriormente, e após avaliação da situação, será marcada uma visita por parte dos(as) técnicos(as) da Assistência ao Lar e/ou da Unidade de Ação Social e Saúde:

- a) Ligação, afinação e sintonização de televisores e outros equipamentos elétricos de uso corrente;
- b) Limpeza de coberturas, caleiras e tubos de queda;
- c) Limpeza de quintais e quinteiros;

ANEXO VIII

Balanço Social da Câmara Municipal
de Lagoa – 2016



Controlo do Registo de Inputs | Relatórios
Registo de inputs | Entidades participáveis

Editar Balanço Social

[Lista de Balanço Social](#)

Ano 2016 **Quadro** Quadro 2 - [BS200] Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género
Período Anual Entidade LAGOA (ALGARVE)
Utilizador de criação Ana Paula Mateus Bento Data de criação 2015-12-29 16:30:02
Utilizador da última alteração - Data da última alteração -

[Exportar para Excel](#)

	Dirigente - Superior	Dirigente - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 Anos	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0
20-24	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 0 T: 2	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 0 T: 2
25-29	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 2 T: 4	H: 4 M: 1 T: 5	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 6 M: 3 T: 9
30-34	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 3 T: 4	H: 1 M: 3 T: 4	H: 10 M: 2 T: 12	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 12 M: 8 T: 20
35-39	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 0 T: 1	H: 10 M: 5 T: 15	H: 4 M: 11 T: 15	H: 23 M: 6 T: 29	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 0 T: 1	H: 39 M: 22 T: 61
40-44	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 4 T: 5	H: 4 M: 8 T: 12	H: 2 M: 15 T: 17	H: 27 M: 9 T: 36	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 0 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 35 M: 36 T: 71
45-49	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 1 T: 1	H: 1 M: 1 T: 1	H: 6 M: 14 T: 20	H: 23 M: 12 T: 35	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 1 T: 2	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 1 T: 3	H: 33 M: 30 T: 63

50-54	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 1	H: 2 M: 3 T: 2	H: 4 M: 9 T: 20	H: 32 M: 20 T: 35	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 1 T: 2	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 0 T: 3	H: 40 M: 33 T: 73
55-59	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 0 T: 2	H: 1 M: 0 T: 5	H: 13 M: 9 T: 29	H: 29 M: 19 T: 52	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 0 T: 2	H: 35 M: 28 T: 63
60-64	H: 0 M: 0 T: 0	H: 3 M: 0 T: 3	H: 0 M: 1 T: 1	H: 1 M: 4 T: 5	H: 21 M: 5 T: 26	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 25 M: 10 T: 35
65-69	H: 0 M: 0 T: 0	H: 1 M: 0 T: 1	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 1 T: 1	H: 5 M: 4 T: 9	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 0 T: 2	H: 8 M: 5 T: 13
70 ou mais anos	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0	H: 0 M: 0 T: 0
Total	H: 0 M: 0 T: 0	H: 8 M: 5 T: 13	H: 19 M: 21 T: 40	H: 22 M: 68 T: 90	H: 176 M: 78 T: 254	H: 0 M: 0 T: 0	H: 2 M: 2 T: 4	H: 0 M: 0 T: 0	H: 8 M: 1 T: 9	H: 235 M: 175 T: 410

Nota: O número de efetivos dos quadros 1,2,3 e 4 tem que ser igual

Não incluir: eleitos locais; estagiários PEPAL/IEFP; programas ocupacionais; trabalhadores ausentes há mais de 6 meses.

Incluir GAP: Carreira - Outros.

Incluir ainda trabalhadores temporariamente ausentes, exceto aqueles que estejam ausentes há mais de 6 meses.

Fiscais municipais e outras carreiras não revistas e não descritas - carreira Outros.

Coordenadores técnicos/encarregados gerais operacionais/ coordenadores de projeto : nas respetivas carreiras.

[Guardar](#)



ANEXO IX

Código de Ética da Câmara Municipal de Lagoa

O que é?

São linhas de orientação que se consubstanciam em:

- Valores e princípios defendidos pela organização, Município de Lagoa;
- Orientações de comportamento de carácter ético a seguir pelos colaboradores, internos e externos do Município de Lagoa.

Missão

- Promover um serviço público de qualidade, através de uma cidadania participada e ativa;
- Valorizar as competências das pessoas e das características do território;
- Garantir um desenvolvimento sustentável e integrado.

Visão

- Satisfazer as necessidades da comunidade ao:
 - Rentabilizar recursos humanos e financeiros;
 - Modernizar os serviços públicos;
 - Virtualizar a informação e circuitos administrativos;

Articular a ação da administração com parceiros locais com o objetivo de incentivar o desenvolvimento:

- Social
- Económico
- Cultural
- Desportivo
- Educativo

Com o intuito de se transformar num referencial na área da solidariedade e inclusão social.

Princípios gerais

Artigo 1º - Objectivo:

- Este código estabelece as linhas de orientação de carácter ético para orientar o comportamento de todos os colaboradores, assim como os valores e princípios base da organização – Município de Lagoa.

Artigo 2º - Âmbito de aplicação:

- Aplica-se a toda a organização bem como a pessoas e entidades que colaboram a nível interno ou externo com o Município.

Artigo 3º - Subsidiariedade:

- O presente código não impede a aplicação simultânea das regras deontológicas de outros grupos profissionais.

Princípios orientadores

Artigo 4º - Respeito pela Legislação e Regulamentos Aplicáveis:

- Os colaboradores devem cumprir os regulamentos e directivas aplicáveis e pautar a sua conduta pelos valores socialmente aceites e da boa-fé.

Artigo 5º - Prosssecução do Serviço Público:

- Os colaboradores deverão recusar qualquer influência que implique a sua subordinação a interesses privados;
- Devem também respeitar o exercício do direito de reclamação e mostrar disponibilidade para ouvir os demais interessados que demandam os serviços.

Artigo 6º - Igualdade de Tratamento e Não Discriminação:

- Os colaboradores deverão respeitar sempre a privacidade e a integridade das pessoas;
- Deverão tratar de forma justa, objetiva e imparcial todos os cidadãos, não beneficiando/prejudicando relativamente à ascendência, género, orientação sexual, origem étnica, à religião, consciências-políticas ou ideológicas, naturalidade, situação económica ou condição social.

Artigo 7º - Transparência:

- Os colaboradores deverão seguir as regras de boa educação e cortesia, de espírito de colaboração e ajuda, clareza e rigor, prontidão e celeridade;
- Os colaboradores devem fundamentar as suas decisões e facilitar o acesso às mesmas.

Artigo 8º - Integridade:

- Os colaboradores não devem retirar vantagens pessoais do exercício das suas funções, nomeadamente através da utilização de informação interna privilegiada ou uso de recursos públicos;
- Devem evitar qualquer conflito de interesses nos termos previstos na lei;
- Os colaboradores devem transmitir uma imagem de legalidade e imparcialidade, garantindo o prestígio e boa imagem dos próprios, dos serviços e do Município de Lagoa.

Artigo 9º - Equidade:

- Os colaboradores devem agir de forma imparcial e com base em critérios objetivos, evitando beneficiar ou prejudicar os demais.

Artigo 10º - Sustentabilidade:

- Os colaboradores devem assegurar uma utilização eficiente, eficaz e económica dos recursos públicos, respeitando as normas e práticas de gestão de tempo e de meios.

Artigo 11º - Solidariedade:

- Os colaboradores deverão agir de forma leal e cooperante, demonstrando uma reacção de empatia e solidária face ao outro.

Artigo 12º - Práticas Laborais:

- Os colaboradores devem manter a confiabilidade e cumprir as funções e deveres de acordo com o Estatuto Disciplinar a que estão azeimeados;
- As relações interpersonais deverão ser cordiais, respeitadas e profissionais;
- Não são admissíveis comportamentos que prejudiquem a reputação de colegas (tais como julgamentos preconceituosos, rumores ou informações sem fundamento);
- Os colaboradores devem apresentar-se condignamente no local de trabalho e desenvolver a actividade com zelo, iniciativa e integridade;
- Deverão mostrar-se disponíveis para iniciativas de enriquecimento pessoal e profissional.

Artigo 13º - Saúde, Higiene e Segurança:

- São asseguradas pela organização condições de segurança, higiene e de saúde, assim como medidas de prevenção de acidentes e potenciais danos à saúde dos seus colaboradores;
- Deverão os colaboradores cumprir as instruções de segurança, higiene e saúde.

Artigo 14º - Liberdade de Associação e Direito à Negociação Colectiva

- A organização respeita o livre exercício da defesa de direitos, assim como de associação dos seus colaboradores em quaisquer sindicatos ou outras organizações.

Artigo 15º - Excelência Territorial:

- O Município de Lagoa promove os recursos naturais, humanos, sociais, educacionais, culturais, desportivos e turísticos de forma sustentada;
- Os colaboradores deverão preservar e valorizar o território;
- Deverão também recorrer às novas tecnologias com objetivo de simplificar e incentivar a participação dos cidadãos.

Artigo 16º - Respeito pelos Direitos Humanos:

- A organização respeita os Direitos Humanos e segue os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, da Organização Internacional do Trabalho e do Pacto Global.

Artigo 17º - Trabalho Infantil e Trabalho Forçado:

- A organização não tolera nem pactua com a existência de mão-de-obra infantil, tráfico de seres humanos e trabalho forçado.

Artigo 18º - Comissão de Ética:

A comissão de ética que acompanha a implementação deste Código e analisa irregularidades é a seguinte:

- **Conselheira Local para a Igualdade:** Sândra Generoso
- **Representante da Secção de Recursos Humanos (Jurista):** Vera Cabrita
- **Representante da Comissão Paritária dos Trabalhadores:** Paulo Paais
- **Representante dos Dirigentes - Chefe da Divisão do Ambiente e Serviços Urbanos:** Dulce Nascimento
- **Representante do Executivo, Chefe de Gabinete do Sr. Presidente da Câmara Municipal:** Carla Antunes

Contactos:

- Telef. 282 380 461 – Ext. 198 – Conselheira para a Igualdade
- Telef. 282 380 400 – Ext. 217 – Jurista

Artigo 19º - Dever de Comunicação de Irregularidades:

- Qualquer colaborador pode reportar irregularidade por meio de formulário de sugestões ou por correio eletrónico comissao.etica@cm-lagoa.pt, bem como pessoalmente a Conselheira para a Igualdade deste Município.
- Ficará disponível uma Caixa de Sugestões junto aos Recursos Humanos do Município de Lagoa.

Artigo 20º - Aceitação do Código:

- Todos os colaboradores deverão observar o código, assim como os novos trabalhadores deverão celebrar uma declaração de adesão.

Artigo 21º - Divulgação e Cumprimento do Código:

- Será divulgado por correio eletrónico, afixado em locais de atendimento ao público e mencionado nos contratos com outras entidades.

Artigo 22º - Melhoria Contínua e Revisão do Código:

- O presente código será revisto sempre que se justifique, e em caso de revisão deverá ser validada e divulgada da mesma forma que o presente.

Artigo 23º - Entrada em Vigor e Validade:

- O presente Código de Ética e respetiva Comissão de Ética foram validadas pela Câmara Municipal de Lagoa a 2 de setembro de 2014, tomando conhecimento a Assembleia Municipal a 30 de julho de 2014.

ANEXO X

Regulamento de Atribuição de Bolsas de
Estudo a Estudantes do Ensino Superior

ANEXO XI

Clipping – Prémio “Viver em Igualdade”

Lagoa recebeu o prémio «Viver em Igualdade»

POR SUL INFORMAÇÃO • 26 DE OUTUBRO DE 2016 - 16:28

Lagoa recebeu, no passado dia 24 de Outubro, o prémio «Viver em Igualdade», que distinguiu o concelho pelas suas «boas práticas no sentido da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua organização e funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas».

Esta cerimónia decorreu no âmbito do Dia Municipal para a Igualdade e realizou-se no Teatro da Trindade, em Lisboa. A cerimónia contou com a presença do Ministro Adjunto Eduardo Cabrita, de Catarina Mendes, secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade, da presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Teresa Fragoso, e de Francisco Martins, presidente da Câmara de Lagoa.



Segundo a autarquia lagoense esta distinção vem comprovar «que a orientação seguida pelo executivo nesta matéria é sinónimo de uma governação responsável e que promove a identidade e o respeito pelas diferentes necessidades da população, para que possa viver, expressar-se e relacionar-se sem qualquer discriminação em razão da idade, do sexo, da etnia, da religião, da deficiência ou da orientação sexual».

Ainda no âmbito do Dia Municipal para a Igualdade, a Câmara de Lagoa ofereceu, aos alunos dos 3º e 4º anos, o livro «Mariana num mundo igual», da autoria da atriz Mariana Monteiro, entregues pelo vereador da Educação Luis Encarnação, nas Escolas Básicas do concelho.

A personagem deste livro, Mariana aborda atitudes e comportamentos que a discriminam, simplesmente por ser menina e ajuda a compreender, a ultrapassar e a não promover essa discriminação, «alertando os jovens para a importância da promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades», conclui a Câmara de Lagoa.

Mais detalhes em: <http://www.sulinformacao.pt/2016/10/lagoa-recebeu-premio-viver-em-igualdade/>

ANEXO XII

Sessão de Focus Group sobre o Plano
Municipal para a Igualdade e Cidadania
(Dimensão Interna)

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania

Sessão de Focus Group – Dimensão Interna

Eixo 2 – Recursos Humanos

Eixo 3 – Diálogo Social

Eixo 4 – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens

Eixo 5 - Comunicação

CÂMARA MUNICIPAL DE LAGOA

16 de fevereiro 2017

O projeto

Objetivos:

- 1. Avaliação** do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017
- 2. Diagnóstico** em Igualdade de Género
- 3. Apoio na Conceção de Novo Plano Municipal** para a Igualdade e Cidadania
- 4. Criação da Identidade do Projeto** – Logótipo

Projeto Local Gender Equality



CÂMARA MUNICIPAL DE LAGOA PARTICIPA NO PROJETO INTERNACIONAL “LOCAL GENDER EQUALITY”,

Sempre preocupada com a realidade social e o bem-estar dos seus cidadãos – no enquadramento do seu Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 – a Câmara Municipal de Lagoa participa no projeto internacional “Local Gender Equality”

 Saiba mais

 Partilhar

http://ge.ces.uc.pt/outputs.php#primeiro_cont



Metodologia do Focus Group



Com a realização de focus group, o objetivo é aprofundar o conhecimento daqueles itens e proporcionar a atores-chave da organização um exercício de reflexividade sobre estas matérias, podendo incidir de forma mais aprofundada sobre problemáticas específicas (Monteiro e Ferreira, 2013).



Regras do Focus Group



- Não há respostas certas ou erradas.
- Respeitar a privacidade das pessoas e não comentar o que foi discutido durante as reuniões fora do grupo focal.
- Deve falar uma pessoa de cada vez.
- Respeitar a opinião dos/as outros/as - não rejeitar ou criticar os comentários dos/das demais participantes.
- Dar a cada pessoa a mesma oportunidade de participar da discussão

Eixo 2 – Recursos Humanos



1ª Questão



Conhece o Plano para a Igualdade e Cidadania (2015/2017) promovido pela Câmara Municipal de Lagoa, bem como as suas medidas?

Em vossa opinião, qual tem sido o impacto, a nível interno, para trabalhadores e trabalhadoras, do plano para a igualdade e cidadania (2015/2017) promovido pela Câmara Municipal de Lagoa ?



2ª Questão



Faça uma análise, comentando as medidas propostas (realizadas e não realizadas) no Eixo 2 – Recursos Humanos:

- RH – Recrutamento e Seleção – questão dirigida a 3 pessoas
- RH – Formação Contínua – questão dirigida a 3 pessoas
- RH – Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional - questão dirigida a todas as pessoas

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Sugestões de melhoria



Escreva num *post it* **uma sugestão** de melhoria que considera muito importante e estratégica para progresso de medidas (estas ou novas medidas) na área dos Recursos Humanos.

Eixo 3 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as



1ª Questão



Faça uma análise, comentando as medidas propostas (realizadas e não realizadas) no Eixo 3 – Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as.

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Sugestões de melhoria



Escreva num *post it* **uma sugestão** de melhoria que considera muito importante e estratégica para o progresso na área do Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as na CML.





Pausa para Café

Eixo 4 – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho

Conceitos



Violência relacionada com o trabalho

Qualquer ação, incidente ou comportamento que se afasta da conduta razoável e na qual a pessoa é agredida ou ameaçada no decurso, ou como resultado direto, do seu trabalho:

- Violência interna é uma situação que ocorre entre os profissionais da organização, incluindo pessoas trabalhadoras, supervisoras ou gerentes.
- Violência externa é uma situação que ocorre entre profissionais da organização e qualquer outra pessoa presente no local de trabalho.

(OIT, 2003: 4)

Conceitos



Assédio sexual no trabalho

A Agencia dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) estima que uma em três situações de assédio sexual que as mulheres vivenciam, ao nível europeu, ocorre em contexto de trabalho.

(FRA, 2014: 95)

Conceitos



O **assédio e violência** podem revestir diversas formas nos locais de trabalho.

Podem:

- ser de ordem física, psicológica e/ou sexual;
- constituir incidentes isolados ou assumir padrões de comportamento mais sistemáticos;
- ocorrer entre colegas, entre superiores hierárquicos e subordinados ou provir de terceiros como é o caso de clientes, doentes, alunos, etc.,
- ir de casos menos importantes de falta de respeito a atos de maior gravidade, incluindo infrações penais que exigem a intervenção das autoridades públicas.

(Comissão Europeia, 2007: 4)



Conceitos



Assédio

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Código do Trabalho, artigo 29.o (AR, 2009: 934)



1ª Questão



Faça uma análise, comentando as medidas propostas (não realizadas ou parcialmente realizadas) no Eixo 4 – Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho.

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Sugestões de melhoria



Escreva num *post it* **uma sugestão** de melhoria que considera muito importante e estratégica para a promoção do respeito pela dignidade entre mulheres e homens no local de trabalho.





Eixo 5 – Comunicação Interna e Externa



1ª Questão



Faça uma análise, comentando as medidas propostas (não realizadas, em execução ou parcialmente realizadas) no Eixo 5 - Comunicação Interna e Externa.

Nota:

Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.

Impacto das medidas realizadas.



Sugestões de melhoria



Escreva num *post it* **uma sugestão** de melhoria que considera muito importante e estratégica para a concretização de uma comunicação interna e externa eficaz.

Muito Obrigada!

ANEXO XIII

Sessão de Focus Group sobre o Plano
Municipal para a Igualdade e Cidadania
(Dimensão Externa)

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania

Sessão de Focus Group – Dimensão Externa

Eixo 1 – Planeamento Estratégico

Eixo 6 – Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação

CÂMARA MUNICIPAL DE LAGOA
17 de fevereiro 2017



O projeto

Objetivos:

- 1. Avaliação** do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017
- 2. Diagnóstico** em Igualdade de Género
- 3. Apoio na Conceção de Novo Plano Municipal** para a Igualdade e Cidadania
- 4. Criação da Identidade do Projeto** – Logótipo



Projeto Local Gender Equality



CÂMARA MUNICIPAL DE LAGOA PARTICIPA NO PROJETO INTERNACIONAL “LOCAL GENDER EQUALITY”,

Sempre preocupada com a realidade social e o bem-estar dos seus cidadãos – no enquadramento do seu Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015-2017 – a Câmara Municipal de Lagoa participa no projeto internacional “Local Gender Equality”

 Saiba mais

 Partilhar

http://ge.ces.uc.pt/outputs.php#primeiro_cont



Metodologia do Focus Group



Com a realização de focus group, o objetivo é aprofundar o conhecimento daqueles itens e proporcionar a atores-chave da organização um exercício de reflexividade sobre estas matérias, podendo incidir de forma mais aprofundada sobre problemáticas específicas (Monteiro e Ferreira, 2013).



Regras do Focus Group



- Não há respostas certas ou erradas.
- Respeitar a privacidade das pessoas e não comentar o que foi discutido durante as reuniões fora do grupo focal.
- Deve falar uma pessoa de cada vez.
- Respeitar a opinião dos/as outros/as - não rejeitar ou criticar os comentários dos/das demais participantes.
- Dar a cada pessoa a mesma oportunidade de participar da discussão



Eixo 1 – Planejamento Estratégico: Estratégia, Missão e Valores da CML



1ª Questão



Conhece o Plano para a Igualdade e Cidadania (2015/2017) promovido pela Câmara Municipal de Lagoa, bem como as suas medidas?

Em vossa opinião, qual tem sido o impacto, a nível interno, para trabalhadores e trabalhadoras, do plano para a igualdade e cidadania (2015/2017) promovido pela Câmara Municipal de Lagoa ?



2ª Questão



Faça uma análise sobre as medidas propostas (realizadas e não realizadas) no Eixo 1 - Planeamento Estratégico: Estratégia, Missão e Valores da CML, tendo em consideração a integração da perspetiva de género nas medidas.

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Sugestões de melhoria



Escreva num post it uma **sugestão de melhoria** que considera muito importante e estratégica para o progresso de medidas (estas ou novas medidas) na área do Planeamento Estratégico: Estratégia, Missão e Valores da CML, tendo em consideração a integração da perspectiva de género nas medidas.



Pausa para Café





Eixo 1 - Planeamento Estratégico: Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade



1ª Questão



Faça uma análise, comentando as medidas propostas (realizadas e não realizadas) no Eixo 1 - Planeamento Estratégico: Lagoa, Território inclusivo e de proximidade, tendo em consideração a integração da perspectiva de género nas medidas.

Nota:

Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.

Impacto das medidas realizadas.



Medida



Espaços públicos de proximidade ao cidadão

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Medida



Espaços públicos inclusivos e seguros

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Medida



Transportes e mobilidades adaptadas às condições e necessidades de todas pessoas

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Medida



Equipamentos e infraestruturas para a vida quotidiana na habitação privada e nas zonas urbanas – Bairros

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Medida



Inclusão, participação cívica e tecnologias de comunicação e informação

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Sugestões de melhoria



Escreva num post it **uma sugestão de melhoria** que considera muito importante e estratégica para o progresso de medidas (estas ou novas medidas) na área do Planeamento Estratégico: Lagoa, Território inclusivo e de proximidade, tendo em consideração a integração da perspetiva de género nas medidas.





Muito Obrigada!



CH ACADEMY



Eixo 6 - Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação



CH ACADEMY



1ª Questão



Faça uma análise, comentando as medidas propostas (realizadas e não realizadas) no Eixo 6 - Relação com a Comunidade: Agenda Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação, tendo em consideração a integração da perspetiva de género nas medidas.

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Sugestões de melhoria



Escreva num *post it* **uma sugestão de melhoria** que considera muito importante e estratégica para a promoção do respeito pela dignidade entre mulheres e homens no local de trabalho.



Medida



Promover ações de sensibilização em Igualdade do Género, Não-Discriminação, Violência Doméstica e no Namoro, prevenção e combate ao tráfico de seres humanos em contexto comunitário e escolar

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Medida



Facilitar a aproximação da Autarquia às Escolas para uma cidadania proactiva

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Medida



Promover Programas de Prevenção e Promoção da Saúde e bem-estar psicossocial em contexto escolar e comunitário

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Medida



Assinalar datas importantes através de atividades diversas - Agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Medida



Criar o Prémio Municipal para a Igualdade: destinado a dar ênfase e divulgar boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não-discriminação no concelho de Lagoa

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Pausa para Café



Medida



Apresentar a Carta Local para o Incentivo à natalidade, com a criação de medidas tendentes à disseminação de uma política para a família, de carácter preventivo e/ou assistencial para os mais vulneráveis.

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Medida



Criar indicadores para um Diagnóstico Local para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação a integrar no Plano de Desenvolvimento Social.

Nota:

*Motivos de não concretização/barreiras/dificuldades/pouco importantes.
Impacto das medidas realizadas.*



Sugestões de melhoria



Escreva num post it **uma sugestão de melhoria** que considera muita importante e estratégica para uma relação da CML com comunidade eficaz e promotora da Igualdade, Cidadania e Não Discriminação.

Muito Obrigada!



ANEXO XIV

Questionário de Recursos Humanos - Fase de
Diagnóstico Municipal

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania

Câmara Municipal de Lagoa

Fase de Diagnóstico Municipal Recursos Humanos

19 de Abril 2017



Esta fase de diagnóstico tem como finalidade identificar as necessidades sentidas pelos diversos públicos-alvo, com vista à intervenção futura a desenvolver pela Câmara Municipal de Lagoa no que se refere às políticas e práticas em matéria da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e da paternidade, bem como, nas diversas áreas da cidadania em geral.

Questionário -Parte 1

Com a aplicação do presente questionário procura conhecer-se as perceções, conceitos e expectativas que cada pessoa, membro destes grupos estratégicos, aqui chamada a pronunciar-se sobre as questões de igualdade de género e de cidadania em geral, contribuindo desta forma para que a CML possa, de forma adequada, eficaz e sustentada, assumir o seu papel de organização socialmente responsável.

Os resultados obtidos da aplicação destes questionários serão uma mais-valia para as recomendações de boas práticas a desenvolver no futuro.

Instruções de preenchimento: Colocar uma cruz (X) na opção que considera mais adequada.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se “Organização”.

» Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres

	DESCONTO TOTALMENTE	DESCONTO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. Se um filho ou uma filha doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a				
2. O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder				
3. É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa				
4. É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade				
5. Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho				
6. Os grandes gastos devem vir do salário do homem				
7. Uma mulher sem filhos é egoísta				
8. Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso				
9. Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança				
10. O homem não é tão afectuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar				
11. Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro				

2

> **Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral**

1. Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política
2. As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares
3. As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas
4. Num situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos
5. As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões
6. Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho
7. As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família
8. Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim

DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Valores igualitários**

1. É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão
2. Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres
3. É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher
4. É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão

DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

3

> **Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização**

1. A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar
2. Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens
3. Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres

DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE

Inspirado em: Agostinho (2013).

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Questões a contemplar nos inquéritos de clima**

- Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.
- Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional.
- Considero que a minha empresa promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa.
- Na minha empresa, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado.

DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

	DISCORSO TOTALMENTE	DISCORSO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
> Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho				
1. As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades				
2. A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher				
3. As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa				
4. As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos				
5. As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens				
6. É errado os homens irem para uma profissão feminina				
7. Num situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho				

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

Questionário Parte 2 – Processos e Práticas de Recursos Humanos

Ao nível do diagnóstico considera-se fundamental aplicar junto das chefias e do pessoal da gestão alguns instrumentos, numa ótica de promoção da autorreflexão sobre as práticas da entidade.

No que diz respeito aos processos de recursos humanos, as equipas responsáveis pela gestão de recursos humanos devem refletir sobre a integração da perspetiva de género nas práticas da organização.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se: “Organização”.

Instruções de preenchimento: Coloque um **S** para **SIM** ou um **N** para **NÃO**, em frente a cada uma das afirmações em baixo apresentadas, consoante o que considera, ou não, ser adequado às práticas da Câmara Municipal de Lagoa.

> Recrutamento e Seleção

- ✓ A entidade empregadora enumera os critérios (objetivos e transparentes) na seleção?
- ✓ A informação é mantida e tratada por sexo?
- ✓ São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?
- ✓ Na equipa de seleção existe uma representação equilibrada de mulheres e homens?
- ✓ Os requisitos para o desempenho da função são isentos de qualquer associação ao género?
- ✓ Quando se recorre a *outsourcing*, são verificados os princípios da igualdade de género?

> Descrição e Avaliação de Funções

- ✓ As funções encontram-se definidas e descritas com linguagem inclusiva e neutra?
- ✓ A entidade avalia o valor das funções através de critérios objetivos e isentos de características associadas ao sexo?

> Formação e Desenvolvimento de Competências

- ✓ A entidade integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?
- ✓ A entidade empregadora possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação?
- ✓ A entidade dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?
- ✓ Trabalhadores/ras têm as mesmas oportunidades de formação, sendo as competências reconhecidas de modo igual aquando dos processos de promoção e progressão na carreira?
- ✓ A entidade efetua o tratamento por sexo dos dados relativos à formação?

➤ Gestão de Carreiras

- ✓ Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que assegurem igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?
- ✓ São excluídos os critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as trabalhadores/as ou às suas responsabilidades familiares?
- ✓ Estão previstas iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?

➤ Avaliação de Desempenho (SIADAP) e Recompensas

- ✓ Estão assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo nos processos de avaliação de desempenho?
- ✓ A avaliação de desempenho recorre a critérios objetivos não baseados no sexo?
- ✓ É proporcionada formação a avaliadores de forma a evitar erros de enviesamento associados ao género na avaliação de desempenho?
- ✓ Encontram-se definidos critérios objetivos, independentemente do sexo, para a atribuição de recompensas (reconhecimentos e/ou prémios)?
- ✓ As licenças gozadas nos termos da lei são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da Avaliação de Desempenho?
- ✓ Os objetivos de desempenho são igualmente alcançáveis para funções predominantemente femininas e masculinas?

➤ Remunerações

- ✓ A entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?
- ✓ Existem critérios objetivos, independentes do sexo, que justifiquem eventuais diferenças na atribuição de remunerações?
- ✓ A entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações onde constam os benefícios adicionais atribuídos por função, independentemente do sexo?
- ✓ A entidade empregadora assegura que não se registam diferenças relativas às médias de remuneração entre funções tradicionalmente masculinas e femininas?
- ✓ É efetuado o cálculo das disparidades salariais identificando potenciais ocorrências de discriminação direta ou indireta?

➤ Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal Com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a entidade:

- ✓ Incentiva a apresentação de sugestões e avalia a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras neste domínio?
- ✓ Proporciona benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras?
- ✓ Dispõe de equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex.: creche, jardim-de-infância, ATL colónias de férias, ou outros)?
- ✓ Possibilita o trabalho a partir de casa?
- ✓ Possibilita o teletrabalho?
- ✓ Concede horários de trabalho flexíveis?
- ✓ Possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário?
- ✓ Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação?
- ✓ Concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras?
- ✓ Prevê a partilha do posto de trabalho?
- ✓ Possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação?
- ✓ Incentiva os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei?
- ✓ Concede licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?
- ✓ Concede licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei?
- ✓ Procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?
- ✓ Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadoras/trabalhadores?

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas,
Formação e Emprego – Local Gender Equality

Questionário Parte 3 – Violência no Trabalho

O questionário aqui apresentado foi adaptado do inquérito desenvolvido pelo Ontario Safety Association for Community and Healthcare (Associação para a Segurança na Comunidade e nos Cuidados de Saúde de Ontário, sendo um instrumento referenciado pelo Occupational Health & Safety Council of Ontario (Conselho para a Segurança e Saúde Ocupacional do Ontário) (OHSCO, 2010a).

Exemplo de glossário de apoio ao questionário:

Exemplo de glossário

- **Ameaça:** gesto, sinal, palavra ou qualquer outro ato simbólico, que provoque medo ou inquietação e obrigue uma pessoa a fazer algo que não queria para evitar um mal injusto e grave contra a vida, a integridade física, a liberdade e autodeterminação sexual ou bens patrimoniais de considerável valor.
- **Agressão física:** qualquer comportamento físico com a intenção de infligir dano ou lesão corporal ou causar prejuízo a uma pessoa, indo contra a sua vida ou integridade física.
- **Assédio moral:** qualquer conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceite pela sociedade e que, em razão da sua repetição ou sistematização, atente contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.
- **Assédio sexual:** qualquer comportamento indesejado de natureza sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o intuito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.
- **Intimidação:** qualquer ato, gesto, sinal ou palavra, através do qual uma pessoa tenta gerar medo noutra pessoa para que esta faça o que aquela quiser.
- **Perseguição:** ameaçar, repetidamente algemir, seguir, a pessoa, forçando comunicações, indesejadas ou informando-a de que está a ser intencionalmente observada, fazendo-a ter medo pela sua segurança.
- **Violência em relação de intimidade:** padrão de comportamento utilizado por uma pessoa para controlar ou exercer poder sobre outra com a qual mantém ou manteve um relacionamento íntimo. Tal padrão de comportamento pode incluir violência física, intimidação sexual, emocional e psicológica, abuso verbal, perseguição e o uso de meios tecnológicos para assediar ou controlar.

Fonte: Adaptado de Violência no Trabalho – Guia para a Integração a Nivel Local da Perspetiva de Género – Local Gender Equality

Instruções de preenchimento: Coloque um **S** para **SIM** ou um **N** para **NÃO**, em frente a cada uma das afirmações em baixo apresentadas, consoante o que considera, ou não, ser adequado às práticas da Câmara Municipal de Lagoa.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se “Organização”.

> INCIDENTES NO TRABALHO

Alguém vez foi alvo de ameaça/agressão física/assédio/perseguição enquanto trabalhava nesta organização?

Sim Não

Se respondeu sim, descreva o incidente [pergunta aberta]

Reportou o incidente?

A quem?

Dirigente ou chefia

Delegada ou delegado sindical

Sindicalista

Comissão de Trabalhadores/as

Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho

Representantes de Segurança e Saúde no Trabalho

Outra pessoa

Como?

Oralmente

Por escrito

Quem a/o ameaçou/agrediu, assediou ou perseguiu?

Cliente

Membro do público

Colega

Companheiro/a ou ex-companheiro/a

Dirigentes ou chefia

Outra pessoa

Na sua opinião, que medidas devem ser tomadas para tornar o seu local de trabalho mais seguro? [pergunta aberta]

Fonte: Adaptado do – Guia para a Integração a Nivel Local da Perspetiva de Género – Violência no Trabalho – Local Gender Equality

> QUESTÕES ESPECÍFICAS COM O CONTEXTO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO

Se trabalha em contexto de rua, tem acesso a algum destes apoios auxiliares?

Sim Não N/A

Informação prévia sobre a vizinhança ou o bairro em geral

Assistência policial em situações de risco

Telemóvel, walkie-talkie ou radiotransmissor

Uma pessoa de contacto

Informação específica sobre o histórico de violência ou de problemas comportamentais de determinada pessoa

Assistência atempada quando um problema é reportado

Existem outros auxílios que considere que protegem a sua segurança? Se sim, por favor, especifique de seguida: [pergunta aberta]

Fonte: Adaptado do – Guia para a Integração a Nivel Local da Perspetiva de Género – Violência no Trabalho – Local Gender Equality

> REPORTAR INCIDENTES NO TRABALHO

E obrigatório reportar ameaças ou atos de violência ocorridos no seu local de trabalho?	Sim	Não
Se sim, tem medo de sofrer alguma represália ou retaliação?		
Existem mecanismos internos de receção de denúncias?		
Existem mecanismos internos de receção de denúncias?		
A sua chefia investiga prontamente os incidentes reportados?		
A sua chefia sanciona prontamente as infrações?		
A polícia ou serviços de emergência são imediatamente chamados quando é denunciado um crime?		
Existem serviços de aconselhamento e apoio a pessoas-alvo ou testemunhas de violência no trabalho?		
Comentários: [pergunta aberta]		

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Violência no Trabalho – Local Gender Equality

> SENSIBILIZAÇÃO E FORMAÇÃO

Sabe como, e a quem, reportar uma ameaça ou um incidente violento?	Sim	Não
Recebeu formação para identificar/reconhecer, prevenir ou responder a situações de violência no trabalho?		
Sente que tem preparação para lidar com uma ameaça ou uma situação violenta?		
Recebeu formação ou informação sobre violência doméstica no seu local de trabalho?		
Comentários: [pergunta aberta] (aquí pode acrescentar outras questões sobre formação em contexto de trabalho, como, por exemplo, o modo de pedir ajuda, o modo de atenuar a situação, o modo de transmitir informação sobre um determinado comportamento de algum/alguma cliente, etc.)		

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Violência no Trabalho – Local Gender Equality

FIM
Obrigada pelo preenchimento e colaboração!



ANEXO XV

Questionário de Comunicação Interna
e Externa - Fase de Diagnóstico Municipal

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania

Câmara Municipal de Lagoa

Fase de Diagnóstico Municipal
Comunicação Interna e Externa

20 de Abril, 2017



Esta fase de diagnóstico tem como finalidade identificar as necessidades sentidas pelos diversos públicos-alvo, com vista à intervenção futura a desenvolver pela Câmara Municipal de Lagoa no que se refere às políticas e práticas em matéria da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e da paternidade, bem como, nas diversas áreas da cidadania em geral.

Questionário -Parte 1

Com a aplicação do presente questionário procura conhecer-se as perceções, conceitos e expectativas que cada pessoa, membro destes grupos estratégicos, aqui chamada a pronunciar-se sobre as questões de igualdade de género e de cidadania em geral, contribuindo desta forma para que a CML possa, de forma adequada, eficaz e sustentada, assumir o seu papel de organização socialmente responsável.

Os resultados obtidos da aplicação destes questionários serão uma mais-valia para as recomendações de boas práticas a desenvolver no futuro.

Instruções de preenchimento: Colocar uma cruz (X) na opção que considera mais adequada.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se “Organização”.

» Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres

	DESCONCORDO TOTALMENTE	DESCONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. Se um filho ou uma filha doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a				
2. O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder				
3. É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa				
4. É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade				
5. Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho				
6. Os grandes gastos devem vir do salário do homem				
7. Uma mulher sem filhos é egoísta				
8. Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso				
9. Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança				
10. O homem não é tão afectuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar				
11. Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro				

> **Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral**

1. Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política
2. As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares
3. As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas
4. Num situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos
5. As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões
6. Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho
7. As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família
8. Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Valores igualitários**

1. É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão
2. Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres
3. É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher
4. É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização**

1. A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar
2. Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens
3. Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres

Inspirado em: Agostinho (2013).

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Questões a contemplar nos inquéritos de clima**

Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.

Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional.

Considero que a minha empresa promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa.

Na minha empresa, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado.

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDA PARCIALMENTE	CONCORDA TOTALMENTE
1. As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades				
2. A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher				
3. As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa				
4. As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos				
5. As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens				
6. É errado os homens irem para uma profissão feminina				
7. Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho				

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

Questionário Parte 2 – Informação, Comunicação e Imagem

Organizações de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, empregam uma linguagem inclusiva ou neutra e recorrem a imagens que respeitam de igual modo mulheres e homens.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se: “Organização”.

Instruções de preenchimento: Coloque um **S** para **SIM** ou um **N** para **NÃO**, em frente a cada uma das afirmações em baixo apresentadas, consoante o que considera, ou não, ser adequado às práticas da Câmara Municipal de Lagoa.

INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Empresas de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, empregam uma linguagem inclusiva ou neutra e recorrem a imagens que respeitam de igual modo mulheres e homens.

	SIM	NÃO
7.1 Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?		
7.2 Em todos os instrumentos da empresa que apresentem valores quantificados relativos a trabalhadores e trabalhadoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		
7.3 A empresa utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?		
7.4 A empresa divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?		

Fonte: Adaptado do Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas – Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, coordenado pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)

	SIM	NÃO
A CML promove a difusão externa das medidas iniciadas em prol da gestão da diversidade de forma a disseminar comportamentos e atitudes éticas.		
A CML acompanha e dinamiza a comunicação de reuniões ou sessões públicas de debate, bem como a articulação com a Conselheira para a Igualdade, sobre as questões da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.		
A CML desenvolve campanhas de sensibilização para a partilha das tarefas familiares no sentido de incentivar uma divisão mais justa de responsabilidades ao nível do trabalho não pago entre homens e mulheres, e disseminar informação a cidadãos e cidadãs sobre os direitos do pai, da mãe, dos avós e das avós, incentivando o gozo da licença parental e o usufruto dos direitos de assistência.		

<p>A CML dinamiza campanhas de comunicação promotoras da dessegregação¹ profissional, bem como disponibilizar informações e formação a entidades empregadoras e suas equipas de gestão de recursos humanos.</p>	
<p>A CML disponibiliza espaços de informação, onde trabalhadores e trabalhadoras dos municípios possam ver respondidas questões do foro dos direitos e deveres no domínio da igualdade de género no emprego. Estes gabinetes podem ainda prever serviços de apoio a colaboradores/as vítimas de discriminação no local de trabalho.</p>	
<p>No gabinete de inserção profissional (GIP) promovido pela CML, existem normas ou incentivos à contratação de pessoas do sexo sub-representado² para a função em questão.</p>	

Fonte: Guia para a Integração a Nivel Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego
– Projeto Local Gender Equality

FIM
Obrigada pelo preenchimento e colaboração!

¹ Segregação profissional – concentração de mulheres em áreas de trabalho tradicionalmente consideradas como femininas e de homens em áreas de trabalho tradicionalmente consideradas como masculinas.
² Sexo sub-representado – profissões que possuem um número insuficiente de pessoas de determinado sexo

ANEXO XVI

Questionário de Saúde e Ação
Social - Fase de Diagnóstico Municipal

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania

Câmara Municipal de Lagoa

Fase de Diagnóstico Municipal Saúde e Ação Social

20 de Abril 2017



Esta fase de diagnóstico tem como finalidade identificar as necessidades sentidas pelos diversos públicos-alvo, com vista à intervenção futura a desenvolver pela Câmara Municipal de Lagoa no que se refere às políticas e práticas em matéria da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e da paternidade, bem como, nas diversas áreas da cidadania em geral.

Questionário -Parte I

Com a aplicação do presente questionário procura conhecer-se as perceções, conceitos e expectativas que cada pessoa, membro destes grupos estratégicos, aqui chamada a pronunciar-se sobre as questões de igualdade de género e de cidadania em geral, contribuindo desta forma para que a CML possa, de forma adequada, eficaz e sustentada, assumir o seu papel de organização socialmente responsável.

Os resultados obtidos da aplicação destes questionários serão uma mais-valia para as recomendações de boas práticas a desenvolver no futuro.

Instruções de preenchimento: Colocar uma cruz (X) na opção que considera mais adequada.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se “Organização”.

Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres

	DESCONTO TOTALMENTE	DESCONTO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. Se um filho ou uma filha doente deve ser a mãe e não o pai a falhar ao trabalho para cuidar dele/a				
2. O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder				
3. É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa				
4. É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade				
5. Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho				
6. Os grandes gastos devem vir do salário do homem				
7. Uma mulher sem filhos é egoísta				
8. Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso				
9. Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança				
10. O homem não é tão afectuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar				
11. Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro				

> **Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral**

1. Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política
2. As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares
3. As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas
4. Num situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos
5. As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões
6. Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho
7. As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família
8. Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim

DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Valores igualitários**

1. É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão
2. Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres
3. É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher
4. É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão

DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização**

1. A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar
2. Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens
3. Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres

DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE

Inspirado em: Agostinho (2013).

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Questões a contemplar nos inquéritos de clima**

- Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.
- Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional.
- Considero que a minha empresa promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa.
- Na minha empresa, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado.

DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

➤ **Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho**

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDIA PARCIALMENTE	CONCORDIA TOTALMENTE
1. As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades				
2. A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher				
3. As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa				
4. As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos				
5. As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens				
6. É errado os homens irem para uma profissão feminina				
7. Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho				

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas,

Formação e Emprego – Local Gender Equality

Questionário Parte 2 – Saúde e Ação Social

De seguida apresenta-se uma lista contendo exemplos de questões para as quais se deve procurar obter resposta quando se pretende fazer um diagnóstico de saúde em termos de igualdade de género. São múltiplos os *stakeholders* a envolver no diagnóstico, desde logo quem toma decisões, com destaque para a autarquia e para o do setor da saúde, para o Conselho Municipal de Saúde, sem esquecer associações de mulheres e de igualdade de género e outras representantes do terceiro setor.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se: “Organização”.

Instruções de preenchimento: Coloque um **S** para **SIM** ou um **N** para **NÃO**, em frente a cada uma das afirmações em baixo apresentadas, consoante o que considera, ou não, ser adequado às práticas da Câmara Municipal de Lagoa.

Exemplos de questões de diagnóstico da igualdade de género na área da saúde

	SIM	NÃO
Existem diferenças no concelho, entre mulheres e homens, no acesso à saúde?		
Existem diagnósticos de saúde com perspetiva de género no concelho, com os dados administrativos desagregados por sexo?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas de promoção da saúde com perspetiva de género no concelho?		
Têm sido desenvolvidas ações para o envolvimento dos pais nos cuidados maternos?		
Os homens têm participado nas consultas de saúde sexual, reprodutiva ou pediatria?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para o aumento da responsabilização e participação dos homens nas consultas de saúde sexual, reprodutiva ou pediatria?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para a melhoria do acesso e qualidade dos cuidados de saúde públicos específicos para as pessoas minoritárias em termos de orientação sexual, identidade de género e etnia, imigrantes e pessoas com deficiência?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas de formação em inclusão e igualdade de género para profissionais de saúde?		

Fonte: Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social – Local Gender Equality

De seguida apresenta-se uma lista contendo exemplos de questões para as quais se deve procurar obter resposta quando se pretende fazer um diagnóstico da ação social com uma perspetiva de igualdade de género. São múltiplos os *stakeholders* a envolver no diagnóstico, desde logo os decisores políticos, com destaque para os autárquicos e para os públicos e privados que atuam no setor da ação social, sem esquecer associações de mulheres e de igualdade de género e outras representantes do terceiro setor. O conselho Local de Ação Social (CLAS), sendo um órgão agregador das diversas entidades que atuam no concelho desempenha aqui um papel central.

Exemplos de questões de diagnóstico da igualdade de género na área da ação social

	SIM	NÃO
Existem diferenças no concelho, entre mulheres e homens em idade ativa, no que diz respeito a condições socioeconómicas?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações de apoio à população idosa, tendo em conta as diferenças de género?		
Existem políticas de envelhecimento ativo para ambos os sexos?		
Se respondeu sim à questão anterior, essas políticas são flexíveis para as pessoas que têm responsabilidades decorrentes de assistência a outras pessoas?		
É recolhida informação sobre quem recorre mais aos serviços de ação social, em termos de sexo, idade, grupo étnico, problemática, etc.?		
Têm sido desenvolvidas ações no sentido de melhorar as condições de vida das famílias monoparentais do concelho?		
Existem recursos disponíveis para as vítimas de violência doméstica e respetiva articulação entre serviços?		
Que iniciativas/ações têm sido desenvolvidas para a melhoria da qualidade do apoio prestado na sinalização e encaminhamento das vítimas de violência doméstica?		
Que iniciativas/ações têm sido desenvolvidas para o apoio à saída da situação violenta e posterior apoio na integração social das vítimas?		
A Câmara Municipal de Lagoa tem conhecimento da situação socioeconómica das minorias étnicas do concelho e quais as principais necessidades tendo em conta as questões de género?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para o apoio à integração das minorias étnicas?		
No caso de existirem pessoas sem-abrigo no concelho, têm sido desenvolvidas iniciativas de apoio a esta população?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para suprir eventuais necessidades no que diz respeito a equipamentos para a infância (creche e jardim de infância)?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para suprir eventuais necessidades no que diz respeito à cobertura do ensino pré-escolar, tendo em conta o setor público e o setor privado?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para suprir as necessidades relativamente à cobertura dos equipamentos para idosos e pessoas dependentes?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas em matéria de inclusão e igualdade de género para pessoas que trabalham mais diretamente com população mais vulnerável?		

Têm sido desenvolvidas iniciativas para a inclusão e participação nas decisões da população abrangida pela ação social?

Fonte: Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social – Local Gender Equality

FIM
Obrigada pelo preenchimento e colaboração!

ANEXO XVII

Questionário de Urbanismo, Habitação,
Ambiente, Segurança e Prevenção de Espaços
Públicos e Mobilidade - Fase de Diagnóstico
Municipal

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania

Câmara Municipal de Lagoa

Fase de Diagnóstico Municipal Urbanismo, Habitação, Ambiente, Segurança e Prevenção de Espaços Públicos e Mobilidade

20 de Abril 2017



Esta fase de diagnóstico tem como finalidade identificar as necessidades sentidas pelos diversos públicos-alvo, com vista à intervenção futura a desenvolver pela Câmara Municipal de Lagoa no que se refere às políticas e práticas em matéria da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e da paternidade, bem como, nas diversas áreas da cidadania em geral.

Questionário -Parte 1

Com a aplicação do presente questionário procura conhecer-se as percepções, conceitos e expectativas que cada pessoa, membro destes grupos estratégicos, aqui chamada a pronunciar-se sobre as questões de igualdade de género e de cidadania em geral, contribuindo desta forma para que a CML possa, de forma adequada, eficaz e sustentada, assumir o seu papel de organização socialmente responsável.

Os resultados obtidos da aplicação destes questionários serão uma mais-valia para as recomendações de boas práticas a desenvolver no futuro.

Instruções de preenchimento: Colocar uma cruz (X) na opção que considera mais adequada.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se “Organização”.

> Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres

	DESCONTO TOTALMENTE	DESCONTO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. Se um filho ou uma filha doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a				
2. O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder				
3. É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa				
4. É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade				
5. Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho				
6. Os grandes gastos devem vir do salário do homem				
7. Uma mulher sem filhos é egoísta				
8. Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso				
9. Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança				
10. O homem não é tão afectuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar				
11. Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro				

> **Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral**

1. Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política
2. As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares
3. As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas
4. Num situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos
5. As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões
6. Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho
7. As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família
8. Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Valores igualitários**

1. É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão
2. Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres
3. É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher
4. É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização**

1. A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar
2. Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens
3. Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres

Inspirado em: Agostinho (2013).

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Questões a contemplar nos inquéritos de clima**

Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.

Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional.

Considero que a minha empresa promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa.

Na minha empresa, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado.

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

➤ **Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho**

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades				
2. A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher				
3. As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa				
4. As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos				
5. As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens				
6. É errado os homens irem para uma profissão feminina				
7. Num situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho				

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

Questionário Parte 2 – Ambiente, Segurança e Mobilidade

De seguida apresenta-se uma lista contendo exemplos de questões para as quais se deve procurar obter resposta quando se pretende fazer um diagnóstico da situação da segurança das mulheres e homens no espaço público. São múltiplas as partes interessadas a envolver no diagnóstico, desde logo os decisores políticos, com destaque para os municipais, passando por urbanistas e funcionários/as de serviços de urbanismo e de transportes, sem esquecer associações de mulheres e de igualdade de género e outras organizações da sociedade civil.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se: “Organização”.

Instruções de preenchimento: Coloque um **S** para **SIM** ou um **N** para **NÃO**, em frente a cada uma das afirmações em baixo apresentadas, consoante o que considera, ou não, ser adequado às práticas da Câmara Municipal de Lagoa.

Exemplos de questões de diagnóstico

	SIM	NÃO
Considera que existem espaços urbanos no concelho, em que as pessoas se manifestam como se sentido inseguras e/ou excluídas?		

Se respondeu que sim à questão anterior, indique quais são esses espaços.

Que grupos de pessoas considera que se sentem inseguras/excluídas do espaço urbano?	SIM	NÃO
Mulheres		
Pessoas idosas		
Crianças		
Minorias étnicas		
Pessoas refugiadas		

Quem considera ter um papel importante em tomar as cidades mais seguras e inclusivas?

Face à sua perceção de espaços seguros/inseguros, que precauções tomam as pessoas que se sentem inseguras e/ou excluídas, quando saem?
Por exemplo, levam alguma proteção, evitam certas áreas, horários, etc.?

No que se refere às mulheres, quais acha que são as preocupações de segurança quando se encontram em zonas consideradas menos seguras?

De seguida apresentam-se algumas questões, relativamente à utilização do espaço público, por mulheres e homens, sobre segurança e inclusão no espaço urbano (assinale o quadrado com um X para a opção que considera mais próxima da sua realidade)

- Quais são as suas preocupações de segurança quando está em determinado espaço público do concelho?
 - Nenhuma
 - Assédio sexual (piropos, toques, assobios, etc.)
 - Perseguição
 - Violação
 - Assalto
 - Assassinato
 - Outro(s). Especifique _____

- Nessa zona, que fatores contribuem para se sentir inseguro/a?
 - Iluminação fraca
 - Falta de informação ou sinalética
 - Espaço público degradado
 - Transportes e estações ou paragens superlotados
 - Falta de casas de banho seguras e limpas
 - Falta de vendedores ou de bancas de rua
 - Falta de policiamento
 - Consumo ou tráfico de álcool e drogas
 - Falta de respeito pelas mulheres por parte dos homens
 - Outro(s). Especifique _____

- Alguns destes fatores afetam a sua segurança pessoal nesta zona?
 - Ser de uma certa religião
 - Ser de uma certa raça/etnia
 - Ser de outra região/país
 - Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual
 - Ter uma debilidade/deficiência
 - Outro(s). Especifique _____

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público – Local Gender Equality

As autarquias e as comunidades intermunicipais passaram a ter responsabilidades no domínio dos transportes e mobilidade, de acordo com a Lei 52/2015, de 9 de julho. Assim, deve reconhecer-se que as políticas, organizações e serviços de transportes e mobilidade devem integrar, além das questões ambientais e de sustentabilidade, uma perspetiva de género. As administrações devem conduzir inquéritos/estudos de melhoria da mobilidade com uma perspetiva de género, usando metodologias diversas, como questionários, entrevistas, focus group para análise das realidades diárias e necessidade de mulheres e homens utilizadores/as e disponibilidade para pagar; consulta a *stakeholders*; entre outras.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se: “Organização”.

Instruções de preenchimento: Colocar uma cruz (X) na opção **SIM** ou **NÃO**, tendo em conta aquela que considera mais adequada à realidade do concelho de Lagoa.

Checklist para auditoria de género no sistema de transportes

Formação do Staff	SIM	NÃO
O pessoal envolvido no desenho e desenvolvimento de instalações ou serviços são formados para serem mais conscientes das necessidades e preocupações de mulheres e homens que viajam nos transportes.		
Todo o pessoal que contacta com o público é formado para ser mais consciente das necessidades e preocupações de mulheres e homens que viajam nos transportes.		

Motoristas são formados/as para terem uma condução não ameaçadora, inconveniente ou perigosa.		
Pesquisa, consulta e planeamento	SIM	NÃO
A organização recolhe estatísticas desagregadas por sexo, por rendimento, residência, idade, etnia, posse e uso de carro, motivo das deslocações (por exemplo nos inquéritos de mobilidade).		
A pesquisa na organização monitoriza mudanças nas necessidades e experiências de transporte de mulheres e homens.		
A organização consulta mulheres e homens acerca do desenho de novas paragens, estações ou terminais, veículos e acerca do desenvolvimento de novos serviços de transportes.		
São organizadas reuniões de consulta em horários convenientes para mulheres e homens, e disponibilizadas facilidades de acolhimento de crianças.		
As abordagens da organização a clientes e comunidade têm em conta os diferentes níveis de literacia.		
A organização analisa as queixas e comentários por sexo.		
A organização analisa os comentários e queixas que recebe de forma a responder a problemas.		
Passageiros que se queixam estão conscientes dos procedimentos e organismos a que recorrer.		
A organização trabalha de forma próxima com o pessoal do planeamento urbano para assegurar que as necessidades de transporte das mulheres e homens que residem e trabalham na área são asseguradas.		
A organização trabalha de forma próxima com as autoridades locais e outros fornecedores de transportes para fornecer ligações (conectividade, bilhetes comuns, etc.).		
Pelo menos uma pessoa tem nas suas tarefas a de identificar barreiras à utilização de transportes específicas de mulheres e homens. Existe procedimentos de análise de barreiras...		
A organização está ativamente empenhada em desenvolver rotas mais seguras para as escolas.		
Serviços a clientes	SIM	NÃO
Os veículos têm amplos espaços para bagagem, para compras ou carrinhos, e com facilidade de uso.		
A informação está facilmente disponível acerca do funcionamento em termos de transporte e acomodação de carrinhos, compras, bagagem e bicicletas.		

A sinalética nos veículos é clara quanto a transporte e acomodação de carrinhos, compras, bagagem e bicicletas.		
Existem assentos desenhados e claramente assinalados para pessoas idosas, com deficiências, com crianças ou mulheres grávidas.		
Instalações sanitárias acessíveis a cadeiras de rodas, com fraldário para permitir que cuidadores/as de ambos os sexos levem crianças de ambos os sexos às instalações sanitárias.		
Os autocarros têm pisos rebaixados e rampas para cadeiras de rodas e carrinhos.		
Segurança pessoal	SIM	NÃO
As decisões sobre a localização e frequência de paragens de autocarro são feitas com consulta a utilizadores/as e dados topográficos para maximizar a acessibilidade.		
As preocupações de passageiros/as são consideradas quando se tomam as decisões acerca da localização e horários de mudança de pessoal que contacta com o público		
O pessoal que contacta com o público tem meios para chamar assistência/apoio em casos de violência, ameaças ou circunstâncias suspeitas.		
Quando há passagens subterrâneas, nas estações elas estão bem iluminadas e têm espelhos nas esquinas para ampliar a visibilidade.		
Estações sem pessoal ou áreas remotas de grandes estações têm pontos de ajuda/emergência ou outros dispositivos de comunicação de emergência acessíveis e bem assinalados.		
Em estações e terminais com pessoal, este tem informação acerca dos atrasos e mudanças de horários, e está disponível para explicar ao público o que está a acontecer e propor alternativas		
Existe afixado na estação informação de que existem caminhos pedestres seguros e acessíveis.		
Os parques de táxis nas estações estão bem iluminados, bem como os caminhos que os ligam às estações.		
Existe nas linhas e paragens informação acerca dos horários e rotas.		
Os novos horários são divulgados com antecedência suficiente para permitir ao público planejar as suas viagens.		
Está disponível informação acerca de rotas, horários e tarifas, incluindo em centros comerciais, hospitais, clínicas, correios, bibliotecas e empresas.		
A organização dispõe e disponibiliza orientações para prevenir o sexismo ou violência nas publicidades que aparecem nas infraestruturas de transporte e nos transportes.		

Fonte: Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes – Local Gender Equality

FTM
Obrigada pelo preenchimento e colaboração!

ANEXO XVIII

Questionário de Educação, Cultura,
Desporto, Juventude e Lazer - Fase de
Diagnóstico Municipal

Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania

Câmara Municipal de Lagoa
Fase de Diagnóstico Municipal
Educação, Cultura, Desporto,
Juventude e Lazer

20 de Abril 2017



Esta fase de diagnóstico tem como finalidade identificar as necessidades sentidas pelos diversos públicos-alvo, com vista à intervenção futura a desenvolver pela Câmara Municipal de Lagoa no que se refere às políticas e práticas em matéria da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e da paternidade, bem como, nas diversas áreas da cidadania em geral.

Questionário -Parte 1

Com a aplicação do presente questionário procura conhecer-se as percepções, conceitos e expectativas que cada pessoa, membro destes grupos estratégicos, aqui chamada a pronunciar-se sobre as questões de igualdade de género e de cidadania em geral, contribuindo desta forma para que a CML possa, de forma adequada, eficaz e sustentada, assumir o seu papel de organização socialmente responsável.

Os resultados obtidos da aplicação destes questionários serão uma mais-valia para as recomendações de boas práticas a desenvolver no futuro.

Instruções de preenchimento: Colocar uma cruz (X) na opção que considera mais adequada.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se “Organização”.

> Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres

	DESCONTO TOTALMENTE	DESCONTO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE
1. Se um filho ou uma filha doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a				
2. O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder				
3. É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa				
4. É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade				
5. Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho				
6. Os grandes gastos devem vir do salário do homem				
7. Uma mulher sem filhos é egoísta				
8. Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso				
9. Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança				
10. O homem não é tão afectuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar				
11. Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro				

2

> **Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral**

1. Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política
2. As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares
3. As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas
4. Num situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos
5. As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões
6. Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho
7. As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família
8. Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim

DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Valores igualitários**

1. É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão
2. Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres
3. É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher
4. É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão

DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

3

> **Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização**

1. A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar
2. Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens
3. Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres

Inspirado em: Agostinho (2013).

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

> **Questões a contemplar nos inquéritos de clima**

- Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.
- Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional.
- Considero que a minha empresa promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa.
- Na minha empresa, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado.

DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO TOTALMENTE

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

	D. CONCORDO TOTALMENTE	D. CONCORDO PARCIALMENTE	D. DISCORDO PARCIALMENTE	D. DISCORDO TOTALMENTE
> Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho				
1. As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades				
2. A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher				
3. As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa				
4. As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos				
5. As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens				
6. É errado os homens irem para uma profissão feminina				
7. Num situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho				

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego – Local Gender Equality

Questionário - Parte 2 – Educação, Cultura, Desporto, Juventude e Lazer

De seguida apresentam-se exemplos de questões para as quais se deve procurar obter resposta quando se pretende fazer um diagnóstico da situação da educação com uma perspetiva de género. São múltiplos os *stakeholders* a envolver no diagnóstico, desde logo os decisores políticos, com destaque para os autárquicos e para as escolas, e para o Conselho Municipal de Educação, sem esquecer associações de direitos humanos e de igualdade de género e outras representantes do terceiro sector.

Nota: Onde se lê “empresa”, leia-se: “Organização”.

Instruções de preenchimento: Coloque um **S** para **SIM** ou um **N** para **NÃO**, em frente a cada uma das afirmações em baixo apresentadas, consoante o que considera, ou não, ser adequado às práticas da Câmara Municipal de Lagoa.

Exemplos de questões de diagnóstico da igualdade de género na área da educação

	SIM	NÃO
Existem desigualdades entre mulheres e homens nas qualificações escolares?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para o aumento das qualificações das gerações mais velhas, sobretudo de mulheres?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para o combate ao abandono escolar sobretudo dos rapazes? Para o aumento da frequência escolar das crianças e jovens de etnia cigana, sobretudo das raparigas?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para o aumento da frequência escolar das crianças e jovens de etnia cigana, sobretudo das raparigas?		
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas para aumentar o acesso à Internet e as competências em TIC para mulheres e homens do concelho, sobretudo os/as mais velhos/as?		
Têm havido preocupação em incorporar a igualdade de género na educação e formação da população adulta?		
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género nos diversos cursos?		
O ambiente escolar respeita a igualdade de género, no que se refere a programas, manuais e outros materiais escolares, práticas educativas, instalações?		
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas no sentido de que esta seja respeitada em programas, manuais, práticas educativas e instalações?		
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para professores/as e responsáveis dos órgãos das escolas?		
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para administrativos/as e auxiliares das escolas?		
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género na aprendizagem (nos currículos, em atividades extracurriculares, em projetos, em comemorações, etc.) para os/as alunos/as dos diferentes níveis de ensino?		
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas em direção a uma maior paridade (funções de chefia e direção, docência, auxiliares) onde as desigualdades se revelem mais significativas?		

Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género para pais, mães e encarregados/as de educação?	
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações para a promoção da educação sexual (nas escolas, nos centros de saúde, nas associações de jovens, etc.)?	
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas para medir e combater o bullying sexual, homofóbico e transfóbico?	
Têm sido desenvolvidas ações/iniciativas para a promoção da igualdade de género na comunidade em geral?	
Têm sido desenvolvidas iniciativas para a promoção de igualdade de género ao nível da apresentação e comercialização de produtos para a infância?	

Fonte: Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação – Local Gender Equality

A cultura desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade nos municípios.

A promoção da igualdade de oportunidades face à produção, visibilidade e participação culturais a nível local constitui um contributo relevante para o exercício da cidadania plena e desenvolvimento social.

Exemplos de questões de diagnóstico da igualdade de género na área da cultura

	SIM	NÃO
Existem prémios no concelho com evocação de uma personalidade feminina?		
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações de visibilização do papel das mulheres na cultura (exposições, programas de rádio, prémios, cartazes, celebração de dias...)?		
Têm sido desenvolvidas adquiridos livros e outros recursos sobre igualdade de género nas bibliotecas do concelho?		
Têm sido desenvolvidas ações de formação em história das mulheres para agentes culturais do concelho?		
Têm sido desenvolvidas ações de formação em igualdade de género para funcionários/as de bibliotecas e ludotecas do concelho?		
Se sim, recolhem informação acerca do nº de funcionários/as de bibliotecas e ludotecas abrangidos/as por ações de formação em IG, segundo o sexo?		

Têm conhecimento do n.º de artistas e artesãos/ãs do concelho, segundo o sexo?	
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações de valorização da produção artística e artesanal das mulheres do concelho?	
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações de promoção do conhecimento do património histórico-artístico criado por mulheres, que reflete a vida e o papel das mulheres no concelho?	
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ ações de promoção de passeios e visitas guiadas pelo concelho com uma perspetiva de género?	
Têm sido desenvolvidas iniciativas/ações de promoção de visitas guiadas a espaços artísticos e culturais do concelho com uma perspetiva de género?	
Têm sido desenvolvidas iniciativas de promoção da presença equilibrada de mulheres e homens na oferta artística e cultural do concelho?	
Têm sido desenvolvidas iniciativas de fomento de rede de mulheres artistas locais?	
Têm sido publicadas notícias relacionadas com IG nos órgãos de comunicação locais?	

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer – Local Gender Equality

As check-lists abaixo sistematizam um conjunto de boas práticas que conformam atividades e realizações associadas à integração da perspetiva de género em cinco campos de atuação do âmbito desportiva local. Estes campos de atuação constituem áreas de intervenção da oferta desportiva local, e abarcam tanto a oferta conduzida pelos diferentes agentes como a organização e gestão levada a cabo pelo organismo competente em matéria desportiva local correspondente (FEMP, 2011).

Instruções de preenchimento: Coloque um **S** para **SIM** ou um **N** para **NÃO**, em frente a cada uma das afirmações em baixo apresentadas, consoante o que considera, ou não, ser adequado às práticas da Câmara Municipal de Lagoa.

> **Check-list para a autoavaliação da integração da perspetiva de género:**
Entidade responsável pela gestão desportiva local

Sim

Não

Tem-se em conta, de forma sistemática, a situação e as necessidades de homens e mulheres no que toca à atividade física e desporto, no desenho das políticas a nível local.

Analisa-se o impacto de género resultante da aplicação do orçamento anual dedicado ao desporto do órgão de gestão.

Os encargos estabelecidos para a concessão e contratação de serviços em instalações desportivas incluem requisitos para garantir a conformidade com o princípio da igualdade, pela entidade que recebe a concessão.

Existe uma presença paritária de homens e mulheres na estrutura política e na composição das diferentes comissões desportivas do órgão de gestão local.

Existe uma representação equilibrada de mulheres e homens no conjunto da força de trabalho afeta à área desportiva, tanto própria como subcontratada.

São conhecidas as condições de trabalho do pessoal ao serviço, tanto interno como subcontratado, afeto à área do desporto e não existem hiatos de género a este nível.

Os contratos programa de desenvolvimento desportivo (e outras subvenções no domínio do desporto) incorporam aspetos orientados para o impulsionamento da participação das mulheres nos diversos níveis do âmbito desportivo.

Faz-se um uso não só da língua e das imagens em todas as ações de comunicação desportiva pela entidade local.

O pessoal responsável da gestão desportiva local, tanto técnico como político, tem formação em matéria de igualdade de género

Utilizam-se diferentes canais de difusão com o objetivo de garantir que a informação chega aos diferentes segmentos da população.

> **Check-list para a autoavaliação da integração da perspetiva de género:**
Oferta desportiva realizada pela entidade gestora local

Sim

Não

Existem ferramentas para obter informação acerca do comportamento da procura desportiva, em função das variáveis idade e sexo.

Obtêm-se dados de participação em cada uma das atividades desportivas que compõem a oferta desportiva local.

Criam-se indicadores que permitem conduzir um diagnóstico da atividade desportiva local (rácios de participação desportiva em relação à população).

Foram ativados canais para obter informação qualitativa acerca do grau de satisfação dos diferentes segmentos da população a respeito da oferta desportiva.

A oferta de atividade é desenhada com o objetivo de cobrir as expectativas e necessidades desportivas de todos os segmentos da população identificados.

Incorporam-se variantes (horário, localização, etc.) na programação das atividades oferecidas em resposta às necessidades detetadas em cada um dos segmentos da população.

Todas as atividades que compõem a oferta desportiva são realizadas em espaços adequados.

A distribuição de espaços desportivos não produz situações de desigualdade entre utilizadores e utilizadoras.

O estabelecimento de horários para as diferentes atividades não produz situações de desigualdade entre utilizadores e utilizadoras.

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer – Local Gender Equality

› **Check-list para a autoavaliação da integração da perspectiva de género:**
Oferta desportiva realizada por outras entidades Sim Não

Elaborou-se um mapa de entidades desportivas, federadas e não federadas, e conhece-se o número de desportistas/adritros a cada entidade (segundo o sexo e a idade).

Atualiza-se anualmente o registo de dados correspondente ao número de desportistas adritros a cada entidade desportiva.

As entidades desportivas locais contam com uma oferta de atividades dirigida a cada um dos segmentos da população definidos (homens e mulheres de todas as categorias federadas).

É conhecido o índice de abandono desportivo existente em cada uma das entidades desportivas, segmentadas por sexo e categoria.

São identificadas as causas que motivam o abandono desportivo por parte dos mulheres do município.

O pessoal técnico dos clubes e entidades desportivas recebe ou já recebeu formação em igualdade.

Desenhou-se uma oferta de atividades, promovida pela própria entidade ou em colaboração com outras entidades, para jovens entre os 12 e 18 anos, como alternativa à oferta das entidades desportivas federadas.

É conhecido o número de mulheres integradas na direção de entidades desportivas locais.

É conhecido o número de mulheres da equipa técnica das entidades desportivas locais.

São conhecidas as condições de trabalho (retribuição e formação) de treinadoras e treinadores das entidades desportivas locais.

O acesso aos recursos desportivos públicos está aberto, de forma equitativa, tanto a entidades desportivas tradicionais como a outro tipo de entidades que têm uma oferta desportiva aberta e alternativa ao desporto federado.

Os critérios para o estabelecimento de horários das instalações são definidos de acordo com critérios de igualdade. Mulheres e homens dispõem das mesmas oportunidades para a utilização do equipamento desportivo, tanto em treino como em competições.

O material desportivo é distribuído de forma equitativa entre mulheres e homens das entidades desportivas.

Realiza-se o estudo do impacto de género dos recursos-empregues pelas entidades desportivas.

As entidades desportivas difundem informação acerca dos eventos e resultados desportivos obtidos tanto por secções masculinas como femininas.

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer – Local Gender Equality

› **Check-list para a autoavaliação da integração da perspectiva de género:**
Oferta de desporto em idade escolar Sim Não

Existe um programa de desporto em idade escolar coordenado entre os diferentes agentes locais com competências sobre o mesmo.

A oferta de atividades de desporto em idade escolar é diversa e contempla a participação de estudantes com diferentes capacidades motoras e aptidões físicas.

O programa de atividades do desporto em idade escolar desenha-se e desenvolve-se com critérios coeducativos.

De forma paralela a determinadas atividades desportivas em idade escolar, organizam-se atividades desportivas dirigidas a pessoas adultas, com o objetivo de conciliar a vida familiar com a atividade desportiva.

Registam-se os dados de participação nas atividades desportivas em idade escolar, atendendo aos critérios de segmentação estabelecidos (idade e sexo).

Existe coerência entre a oferta desportiva em idade escolar e a oferta desportiva federada, dando continuidade às atividades iniciadas em idade escolar.

Não se detetaram atividades desportivas masculinizadas e feminizadas.

Existe uma distribuição equitativa dos recursos entre atividades em idade escolar masculinas e femininas.

Tanto as atividades em idade escolar masculinas como as femininas contam com pessoal técnico devidamente qualificado.

A alocação de instalações desportivas e horários para desenvolver as atividades de desporto em idade escolar faz-se de forma equilibrada entre atividades masculinas e femininas.

Calculam-se anualmente os índices de abandono da prática desportiva em idade escolar, analisando os resultados de forma segmentada (idade e sexo).

Fazem-se campanhas de sensibilização dirigidas a famílias com o objetivo de incentivar a prática desportiva dos e das menores.

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer – Local Gender Equality

› **Check-list para a autoavaliação da integração da perspetiva de género:** **Sim** **Não**
Infraestrutura e equipamento desportivo

Publica-se, periodicamente, um catálogo de equipamentos desportivos locais, tanto em espaços fechados como abertos, com informação relativa às atividades desenvolvidas, público destinatário, horários, etc., a fim de visibilizar a prática desportiva das mulheres.

Além das instalações desportivas tradicionais (polidesportivos, piscinas, etc.), criaram-se espaços abertos, urbanos ou naturais, para a prática de atividades desportivas não programadas.

As instalações desportivas do município estão localizadas em lugares frequentados e habitados.

Há de aceder-se aos equipamentos desportivos locais através de transportes públicos. O horário dos transportes coincide com o horário de abertura das instalações.

Os equipamentos desportivos locais, assim como os espaços adjacentes, encontram-se devidamente iluminados.

Dispõe-se de ferramentas para quantificar o uso dos equipamentos e instalações desportivas locais por parte dos diversos segmentos da população.

Existe um protocolo de atuação para distribuir e gerir o uso dos vestiários e para dar resposta a diferentes casuísticas.

Os fraldários situam-se em lugares de comum acesso por homens e mulheres ou, em alternativa, nos vestiários femininos e masculinos.

Existem espaços e serviços complementares de ludoteca para favorecer a conciliação da vida familiar com a prática desportiva.

Existem espaços para estacionar carrinhos de bebés e cadeiras de rodas.

O mobiliário desportivo responde às necessidades físicas e morfológicas de um público variado.

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer – Local Gender Equality

Exemplos de questões de diagnóstico da igualdade de género na área da juventude

	SIM	NÃO
Existem espaços dedicados aos jovens no concelho?		
Têm sido promovidos eventos destinados a jovens (semanas da juventude, etc.)?		

Os eventos promovidos integram a perspetiva de género, participando rapazes e raparigas?	
Existem estruturas/serviços suficientes destinados a apoio a jovens?	
Existem serviços de atendimentos a jovens por questões relacionadas com a sexualidade?	
Existem programas do concelho dirigidos à população jovem?	
Existem programas de voluntariado jovem?	
Existem programas de voluntariado com uma perspetiva de género?	
Existem programas de formação sobre violência no namoro dirigidos a jovens?	

Fonte: Adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer – Local Gender Equality

FIM
Obrigada pelo preenchimento e colaboração!

