

**RELATÓRIO DE EXECUÇÃO**  
**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO**  
**DISCRIMINAÇÃO**  
**2021-2024**





## **Título**

Relatório de Execução no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024

## **Direção Geral**

Sandra Generoso

## **Coordenação**

Ângela Soares

## **Assessoria Técnica**

Pedra Base, Consultoria e Formação

## **Data de Publicação**

Maio de 2023

## **Cofinanciado**

Cofinanciado por:



## ÍNDICE

1. Enquadramento .....	5
2. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação .....	11
<b>2.1 Breve descrição do Plano e das respetivas dimensões de ação</b> .....	11
<b>2.2 Descrição da estrutura de governação da igualdade</b> .....	12
<b>2.3 Descrição das áreas e interlocutores/as envolvidos/as</b> .....	15
3. Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação .....	15
<b>3.1 Descrição do processo de aprovação</b> .....	15
<b>3.2 Descrição do processo de monitorização da execução das ações do Plano e das ações de comunicação</b> .....	16
<b>3.3 Resultados da monitorização das ações</b> .....	16
4. Resultado das ações de comunicação .....	38
5. Conclusão .....	38

## LISTA DE SIGLAS

- APEE**- Associação Portuguesa de Ética Empresarial  
**AERA**- Agrupamento de Escolas Rio Arade, Lagoa  
**CCA** – Conselho Coordenador de Avaliação  
**CEFLA** – Centro de Estudo e Formação de Lagoa  
**CIG** – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género  
**CLAIM** – Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes  
**CML** – Câmara Municipal de Lagoa  
**EB** – Escola Básica  
**EIVL** – Equipa para a Igualdade na Vida Local  
**ENIND** – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação  
**GAPAAF** – Gabinete de Aconselhamento para a Alimentação e Atividade Física  
**GF** – Grupo focal  
**GIP** – Gabinete de Inserção Profissional  
**IEFP** – Instituto de Emprego e Formação Profissional  
**IG** – Igualdade de Género  
**IMH** – Igualdade entre Mulheres e Homens  
**IPSS** – Instituição Particular de Solidariedade Social  
**LGE** – Local Gender Equality  
**MuCid** – Museu da Cidadania e dos Movimentos Sociais  
**NP** – Norma Portuguesa  
**OCDE**- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico  
**ODS**- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável  
**OIEC** – Orientação sexual, identidade, expressão e características sexuais  
**PME** – Pequena Média Empresa  
**PMIND**- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação  
**SIADAP** – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho  
**SIG** – Sistema de Informação Geográfica  
**TIC** – Tecnologias de Informação e Comunicação  
**UAARE** – Unidades de Aprendizagem de Alto Rendimento  
**VMVD** – Violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica

## 1. ENQUADRAMENTO

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

Na Constituição da República a igualdade entre homens e mulheres, enquadra-se na alínea h) do artigo 9º, enunciando que é tarefa fundamental do Estado “Promover a igualdade entre homens e mulheres.”, e no artigo 13º, onde “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” e “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

O PMIND é um instrumento de planeamento que visa uma intervenção do Município nas áreas de cidadania, igualdade de género e não discriminação. A implementação de Planos Municipais para a Igualdade, está de acordo com a Lei nº 75/2013, de 12 de setembro que determina o Regime Jurídico das Autarquias Locais, conforme o prescrito no Artigo 33º, nº 1, alínea q), que refere que é da competência da Câmara Municipal “assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade”.

O presente documento visa apresentar o relatório de execução face ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) referente aos primeiros 12 meses de execução do Plano. Tem como função a realização de uma avaliação dos resultados do PMIND, através da análise dos objetivos específicos e as medidas/indicadores tendo em consideração a calendarização prevista para executar cada ação/atividade.

Para tal é essencial mencionar os momentos chaves que antecederam e permitiram a estruturação do relatório de execução. Todos estes momentos sustentam o compromisso do PMIND que é o de ser um documento contínuo e participado.

O processo de construção prevê várias fases, nomeadamente a elaboração do diagnóstico de necessidades, ao qual designamos Relatório de Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, a elaboração/atualização e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e por último, a divulgação e a avaliação do Plano.

O Relatório do Diagnóstico é um instrumento de extrema importância, uma vez que espelha as necessidades efetivas que irão ser transpostas na construção do Plano. O diagnóstico do PMIND foi elaborado em novembro de 2021, com o objetivo de apurar o conjunto de necessidades chave e teve em consideração os 38 indicadores de políticas de Igualdade a Nível Local da CIG.

A metodologia foi definida com o contributo do Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos do projeto *Local Gender Equality*, mais concretamente o *Focus group*, realizado com os/as Trabalhadores/as de várias áreas da CML. Foram aplicadas outras técnicas de investigação sociológica, nomeadamente recurso a base de dados estatísticos *online*, documentação interna e externa, aplicação de entrevistas e questionários, conversas informais (telefónicas) e a realização de reuniões/ sessões de apresentação com os/as Trabalhadores/as para enquadramento relativamente ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2021-2024, com o objetivo de recolher ideias e sugestões, de forma a promover a participação



ativa dos atores locais, públicos e privados, garantido o seu envolvimento na elaboração do diagnóstico.

O diagnóstico foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local a 25 de novembro de 2021. No ano seguinte, mais concretamente a 8 de fevereiro de 2022, foi aprovado em reunião de câmara<sup>1</sup> o relatório de diagnóstico e no dia 23 de fevereiro de 2022 foi ainda realizada uma reunião da Assembleia Municipal no qual o mesmo foi apresentado e apreciado<sup>2</sup>. Após a aprovação, o documento foi disponibilizado no *site* municipal<sup>3</sup> e apresentado publicamente na CCDR, em Faro, no dia 8 de março de 2022<sup>4</sup>. Posteriormente foi elaborada a infografia do Relatório de Diagnóstico e publicada a 20 de outubro de 2022 no *site* municipal<sup>5</sup>, bem como partilhada com redes internas e externas do Município de Lagoa (Rede Social, EIVL, Conselho Municipal de Educação, Sistema de Gestão da Conciliação, Infranet do Município).

Relativamente à elaboração do Relatório de Diagnóstico há a indicar como principal dificuldade a recolha de dados junto dos interlocutores privilegiados, uma vez que à data da auscultação e estruturação do diagnóstico, o país encontrava-se a enfrentar uma situação pandémica.

Quanto à elaboração/atualização e implementação do Plano Municipal para a Igualdade, este foi também aprovado a 25 de novembro de 2021 pela Equipa EIVL, e tem uma abordagem de *mainstreaming* e interseccional, destacando a importância da participação de outros serviços e a transversalidade do plano. Para a concretização das atividades foi fundamental identificar os recursos e essa função pertenceu aos responsáveis que junto do seu serviço apuraram quais os meios que têm à sua disposição, quer sejam humanos ou materiais.

O Plano foi aprovado em reunião de câmara a 8 de fevereiro de 2022, e posteriormente apresentado e apreciado na Assembleia Municipal na reunião de 23 de fevereiro de 2022<sup>6</sup>. Após a aprovação do Plano, este foi publicado no site municipal<sup>7</sup> e no dia 20 de outubro de 2022 foi divulgada e enviada por *email* para redes internas e externas (Rede Social, EIVL, Conselho Municipal de Educação, Sistema de Gestão da Conciliação, a infografia do PMIND<sup>8</sup>).

No processo de elaboração e implementação do Plano, a principal dificuldade foi a criação de momentos de partilha com outros municípios, sendo essencial a colaboração da CIG, da CCDR e da APAV na criação de sessões de discussão em eventos/reuniões onde esta temática foi abordada e convidados vários municípios da região, como foi exemplo a apresentação pública do Plano que teve lugar na CCDR de Faro no dia 8 de março de 2022<sup>9</sup>, no qual estiveram presentes os municípios de Loulé, São Brás de Alportel, Vila do Bispo, Monchique e Tavira. No

<sup>1</sup>[https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/474/ata\\_n\\_o\\_3\\_reuniao\\_da\\_camara\\_municipal\\_de\\_08\\_02\\_2022.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/474/ata_n_o_3_reuniao_da_camara_municipal_de_08_02_2022.pdf) (página 163).

<sup>2</sup>[https://www.am-lagoa.pt/images/Outros\\_Documentos/2022/02/Ata%20n%C2%BA%205\\_2022%20%20Sess%C3%A3o%20Ordin%C3%A1ria%20AML%20de%2023%20de%20fevereiro%202022.pdf](https://www.am-lagoa.pt/images/Outros_Documentos/2022/02/Ata%20n%C2%BA%205_2022%20%20Sess%C3%A3o%20Ordin%C3%A1ria%20AML%20de%2023%20de%20fevereiro%202022.pdf) (página 35).

<sup>3</sup> [https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/1467/diagnostico\\_pmind\\_2021\\_2024\\_correcoes\\_24\\_jan2023.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/1467/diagnostico_pmind_2021_2024_correcoes_24_jan2023.pdf).

<sup>4</sup> <https://www.ccdr-alg.pt/site/info/workshop-planos-municipais-de-igualdade-e-conciliacao>.

<sup>5</sup> [https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/1060/infografia\\_relatorio\\_de\\_diagnostico\\_pmind.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/1060/infografia_relatorio_de_diagnostico_pmind.pdf)

<sup>6</sup>[https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/474/ata\\_n\\_o\\_3\\_reuniao\\_da\\_camara\\_municipal\\_de\\_08\\_02\\_2022.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/474/ata_n_o_3_reuniao_da_camara_municipal_de_08_02_2022.pdf) (página 163).

<sup>7</sup> [https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/1467/diagnostico\\_pmind\\_2021\\_2024\\_correcoes\\_24\\_jan2023.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/1467/diagnostico_pmind_2021_2024_correcoes_24_jan2023.pdf).

<sup>8</sup> [https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/1057/infografia\\_pmind.pdf](https://www.cm-lagoa.pt/cm-lagoaalgarve/uploads/document/file/1057/infografia_pmind.pdf).

<sup>9</sup> <https://www.ccdr-alg.pt/site/info/workshop-planos-municipais-de-igualdade-e-conciliacao>.

dia 19 de abril do mesmo ano, teve lugar em Évora, uma reunião de partilha de boas práticas com a Câmara Municipal de Évora. No dia 25 de novembro de 2022 ocorreu uma sessão no âmbito do Dia Internacional Pela Eliminação da Violência contra as Mulheres, organizada pela APAV em Lagoa. O programa englobou uma Mesa Redonda sobre os Planos Municipais para a Igualdade<sup>10</sup>, uma resposta integrada no combate à violência doméstica, moderada por Teresa Santos, representante da APAV, bem como conselheiras/os para a Igualdade e/ou representantes dos Municípios da região do Algarve, nomeadamente Portimão, Faro e São Brás de Alportel, que apresentaram o seu percurso no domínio da igualdade, através da partilha de conhecimentos, conjuntamente com Lagoa.

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

A Câmara Municipal de Lagoa, enquanto organismo público da administração local, reconhece o seu dever na desconstrução dos estereótipos de género, na redução das desigualdades e na promoção da diversidade e inclusão. Perante este compromisso, a estratégia local alinha-se com as políticas nacionais e europeias que visam a eliminação da desigualdade de género e da discriminação.

O PMIND incorpora medidas presentes na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) previstas na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21 de maio, comprometendo-se com a promoção da igualdade, atribuindo direitos igualitários entre homens e mulheres, independentemente da sua idade e em toda a sua diversidade, tendo em conta o domínio familiar, pessoal e profissional. Com esse propósito foram estabelecidos três planos distintos: Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres; Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, e não discriminação em razão do sexo e de igualdade.

A participação e o envolvimento do Município de Lagoa no United Nations Global Compact Network Portugal, rede portuguesa das Nações Unidas - UN Global Compact, reforça o empenho da Câmara Municipal na promoção de uma vida mais justa e igualitária para os munícipes. A Global Compact Network Portugal incorpora dez princípios focados nas áreas de direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção, enquadrando-se com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e outras convenções e instrumentos internacionalmente reconhecidos. Estes princípios têm como base o respeito e a proteção dos direitos humanos tanto no contexto familiar, social ou laboral.

Neste contexto internacional, o PMIND integra também os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, objetivos esses também divulgados internamente e externamente pelo próprio Município, tendo este definido como ano temático, a partir de 2021 a causa da sustentabilidade como área estratégica e transversal à sua atuação.

A Câmara Municipal de Lagoa, enquanto governo local que visa a prossecução dos interesses públicos das pessoas que residem, estudam, visitam e trabalham no concelho, mediante órgãos representativos a quem são atribuídas competências próprias, no seu exercício, exerce impactos aos níveis social, económico e ambiental sobre a comunidade.

<sup>10</sup> <https://www.facebook.com/media/set/?set=a.5796150023811481&type=3>

É neste contexto que importa assumir a prossecução de um desenvolvimento sustentável, pelo que a Câmara Municipal de Lagoa aderiu ainda em 2019 à ALIANÇA ODS PORTUGAL, uma plataforma *multistakeholder*, que promove e divulga iniciativas bem-sucedidas, possibilitando a aprendizagem horizontal e o reconhecimento internacional das iniciativas portuguesas, que seguem as orientações e guias oriundos da Organização das Nações Unidas, ISO – Organização Internacional de Normalização, OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento, OIT – Organização Internacional do Trabalho, OMS – Organização Mundial de Saúde e outros organismos internacionais, bem como as diretivas e orientações emanadas da União Europeia que tenham consequências na atividade e deveres das organizações aderentes, de forma a reforçar a sua preocupação com o bem-estar, especialmente de um ponto de vista de equidade entre gerações.

Em Lagoa do Algarve assume-se como empenho público o respeito e desenvolvimento de medidas tendentes a atingir as metas previstas nos **17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) – AGENDA 2030**, materializando a sua estratégia em 10 desses ODS.

A incorporação da Agenda 2030 nas estratégias, planos e políticas locais articula-se por áreas temáticas, identificadas enquanto 5P:

- Pessoas – traduzindo a determinação em erradicar a pobreza e a fome, em todas as suas formas e dimensões, e garantir que todos possam realizar o seu potencial no respeito da dignidade e igualdade, num ambiente saudável;
- Prosperidade – impondo-se a garantia de que todos possam desfrutar de uma vida próspera e de plena realização pessoal, assegurando que o desenvolvimento económico, social e tecnológico ocorra em harmonia com a natureza;
- Planeta – reforçando a convicção da necessidade de se proteger o planeta da sua degradação, incluindo através de padrões sustentáveis de consumo e produção, da gestão sustentável dos recursos naturais e de medidas urgentes para se combater as alterações climáticas, atendendo às necessidades das gerações presentes e futuras.
- Paz – salientando a determinação de se promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas, livres do medo e da violência, e recordando que não pode haver desenvolvimento sustentável sem paz, nem paz sem desenvolvimento sustentável;
- Parcerias – mobilizando-se os meios necessários para a implementação da Agenda 2030 por meio de uma Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável revitalizada, fortalecendo-se o espírito de solidariedade, com ênfase nos mais pobres e mais vulneráveis, e com a participação de todas as entidades, todas as partes interessadas e todas as pessoas, não deixando ninguém para trás.

Face ao exposto, a Câmara Municipal de Lagoa materializa nos ODS 3, 4, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 16 e 17 as suas prioridades estratégicas na implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável:

- O direito à proteção da saúde está consagrado na Constituição da República Portuguesa, sendo realizado através de um serviço nacional de saúde universal e geral e, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos, tendencialmente gratuito, ao qual é garantido o acesso livre de qualquer discriminação, designadamente em razão da origem racial, étnica e nacional, sexo e deficiência. A Câmara Municipal de Lagoa já promove algumas políticas neste âmbito, porém quer envolver-se mais de forma a que todas as pessoas tenham acesso aos equipamentos e respostas que promovam a saúde e o bem-estar, através de ações de prevenção e promoção da saúde e de trabalho em parceria com os órgãos responsáveis pelos serviços de saúde diretos. Este quadro coloca um cariz prioritário no prosseguimento do **ODS 3– Saúde de qualidade**.

- O direito à educação encontra-se igualmente consagrado na Constituição da República Portuguesa, sendo reconhecido como estruturante na garantia da igualdade de oportunidades, da superação das desigualdades económicas, sociais e culturais, do desenvolvimento da personalidade e do espírito de tolerância, bem como da solidariedade e responsabilidade sociais e da participação democrática na vida coletiva. Lagoa, enquanto Cidade Educadora, atribui uma importância central à educação, formação e qualificação ao longo da vida, procurando inverter atrasos e exclusões, com impactos diretos no bem-estar das pessoas, no desempenho económico, no combate à pobreza, na promoção da igualdade e coesão social, da cidadania e do ambiente conforme descrevem os 20 princípios da Carta das Cidades Educadoras que subscrevemos em 2018. Por isso, reconhece-se como desígnio prioritário e, como via transversal para alcançar vários outros Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o **ODS 4 – Educação de Qualidade**.
- É tarefa fundamental da autarquia promover a igualdade entre mulheres e homens, sendo igualmente um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa e estruturante do Estado de direito democrático a não discriminação em função do sexo ou da orientação sexual. A dimensão da igualdade de género deve ser tida em consideração na conceção e execução de qualquer política pública como refletem os Planos Municipais para a Igualdade e Cidadania. A igualdade entre mulheres e homens nas várias esferas da vida é um imperativo e um objetivo social, essencial a uma vivência plena da cidadania, constituindo um pré-requisito para se alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa, e um desenvolvimento verdadeiramente sustentável, no respeito pleno da dignidade humana. A Câmara Municipal de Lagoa dá particular relevância ao **ODS5 – Igualdade de Género**.
- No âmbito económico e social, é prioritário adotar uma política de energia, com preservação dos recursos naturais e do equilíbrio ecológico. Portugal tem um elevado e diversificado potencial em termos de recursos renováveis endógenos, com enfoque nas fontes hídrica, eólica e solar, resultado de um ambicioso e bem-sucedido plano de promoção das energias renováveis. Partilhar boas práticas a este nível e desenvolver parcerias e projetos em comum com outras entidades, de forma a impulsionar a eficiência energética e expandir a mobilidade elétrica, garantindo o acesso a fontes de energia fiáveis, sustentáveis e limpas para todos e todas é um dos objetivos de Lagoa do Algarve, preconizando a importância do **ODS7 – Energias Renováveis e Acessíveis**.
- Num contexto de prosperidade, o princípio da coesão económica, social e territorial, reconhecido como o novo paradigma de desenvolvimento do território, procura combater as desigualdades socioeconómicas e as disparidades regionais, ancorado no desenvolvimento de estratégias de promoção de justiça social, um princípio normativo associado à equidade ou igualdade de oportunidades. A intervenção estrutural preconizada nestas áreas deverá pautar-se por critérios sustentáveis e multifacetados, abrangendo áreas tão diversas como a saúde, a educação, um mercado de trabalho mais justo e inclusivo a recuperação e uma repartição de rendimentos mais equilibrada, através de medidas de política salarial, de proteção social e de natureza fiscal ajustadas às mudanças da realidade social e que garantam os mínimos sociais às pessoas mais vulneráveis. Este contexto coloca um cariz prioritário no prosseguimento do **ODS10 – Reduzir as Desigualdades**.
- O direito a uma habitação adequada, consagrado constitucionalmente, é reconhecido como base de uma sociedade estável e coesa e como alicerce para acesso a outros direitos, tais como educação, saúde ou emprego. A aposta das áreas urbanas como polos de potencial de dinamização social, económica e cultural tal como na regeneração urbana e em cidades mais sustentáveis é estrategicamente importante para a Câmara Municipal de Lagoa, tendo como aspiração garantir o acesso de todas as pessoas à

habitação, serviços básicos e sistemas de transporte seguros, acessíveis e sustentáveis; Estabelecer partilha de responsabilidade na construção coletiva de um ambiente urbano participativo, integrado e sustentável; Promover a diversidade social das cidades como forma de proteger e salvaguardar o património cultural humano; Reforçar a sustentabilidade das cidades e encorajar a resiliência urbana através da prevenção de riscos e desenvolver cidades inteligentes é priorizar o **ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis**.

- Assegurar o direito ao ambiente, no quadro de um desenvolvimento sustentável, por meio de organismos próprios e com o envolvimento e a participação das pessoas, promover o aproveitamento racional dos recursos naturais, salvaguardando a sua capacidade de renovação e a estabilidade ecológica, com respeito pelo princípio da solidariedade entre gerações é uma das estratégias da Câmara Municipal de Lagoa. Apresenta-se, entre as principais respostas aos atuais desafios económicos, o desenvolvimento da economia circular, em todos os setores de atividade, com o objetivo imediato da gestão racional dos recursos com particular incidência para os recursos materiais, a energia, a água e o uso do solo, permitindo uma clara ligação entre o desempenho ambiental e socioeconómico. Evidencia-se neste contexto o **ODS12 – Produção e Consumo Sustentáveis**.
- A Constituição da República Portuguesa estabelece o direito a um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado, consagrando o desenvolvimento sustentável como valor social eminente. A Agenda 2030 define objetivos claros no âmbito económico, ambiental e social, incluindo metas concretas para o combate às alterações climáticas. Assegurar a implementação dos compromissos acordados, aumentando assim gradualmente o nível de ambição no âmbito de Acordos internacionais adotados por Portugal e, na adoção do Plano Intermunicipal de Adaptação às Alterações Climáticas (PIAAC), subscrito por Lagoa. Neste âmbito, as respostas às alterações climáticas serão estrategicamente enquadradas e integradas de forma a promover o correto planeamento e desenvolvimento de uma economia resiliente, competitiva e de baixo carbono. Realça-se assim a preponderância do **ODS13 – Ação Climática**.
- Vivemos num Estado de direito democrático, baseado na soberania popular, no pluralismo de expressão e na organização política democrática, no respeito e na garantia de efetivação dos direitos e liberdades fundamentais e na separação e interdependência de poderes. Como tal, está previsto na Constituição da República Portuguesa um conjunto de direitos fundamentais, tais como os direitos à liberdade e segurança, igualdade e não discriminação, integridade física e moral, reunião e manifestação, participação política, liberdade de expressão, liberdade de associação, de consciência, de religião e de culto – e que a todos seja assegurado o acesso ao direito e aos tribunais para defesa sua e dos seus interesses, não podendo a justiça ser denegada por insuficiência económica, condição social ou cultural. A Câmara Municipal de Lagoa enquanto uma instituição de referência a nível da sua transparência reconhece o cariz prioritário e via transversal para alcançar todos os outros Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o **ODS 16 – Paz e Instituições Eficazes**.
- No sentido de reforçar a cooperação local, regional e internacional, tal como o apoio à capacitação e partilha de boas práticas a vários níveis e ainda o aumento da coerência das políticas locais, nacionais e regionais para o desenvolvimento sustentável, o Município de Lagoa acredita que só será possível alcançar os objetivos de Desenvolvimento Sustentável através da cooperação. Desta forma continuará a trabalhar com vários agentes na criação de condições que favoreçam o estabelecimento de parcerias com agentes de natureza diversa, no sentido da implementação da Agenda 2030, priorizando também o **ODS 17 – Parcerias para a Implementação dos Objetivos**.



Quando se fala em igualdade rapidamente se remete para o objetivo 5 “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas” da Agenda 2030 da Nações Unidas, mais especificamente as metas:

- Meta 1: Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda a parte;
- Meta 5: Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;
- Meta 9: Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Como se pretende que os Planos Municipais para a Igualdade sejam transversais e possam trabalhar o mainstreaming de género, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2020-2024 congrega as questões da cidadania, igualdade e não discriminação, enquadrando e trabalhando em simultâneo com as ambições previstas nos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

## **2. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

### **2.1 Breve descrição do Plano e das respetivas dimensões de ação**

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação Lagoa 2021-2024 (PMIND) visa continuar o trabalho desenvolvido em Lagoa, no domínio da cidadania e na promoção da Não Discriminação.

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

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

O eixo externo está associado à intervenção no território orientada para o equilíbrio de género e para a coesão social.

O PMIND 2021-2024 é constituído pelos seguintes eixos e dimensões:

#### **Eixo Interno - Órgãos e Serviços da Câmara Municipal**

- Dimensão 1- Capacitação Interna;
- Dimensão 2- Estratégia, Missão e Valores;
- Dimensão 3- Proteção da Parentalidade;
- Dimensão 4- Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal;



- Dimensão 5- Proteção contra a Prática de Assédio;
- Dimensão 6- Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as.

#### Eixo Externo - Entidades Privadas da Comunidade Municipal

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

O PMIND da Câmara de Lagoa detém uma perspetiva da igualdade de género de modo transversal a todas as áreas e serviços que compõe a estrutura do município, de forma a implementar um “Mainstreaming de género”. Este tipo de intervenção permite otimizar a resposta, abrangendo a área de intervenção do PMIND. De acordo com o Guião de Educação Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário, disponibilizado pela CIG (2017:507):

*“Integração da perspetiva (dimensão) de género (gender mainstreaming) – Integração sistemática, de forma ativa e explícita, das condições, das prioridades e das necessidades próprias das mulheres e dos homens em todas as ações planeadas. Implica a planificação, (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, incluindo legislação, políticas e programas, que assegurem a incorporação transversal, em todas as áreas e a todos os níveis, da igualdade entre homens e mulheres. Esta incorporação deve estar presente em todas as fases de implementação e avaliação de qualquer ação planeada.”*

## 2.2 Descrição da estrutura de governação da igualdade

Na perspetiva do Município de Lagoa, a igualdade de género é fundamental para o desenvolvimento social e para a promoção de uma sociedade mais igualitária e coesa. O município reconhece o seu papel de interventor na eliminação das desigualdades que se reproduzem com a discriminação, sendo assim tem realizado ao longos dos últimos anos um percurso de excelência em termos de cidadania, igualdade e não discriminação.

Um dos primeiros passos para a igualdade foi a nomeação da Conselheira Local para a Igualdade pela Câmara Municipal de Lagoa no ano de 2012. No mesmo ano foi realizado o primeiro Diagnóstico com o foco na igualdade e cidadania. No ano de 2017 foi criado o Pelouro de Igualdade de Género e Cidadania, demonstrando a preocupação do executivo nestas matérias. No ano seguinte (2018), de forma a reforçar o compromisso político foi criado o Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania, com o objetivo de enquadrar a política local com as orientações nacionais e europeias. No ano de 2020, no âmbito do Protocolo “Nova Geração” que prevê a Cooperação entre a CIG e o Município de Lagoa, foram nomeadas duas conselheiras locais para a Igualdade, a Conselheira Local para a Igualdade Sandra Generoso num contexto interno, uma vez que ocupa o cargo de Chefe de Divisão de Ação Sociocultural na Câmara Municipal, e a Conselheira Externa para a Igualdade, Maria do Céu Cunha Rêgo, especialista nestas matérias e reconhecido o seu trabalho a nível nacional.

No âmbito do Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação, assinado entre a CIG e os municípios aderentes, foi previsto a criação de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL). Esta equipa é nomeada pelo/a Presidente da Câmara Municipal e tem como funções propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações



desenvolvidas no âmbito do PMIND. A EIVL da Câmara Municipal de Lagoa é constituída pelos seguintes membros:

- Presidente da Câmara Luís Encarnação;
- Conselheira Local para a Igualdade e Chefe de Divisão de Ação Sociocultural Sandra Generoso;
- Conselheira Externa para a Igualdade Maria do Céu Rêgo
- Chefes de divisão e dirigentes das seguintes áreas:
  - Recursos Humanos;
  - Contabilidade;
  - Ação Social;
  - Educação;
  - Unidade Orgânica Sítio das Fontes;
  - Planeamento Estratégico; Serviços Técnicos;
  - Atividades culturais;
  - Serviços desportivos.
- A EIVL também conta com a participação de um representante da APAV Algarve e da Cáritas Paroquial de Nossa Senhora da Luz – Lagoa.

Relativamente aos Planos Municipais para a Igualdade, o Município de Lagoa considera que este 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 as 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 delineados que, após a monitorização da implementação de algumas medidas definidas no Plano de Ação de 2013 no âmbito do Projeto PROIGUAL da CEAL – Confederação de Empresários do Algarve que visava a formação e capacitação das autarquias algarvias no âmbito da elaboração de Planos Municipais para a Igualdade, que integram as suas atribuições e competências nos termos da lei. O Município teve ainda uma participação ativa no Projeto Internacional LGE – Local Gender Equality, da responsabilidade do CES - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014 (EEA Grants) operado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género no âmbito da call "Desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores da igualdade de género ao nível local". Neste projeto foi desenvolvida uma parceria alargada com seis autarquias de todo o país e uma empresa privada na área da formação e consultoria, que teve como objetivo fomentar um maior envolvimento da administração local no combate às desigualdades entre mulheres e homens nas diferentes áreas de atuação.

No âmbito do projeto LGE – Local Gender Equality participou ativamente na construção de instrumentos guia para a integração a nível local da perspetiva de género em vários domínios, nomeadamente Educação; Ação Social e Saúde; Violência no Trabalho; Mobilidade e Transportes; Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público; Cultura, Desporto, Juventude e Lazer; Urbanismo e Ambiente; Gestão de Pessoas, Formação e Emprego,



envolvendo os interlocutores técnicos e do tecido associativo e educativo ao nível dos vários momentos do projeto, favorecendo o mainstreaming de género. Todos estes processos favoreceram a criação do Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania 2015- 2017, onde foram transpostos para a realidade local as diretivas internacionais e nacionais em matéria de Direitos Humanos, de promoção de uma cidadania participativa e proactiva e de valorização das pessoas.

Como esta matéria tem uma extrema importância para o Município de Lagoa foi assinado ainda a 6 de fevereiro de 2019 o Pacto da Conciliação, anunciado pelo Governo português a 5 de dezembro de 2018 e aprovou na reunião de Câmara de 21 de maio de 2019 a sua política de conciliação e o Plano de Ação e Objetivos de curto, médio e longo prazo nesta matéria.

Atualmente, tem certificada a Norma Portuguesa 4552:2016 com a implementação do Sistema de Gestão de Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal que permite, com a auscultação anual às pessoas trabalhadoras da organização, uma melhoria contínua quer ao nível da satisfação e bem-estar daqueles e daquelas que escolhem o Município para trabalhar, quer ao nível da retenção e atração de talentos e motivação, o que se traduz numa maior produtividade e qualidade do serviço prestado à comunidade.

Outro exemplo é a disponibilização de formação especializada em Igualdade de Género, em 2020 e 2021, a 33 pessoas de várias áreas de formação superior de nível 6, 15 homens e 18 mulheres, de diferentes serviços, desde as áreas da educação, cultura, biblioteca, às novas tecnologias, recursos humanos, desenvolvimento económico, desporto, museu, entre outras, para permitir o mainstreaming de género no seio da própria autarquia. As ações de formação resultam da parceria encetada pelo Município de Lagoa com a Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) no âmbito de uma candidatura à Tipologia de Intervenção 36 – Combate às discriminações e aos estereótipos, cofinanciada pelo Programa Operacional Regional do Algarve (CRESC Algarve 2020), Portugal 2020 e União Europeia, através do Fundo Social Europeu (FSE), contribuindo para as metas definidas na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND) e para o Plano Municipal para a Igualdade e Cidadania do Município de Lagoa.

Dando continuidade aos planos anteriores foi então elaborado o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – PMIND 2021-2024 e tem como objetivos gerais e específicos:

#### Objetivos gerais:

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

#### Objetivos específicos:

- Implementar um Plano que se constitua como um instrumento de gestão e uma ferramenta de trabalho neste domínio, quer internamente, quer no território;
- Definir ações específicas dirigidas ao público interno responsável pela tomada de decisão e pelo desenho de políticas internas e políticas públicas;
- Definir medidas interventivas para uma sociedade mais justa, tolerante e respeitadora da diversidade, consciencializando os atores sociais e agentes locais para as



problemáticas que vierem a ser detetadas em contextos específicos na fase de diagnóstico.

### **2.3 Descrição das áreas e interlocutores envolvidos**

Para a concretização das ações previstas no PMIND, é de extrema importância a atribuição das atividades e o compromisso dos responsáveis para realização das mesmas. O compromisso e ação da Conselheira Local para a Igualdade e do Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania é transversal a todos os eixos que estruturam o plano.

No Eixo 1- Planeamento estratégico, os principais responsáveis são o Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania, a Conselheira Local para a Igualdade e Divisão de Ação Sociocultural. Este eixo ainda dispõe na sua ação nos Recursos Humanos e da comissão de ética.

O Eixo 2- Recursos Humanos, o Eixo 3- Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as e o Eixo 4- Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho, o responsável principal é os recursos humanos, também contando com a intervenção da Gestora e cogestor do Sistema de Gestão da Conciliação e da Comissão de Ética.

O Eixo 5- Comunicação Interna e Externa, a realização das ações depende maioritariamente do compromisso do Gabinete de Apoio à Presidência e do Gabinete de Comunicação e Imagem.

O Eixo 6- Relação com a Comunidade é o eixo com mais intervenções, sendo os principais responsáveis: o Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania; Educação; Juventude; Ação Social; Desporto; EIVL.

## **3. Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação**

### **3.1 Descrição do processo de aprovação**

Para dar continuidade ao trabalho desenvolvido, o Município de Lagoa concretizou, no seguimento do financiamento obtido pela candidatura ao CRESC Algarve – Planos Municipais para a Igualdade, o Relatório de Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação para os anos 2021-2024. Segundo o site oficial da comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, estas candidaturas surgem com o objetivo de:

*“... Promover o melhor aproveitamento dos fundos comunitários do Portugal 2020 no relativo à execução das políticas públicas nas áreas da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos. Para assumir responsabilidades de gestão no âmbito do Portugal 2020, a CIG celebrou com cada um dos Programas Operacionais um Contrato de Delegação de Competências, onde são definidas as responsabilidades e as áreas de intervenção. Neste âmbito a CIG assume a condição de organismo intermédio, conforme previsto no artigo 37º do modelo de governação dos fundos europeus estruturais e de investimento (FEEI), aprovado pelo Decreto-Lei 137/2014, de 12 de setembro. No Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020 estão enquadradas nas Prioridades de Investimento: Prioridade de Investimento PI 8iv, “Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual”, do eixo Prioritário 5, “Investir no Emprego”.*

O Município de Lagoa obteve financiamento a 100%, num total de 9 Municípios com aprovação a nível regional, de acordo com o aviso N.º ALG – 22-2020-13, “teve como objetivo apoiar



operações para o desenvolvimento de diagnósticos, elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, de âmbito municipal ou regional. Estes planos devem garantir uma visão integrada do território, definindo uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação da ENIND” (CIG).

### **3.2 Descrição do processo de monitorização da execução das ações do Plano e das ações de comunicação**

A monitorização das ações é efetuada de forma integrada pela Conselheira Local para a Igualdade, com base na monitorização específica realizada pelas áreas responsáveis e envolvidas na implementação das ações. A monitorização é realizada de acordo com os indicadores e métricas definidos e nos prazos estipulados para a conclusão das diferentes atividades.

O primeiro exercício de monitorização foi precedido de uma apresentação dos indicadores a cada uma das áreas envolvidas na implementação do plano para melhor se compreender a forma de recolha de informação e harmonizar as metodologias e prazos.

### **3.3 Resultados da monitorização das ações**

Verifica-se que a execução do PMIND está dentro do expectável para as ações calendarizadas para o período em análise. Os desvios que se verificam resultam sobretudo de um início mais tardio do que inicialmente definido, devido ao rescaldo da situação pandémica que mudou as prioridades de ação.

**Foi calculada a taxa de execução das atividades previstas para os primeiros 12 meses de execução das atividades/ações. A taxa de execução das ações concluídas é de 71%, sendo que estão em curso 3% e por concretizar 26%.**

Na presente tabela é possível verificar as ações concluídas, em curso e por desenvolver dentro da respetiva área e dimensão.

Legenda:

Concretizada – ação concretizada na calendarização definida

\*Concretizado – ação concretizada antes da calendarização definida

Em Curso – ação definida e/ou a ser implementada

Não Concretizada – ação não concretizada na calendarização definida

## EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL

### Objetivo 1 - Desenvolver Competências internas em IG

#### Dimensão 1 - Capacitação Interna

Medidas	Ações	Avaliação
<p><b>1.1.1.</b> Incluir no Plano Anual de Formação com ações de formação/sensibilização regulares, presenciais / e-learning, que envolvam todos/as os/as dirigentes e os/as trabalhadores/as que contribuem para o desenho das políticas públicas, designadamente nas áreas do desporto, educação, transportes e social. As ações devem incluir, designadamente, a comparação da situação das mulheres e dos homens nas várias dimensões da vida e a reflexão sobre os papéis sociais de género como fonte de enviesamento nas assimetrias evidenciadas, estereótipos na comunicação, linguagem inclusiva, sem utilização do falso neutro, violência de género e não-aceitação do assédio, em particular no local de trabalho, parentalidade, conciliação vida profissional, familiar e pessoal, direito aplicável sobre a matéria a nível nacional, internacional e na União Europeia.</p>	<p>Realizar 2 ações de sensibilização/formação: Dirigentes de todos os graus Realizar 1 ação de sensibilização/formação: área da Comunicação Realizar 2 ações de sensibilização abertas a trabalhadores/as ou inclusão do tema em ações existentes sobre outros temas</p>	<p>Não Concretizada</p>
<p><b>1.1.2.</b> Auscultar necessidades de formação interna</p>	<p>Auscultar todos/as os/as trabalhadores/as com recurso a questionários</p>	<p>Concretizada</p>
<p><b>1.1.3.</b> Realizar Workshops participativos no âmbito da atualização dos diagnósticos por área para a elaboração do Plano de Formação</p>	<p>Realizar 2 <i>workshops</i> (30 participantes)</p>	<p>Não Concretizada</p>
<p><b>1.1.4.</b> Monitorizar o Plano Anual de Formação</p>	<p>90% Dos/as Dirigentes 90% Equipa de Comunicação 20% Dos/as trabalhadores/as</p>	<p>Não Concretizada</p>
<p><b>1.1.5.</b> Promover, reforçar e atualizar as aprendizagens e o nível de competências dos recursos humanos da Câmara Municipal, de modo a ultrapassar situações de baixa escolaridade.</p>	<p>Aumento de 5% de trabalhadores/as com estatuto de trabalhador/a-estudante</p>	<p>Concretizada</p>
<p><b>1.1.6.</b> Participar no Programa <i>Target Gender Equality</i> no âmbito do <i>Global Compact</i> das Nações Unidas (capacitação em Diversidade &amp; Inclusão)</p>	<p>Assegurar a participação da equipa em todas as sessões de capacitação</p>	<p>Concretizada</p>

Com o objetivo de desenvolver competências internas em Igualdade de Género foram auscultados todos/as Trabalhadores/as com recurso a questionários para identificar as necessidades de formação interna. De acordo com o presente objetivo e através da promoção e reforço das aprendizagens e do nível de competências dos Recursos Humanos, foi possível aumentar em 5 % o número de trabalhadores/as com estatuto de trabalhador/a-estudante num total de 14 Trabalhadoras e 8 Trabalhadores. Por fim, de modo a assegurar o desenvolvimento de competências em IG a equipa teve a oportunidade de participar no *Workshop* do Programa *Target Gender Equality* no âmbito do *Global Compact* das Nações Unidas e no *Workshop 4/4* Medir e Comunicar.

**EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL**
**Objetivo 2.1 - Concretizar de forma mais ampla o compromisso com a igualdade de género na estratégia, missão e valores da CML**
**Dimensão 2 - Estratégia, Missão e Valores**

Medidas	Ações	Avaliação
2.1.1. Realizar infografia do PMIND para comunicação interna e externa e sua colocação nos serviços	Assegurar a colocação da infografia sobre o PMIND em 70% dos edifícios	Concretizado
	Rever periodicamente o Manual do/a Trabalhador/a, com vista a torná-lo atual, mais apelativo e discriminativo dos vários serviços e responsáveis setoriais	Concretizado
	Criar organograma nominal, a nível das hierarquias com fotografias para facilitar a identificação dos responsáveis	Não Concretizada
2.1.3. Divulgar normas aplicáveis em Portugal, direitos e deveres relativos à Igualdade, Não Discriminação e Cidadania junto dos/as trabalhadores/as	Criar um Guião de apresentação de novos/as trabalhadores/as a todos os setores da autarquia, valorizando a fase de integração dos/as novos/as trabalhadores e trabalhadoras na organização, tornando a sua aplicação obrigatória	*Concretizado
	Manter atualizada a comunicação Interna com documentação informativa na intranet e em suporte visual apelativo nos serviços operacionais, no âmbito do Sistema de Gestão de Conciliação	Concretizado
	Dinamizar 2 sessões de esclarecimento junto dos/as trabalhadoras/as sobre o Manual do/a Trabalhador/a e medidas do Sistema de Gestão de Conciliação	*Concretizado

Por forma a concretizar de forma mais ampla o compromisso com a igualdade de género na estratégia, missão e valores a CML realizou e disponibilizou a infografia do PMIND por considerar 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. A infografia está disponível no *site* do Município (<https://www.cm-lagoa.pt/>) para consulta interna e externa.

O Manual do Trabalhador é uma ferramenta adicional que a CML dispõe e que dá resposta à sua Missão, Visão e Valores, o mesmo é revisto periodicamente com vista a torná-lo mais atual, mais apelativo e discriminativo dos vários serviços setoriais. Para além do Manual do/a Trabalhador/a o Município de Lagoa dispõe de um Guião de apresentação de novos/as Trabalhadores/as a todos os setores da autarquia, valorizando a fase de integração dos/as novos/as trabalhadores e trabalhadoras na organização, tornando a sua aplicação obrigatória.

No âmbito do Sistema de Gestão de Conciliação o Município mantém atualizada a comunicação interna, com documentação informativa na intranet e em suporte visual apelativo nos serviços operacionais, bem como, a certificação da Norma. No âmbito do Sistema de Gestão da Conciliação foram dinamizadas duas sessões de esclarecimento a um total de 484 Trabalhadores/as.



Não foi criado até à data o organograma nominal uma vez que estão previstas alterações ao Regulamento da estrutura orgânica do Município de Lagoa.

## EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL

**Objetivo 2.1 - Concretizar de forma mais ampla o compromisso com a igualdade de género na estratégia, missão e valores da CML**

### Dimensão 2 - Estratégia, Missão e Valores

Medidas	Ações	Avaliação
2.1.5. Promover limiares de paridade mais exigentes na composição dos órgãos autárquicos do Município e Freguesias e nos gabinetes de apoio	Sensibilizar os partidos com representação local para a existência de 40% de mulheres nos órgãos autárquicos do Município e Freguesias e nos gabinetes de apoio	*Concretizado
2.1.7. Criar um Glossário para adoção de linguagem inclusiva	Divulgar o Glossário de conceitos e exemplos práticos pelos diversos setores e <i>site</i> autárquico	Não Concretizada
2.1.8. Fomentar a dinamização de Oficinas para revisão de documentos formais com a integração do Manual de Identidade Organizacional e linguagem inclusiva nos mesmos, para a disseminação de uma imagem comum e identificativa da organização – Município de Lagoa (Algarve)	Rever os documentos	Em Curso
2.1.9. Promover envolvimento da EIVL na implementação das atividades do Plano Municipal para a Igualdade	Incrementar o funcionamento da EIVL - Equipa de Igualdade para a Vida Local e a Comissão de Ética	*Concretizado
2.1.10. Desagregar dados por sexo na documentação emitida pela CML: (1) Identificar os documentos de publicação externa por serviço; (2) Definir os dados a desagregar; (3) Apoiar na recolha dos dados e desagregação	Em todos os documentos internos ou para divulgação externa que contenham dados, apresentar a desagregação por sexo em 4 serviços	*Concretizado
2.1.11. Desagregar dados por sexo no recrutamento	Obter 100% dos processos desagregados de recrutamento com os dados por sexo	Concretizado



Com o objetivo de concretizar de forma mais ampla o compromisso com a igualdade de género na estratégia, missão e valores da CML os partidos foram sensibilizados para a existência de 40% de mulheres nos órgãos autárquicos do Município e Freguesias e nos gabinetes de apoio, bem como, o envolvimento da EIVL na implementação das atividades do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação através de uma reunião de monitorização do PMIND onde estiveram presentes 30 participantes.

De forma a manter o compromisso com a igualdade de género na estratégia, missão e valores da CML é possível verificar na infografia do Município de Lagoa a desagregação por sexo nos diversos parâmetros de análise, como no mercado, nos serviços, na demografia, natalidade e óbitos, habilitações académicas, emprego, ação social, educação, desporto, composição dos órgãos sociais e por fim das estruturas de resposta social. O Serviço da Cultura disponibiliza de igual modo o número de visitantes das exposições no Convento de S. José, relativamente às exposições



realizadas no decorrer de 2022, apurou-se um total 1465 visitantes dos quais 441 eram Homens, 564 Mulheres, 208 Jovens e 252 Crianças.

No que se refere aos processos de recrutamento, a Divisão de Recursos Humanos apurou que em 2022 a percentagem de Homens contratados foi de 40,98% e de Mulheres de 59,02%.

Não foi realizado o Glossário para adoção de linguagem inclusiva, porém a linguagem do site autárquico foi revista, estando o mesmo disponível on line desde janeiro de 2023.

## EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL

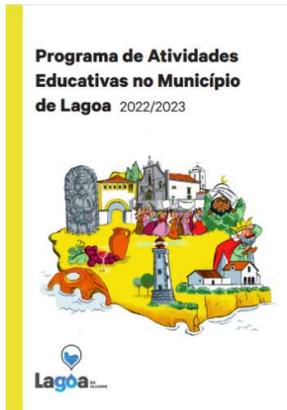
### Objetivo 2.1 - Concretizar de forma mais ampla o compromisso com a igualdade de género na estratégia, missão e valores da CML

#### Dimensão 2 - Estratégia, Missão e Valores

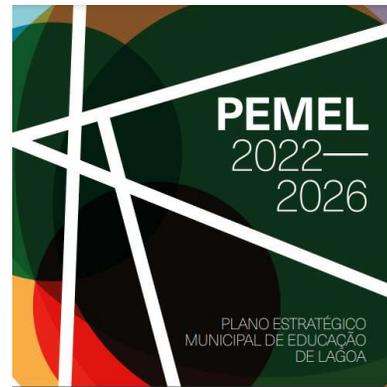
Medidas	Ações	Avaliação
2.1.12. Elaborar o Plano Estratégico Municipal para a Educação	Apresentar o plano até maio de 2022	Concretizado
2.1.13. Elaborar o Programa de Atividades Educativas Municipais de Lagoa	Apresentar o plano até 15.12.2022 e sua atualização em setembro de cada ano subsequente	Concretizado
2.1.18. Aderir à plataforma portuguesa para a Integridade do UN Global Compact Network Portugal	Garantir a participação nas reuniões da PPI	*Concretizado
2.1.19. Capacitar Lagoa como cidade sustentável, resiliente, inteligente e criativa	Organizar Fóruns de discussão interna, envolvendo Dirigentes/Técnicos e Técnicas de várias áreas setoriais do Município, com a participação de especialistas que favoreça o conhecimento dos conceitos e características dos territórios comprometidos com a Agenda 2030, explorando/identificando as potencialidades e constrangimentos locais.	*Concretizado
2.1.20. Recorrer a ferramenta de <i>benchmarking</i> internacional para comparação de práticas e aprendizagem contínua	Elaborar diagnóstico de igualdade de género de acordo com a ferramenta das WEP - <i>Women Empowerment Principles</i> da UN Women	Concretizado
2.1.21. Monitorizar o desempenho anual da organização e do concelho ao nível do desenvolvimento sustentável tendo em conta os 17 objetivos da Agenda 2030 e as respetivas metas, “, em particular os Objetivos 1 - Erradicação da pobreza, 3 - Saúde e Bem-Estar, 4 - Educação de qualidade, 5 - Igualdade de Género, 8 - Trabalho digno, 10 - Redução das desigualdades, 16 - Paz, Justiça e Instituições eficazes”	Apresentar publicamente o Relatório anual de Sustentabilidade Municipal	Concretizado
	Criar plataforma digital promotora da interatividade entre os diversos <i>stakeholders</i>	Em Curso
	Realizar relatório Anual de Monitorização do PMIND, como contributo na informação periódica do Presidente da Câmara aos órgãos municipais.	Em Curso
2.1.22. Criar mecanismos para generalizar a todos/as a informação e divulgação de respostas, serviços e potencialidades do concelho de forma mais eficaz e a todos os públicos, integrando os contributos dos vários parceiros que concorrem para o mesmo objetivo, para aumentar a participação cívica e o número de pessoas participantes nas ações/projetos	Criar uma plataforma de Gestão de Conhecimento Interno, com acesso partilhado a todas as pessoas, contendo legislação, formulários, protocolos, manuais, regulamentos, etc.	*Concretizado
	Incrementar e intensificar a comunicação com os/as munícipes e com os/as trabalhadores/as através de novas ferramentas e meios de comunicação: atualizar o site autárquico, serviços <i>on line</i> e reforçar a comunicação nas diversas redes sociais	Concretizado
	Melhorar a comunicação externa dos apoios sociais (Cartão Lagoa Social, Apoio ao Arrendamento, Fundo de Emergência Social, Bolsas de Estudo, etc.)	Concretizado

Aumentar a qualidade da comunicação interna	Não Concretizada
Garantir a atualização das plataformas do Associativismo e Orçamento Participativo	Concretizado
Criar serviços descentralizados de atendimento (Balcão único móvel)	*Concretizado
Assegurar a avaliação de satisfação das pessoas através de questionários em eventos através de aplicações e no Balcão único	Concretizado

O Plano Estratégico Municipal para a Educação foi elaborado em 2022 e centrou o seu impacto no aprofundamento da qualificação e sofisticação da rede escolar e educativa do concelho. O ambiente em que



projetou as suas propostas foi o da cidade educadora, uma aposta estratégica do município, acentuando alguns aspetos diferenciadores que possam inspirar a comunidade educativa na sua concretização. Este propõe uma visão estratégica orientadora de uma Cidade Educadora para a transformação da própria cidade, geradora de conhecimento, criatividade e inovação.



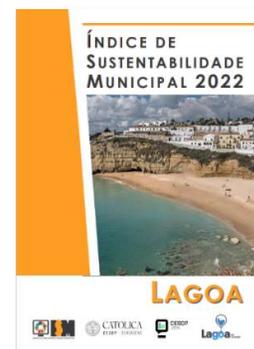
A elaboração do Plano de Atividades Educativas Municipais de Lagoa teve a colaboração de diferentes divisões, como a Divisão do Ambiente que em todas as atividades preconizadas pela Divisão em 2022 foram divulgadas e dinamizadas por forma a promover a Igualdade de Género, onde nas quais foi possível contabilizar um maior número de participantes do sexo feminino.

Relativamente à elaboração de diagnóstico de igualdade de género de acordo com a ferramenta WEP – Woman Empowerment Principles da Un Women, há a mencionar que já foi celebrado o contrato de prestação de serviço com uma entidade externa, a 30 de março de 2023 para o apoio à elaboração do referido documento.

Para a capacitação de Lagoa como cidade sustentável, resiliente, inteligente e criativa, a Divisão SMARTCITY organizou Fóruns de discussão interna, envolvendo Dirigentes/Técnicos e Técnicas de várias áreas setoriais do Município, com a participação de especialistas que favoreceram o conhecimento dos conceitos e características dos territórios comprometidos com a Agenda 2030, explorando e identificando as potencialidades e constrangimentos locais. Para tal, foram realizados os seguintes fóruns: “Água um recurso de todos!” Loulé + ÁguaApres; “Smartcity na Creative Smartcities” ISCTE; “Smartcity: Lagoa” IPBeja; “Smartcity: Lagoa” CESOP-Local Universidade Católica e ainda Protocolos de partilha de conhecimento com: UNINOVA, IPBeja, ISMAT, UALG, ESMTG.

Foi igualmente possível contar com a participação no fórum “O Impacto das Boas Práticas Municipais” rumo à Agenda 2030: integrado no 5º seminário anual para o desenvolvimento sustentável.

Para a monitorização do desempenho anual da organização e do concelho ao nível do desenvolvimento sustentável tendo em conta os 17 objetivos da Agenda 2030 e as respetivas metas, em particular os Objetivos 1 - Erradicação



da pobreza, 3 - Saúde e Bem-Estar, 4 - Educação de qualidade, 5 - Igualdade de Género, 8 - Trabalho digno, 10 - Redução das desigualdades, 16 - Paz, Justiça e Instituições eficazes foi



elaborado o Relatório anual de Sustentabilidade Municipal. O Índice de Sustentabilidade Municipal é composto por 133 indicadores. Estes representam as diversas metas previstas na Agenda 2030 e estas, por sua vez, os 17 ODS. Este índice apresenta um valor global que mostra a localização do município entre o pior (0) e o melhor (100) possível

no que respeita ao seu desenvolvimento sustentável.

O Relatório Anual de Sustentabilidade Municipal onde Lagoa apresenta um Índice de Sustentabilidade superior à média nacional foi apresentado publicamente no dia 11 de novembro de 2022 no Auditório do Convento de S. José, bem como no Jornal do Algarve.

Ainda para a monitorização do desempenho anual da organização e do Concelho ao nível do desenvolvimento sustentável a Divisão SMARTCITY em Protocolo com a *Urban Motion* encontra-se a desenvolver até dezembro de 2024 *dashboards* para a plataforma digital promotora da interatividade entre os diversos *stakeholders*.

Encontra-se em execução por parte do Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania, o Relatório Anual de Monitorização do PMIND e como contributo na informação periódica do Presidente da Câmara aos órgãos municipais foram realizadas três reuniões.

O presente Plano tem igualmente como atividade a desenvolver a criação de 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 por forma a aumentar a participação cívica e o número de participantes nas ações/projetos. Para tal são realizadas atualizações de conteúdos para o novo *site* municipal onde é intensificada a comunicação com os/as munícipes e com os/as trabalhadores/as (<https://www.cm-lagoa.pt>).

Melhorar a comunicação externa dos apoios sociais é outra meta do plano e para esse fim foi criado a brochura do CLAIM de Lagoa, um novo panfleto de divulgação do serviço.

O CLAIM Lagoa – Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes resulta de um protocolo celebrado entre o ACM, I.P. – Alto Comissariado para as Migrações e o Município de Lagoa e funciona como um espaço de acolhimento, informação e apoio às pessoas migrantes.

Para além do CLAIM e para melhorar a comunicação externa dos apoios sociais (Cartão Lagoa Social, Apoio ao Arrendamento, Fundo de Emergência Social, Bolsas de Estudo, etc.) a Divisão de Ação Sociocultural (DASC) realizou contactos telefónicos com portadores do Cartão Lagoa Social com o objetivo de divulgar este apoio social.

Como meta dos mecanismos para generalizar a todos/as a informação e divulgação de respostas foi criado em janeiro de 2022 o Balcão Único descentralizado nas Freguesias: 2.ªs feiras Ferragudo, 3.ªs feiras Parchal, 4.ªs feiras Estômbar, 5.ªs feiras Carvoeiro e 6.ªs feiras Porches, em permanência ao longo do ano. Foi ainda assegurada a avaliação de satisfação das pessoas através de questionários em eventos como a FATACIL e o HUMORFEST e através de aplicações e no Balcão único.



#### EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL

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

#### Dimensão 3 - Proteção da Parentalidade

Medidas	Ações	Avaliação
3.1.1. Divulgar, junto de trabalhadores/as, normas, direitos e deveres relativos ao gozo e ao exercício dos direitos inerentes à paternidade e à maternidade, em contexto formativo para a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Integrar nas ações de sensibilização do SGC (normas, direitos e deveres relativos ao gozo e ao exercício dos direitos inerentes à paternidade e à maternidade em contexto formativo para a promoção da igualdade)	Não Concretizada
3.1.2. Criar ou aprofundar incentivos para encorajar os homens quando são pais ou candidatos a adoptantes a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gozar integralmente as suas licenças iniciais obrigatórias e facultativas, bem como 50% das suas licenças complementares, em qualquer das modalidades, das suas licenças para assistência a filho/a, para assistência a filho/a com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;</li> <li>- Exercer os seus direitos em matéria de dispensas para aleitação e para consultas pré-natal, de procriação medicamente assistida e de avaliação para adoção;</li> <li>- Partilhar, nos termos da lei, os períodos de faltas para assistência a filho/a e a neto/a;</li> <li>- Partilhar, nos termos da lei, as situações de redução do tempo de trabalho, trabalho a tempo parcial, horário flexível e dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e de prestação de trabalho suplementar.</li> </ul>	Realizar uma brochura com as questões da parentalidade	Não Concretizada
3.2.1. Assegurar a substituição de trabalhadores/as em gozo de licença parental	Assegurar que 10% de trabalhadores/as em gozo de licença parental têm substitutos	Não Concretizada
3.3.1. Criar um Guião para a reinserção profissional após licença, assegurada pelo dirigente do respetivo serviço	Entregar o Guião a 100% dos/as trabalhadores/as que regressam de licença	Não Concretizada

3.4.1. Consultar ou auscultar às/os trabalhadoras/es para determinar se as licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas que tenham direito no âmbito da sua maternidade e da sua paternidade atendem às suas necessidades	Alcançar uma taxa de resposta dos/as trabalhadores/as elegíveis > 50% (questões sobre a respetiva matéria no questionário de avaliação de satisfação de 2023 através de questões condicionais)	Não Concretizada
3.4.2. Monitorizar por tipo de benefício e respetiva duração efetiva, do número de trabalhadores que exercem os seus direitos a licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas a que tenham direito no âmbito da sua paternidade	Integrar este indicador, com todas as suas modalidades e variantes, no Balanço Social	Não Concretizada

Não foram realizadas ações de sensibilização por forma a divulgar junto dos/as Trabalhadores/as normas, direitos e deveres relativos ao gozo e ao exercício dos direitos inerentes à paternidade e à maternidade porém as respetivas ações serão realizadas nos respetivos momentos, ainda vigência a presente medida.

#### EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL

##### Objetivo 1 - Desenvolver Competências internas em IG

##### Dimensão 4 - Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Medidas	Ações	Avaliação
4.1.1. Avaliar o impacto das medidas de conciliação, de modo integrado com o conteúdo pertinente da Dimensão 3	Realizar inquéritos de satisfação para avaliar o impacto das medidas de conciliação	Concretizado
	Atualizar o Programa de Ação ao nível de: - Práticas Laborais no domínio da igualdade e não discriminação entre trabalhadoras e trabalhadores em função do sexo e designadamente da maternidade e da paternidade, incluindo nas mencionadas Boas Práticas a recusa da segregação horizontal e vertical, com a consequente promoção da igualdade remuneratória; - Apoio profissional de Desenvolvimento Pessoal; - Serviços E Benefícios;	Concretizado
4.1.4. Implementar medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as colaboradores/as, no âmbito da cooperação externa para a promoção desportiva e de acesso aos equipamentos sociais, criando uma cláusula para o efeito nos Protocolos anuais ou no respetivo regulamento.	Promover a prática desportiva dos/as trabalhadores/as e seus familiares;	Concretizado
	Garantir serviços de apoio ao cuidado de descendentes e ascendentes a preços mais reduzidos	Concretizado
	Garantir o apoio aos/às trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal através de protocolo anual com a Associação respetiva, ao nível de benefícios de saúde, educação e de animação sociocultural e desportiva.	Concretizado
4.1.5. Estudar o absentismo e definir metas de redução	Reduzir o absentismo abaixo dos 8%	*Concretizado

A Dimensão 4 do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação contempla atividades respeitantes à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal. A avaliação do impacto



das medidas de Conciliação é realizado através de questionários de avaliação da satisfação a todas as partes interessadas.

Como implementação de medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as Trabalhadores/as, no âmbito da cooperação externa para a promoção desportiva e de acesso aos equipamentos sociais, criando uma cláusula para o efeito nos Protocolos anuais foi promovida a prática desportiva dos/as Trabalhadores/as e seus familiares. No Ginásio contabilizou-se 27 Atividades, nas Classes 52 e no GAPAAF 23. O Dia da Família foi outra iniciativa para promover a prática de desporto na Piscina Municipal de Lagoa.

A Câmara Municipal de Lagoa garante o apoio aos/às Trabalhadores/as através de um protocolo com a Associação Serviços Sociais, Culturais e Desportivos da Camara Municipal de Lagoa, os trabalhadores e trabalhadoras têm acesso a um Espaço Lúdico Pedagógico e uma Academia de Estudos. A natureza desta Associação, também disponibiliza aos/às Trabalhadores/as deste Município, sócios da Associação, benefícios financeiros, ao nível de educação e saúde. O presente protocolo abrange igualmente ascendentes e descendentes dos/as Trabalhadores/as mediante o pagamento de uma quota mensal que confere descontos em serviços de saúde e serviços sociais.

Para além das presentes práticas para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal o Município de Lagoa tem como objetivo estudar o absentismo, e como tal verificou-se que as faltas por acidentes em serviço representam 12,5% do total de faltas e são 829 em 6580, sendo a 3ª tipologia mais significativa.





## EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL

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

### Dimensão 5 - Proteção contra a Prática de Assédio

Medidas	Ações	Avaliação
	Elaborar proposta de Código de Conduta para a prevenção do Assédio em contexto laboral	Concretizado
5.1.1. Criar Código de Conduta para a prevenção do Assédio em contexto laboral, incluindo critérios objetivos e mensuráveis	Criar formulário de comunicação de situações de assédio moral e sexual	Concretizado
	Elaborar relatório anual com a sistematização das denúncias existentes, acompanhadas das propostas de intervenção que se preconizam, para que se alcance o objetivo que esta dimensão visa assegurar	Não Concretizada
5.1.2. Estabelecer mecanismos que permitam identificar e reparar danos materiais e imateriais decorrentes de qualquer forma de violação do respeito da dignidade de homens e mulheres no local de trabalho	Disponibilizar Relatório Anual da Comissão de Ética com a apresentação de contributos e estratégias para melhorar o funcionamento da organização em matéria de igualdade de facto de homens e mulheres no trabalho e emprego	Não Concretizada

Relativamente à Dimensão 5, Proteção contra a Prática de Assédio, o Município de Lagoa elaborou a proposta de um Código de Conduta para a prevenção do Assédio em contexto laboral, publicada em Diário da República. O presente Código aplica-se a todos/as Trabalhadores/as e Dirigentes, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos. Aplica-se de igual modo a todos os elementos dos órgãos autárquicos e membros de gabinetes de apoio durante o cumprimento dos seus mandatos.

Para a comunicação de situações de assédio moral e sexual a CML dispõe de um endereço próprio para este fim, todavia o Código de Conduta foi publicado a dezembro de 2022 e até à data não existem denúncias do presente teor.

**EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL**

**Objetivo 6.1. Assumir o compromisso de promoção e reforço de condições de trabalho dignas para todos/as os/as trabalhadores/as, combatendo situações de segregação horizontal e vertical, e de desigualdade remuneratória em função do sexo, reforçando a verificação do cumprimento das medidas obrigatórias da legislação aplicável, reconhecendo as diferenças nas necessidades de saúde e bem-estar organizacional de homens e mulheres, implementando as medidas de ação positiva que se revelem pertinentes, de modo a assegurar a igualdade de facto em matéria de oportunidades, de tratamento e de resultados entre homens e a mulheres**

**6.2. Envolver os/as trabalhadores/as e suas famílias na promoção de uma cidadania ativa e de uma cultura de não discriminação**

**Dimensão 6 - Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as**

Medidas	Ações	Avaliação
6.1.1. Promover o levantamento das situações de segregação horizontal e vertical, de desigualdade remuneratória em função do sexo, reforçar a verificação do cumprimento das medidas obrigatórias da legislação aplicável e implementar as medidas de ação positiva que se revelem pertinentes	Relatório anual sistematizado sobre as situações verificadas, respetivas causas e propostas de intervenção	Não Concretizada
6.1.2. Auscultar dos/as trabalhadores/as sobre as necessidades não supridas e o clima organizacional	Incluir no questionário de avaliação de satisfação da conciliação, alargando o âmbito do mesmo a outros temas	Concretizado
6.1.3. Tratar dados para discussão dos resultados entre executivo e chefias/líderes internos, a fim de delinear orientações/estratégias de melhoria nos diversos serviços.	Realizar reuniões periódicas entre a Gestão de Topo e as chefias	Concretizado
	Realizar <i>team building</i>	Concretizado
	Criar iniciativas diversas de convívio, lazer e auscultação de opinião de trabalhadores/as	Concretizado
6.2.1. Desenvolver ações de consolidação de equipa/fortalecimento de relações que permitam uma maior aproximação das pessoas, intra e inter departamental, desenvolvendo uma cultura organizacional	Incluir os/ as trabalhadores/as em iniciativas promovidas pelo serviço, estimulando reuniões dentro dos serviços e trabalho de equipa	Em Curso
	Apelar à importância da participação dos/das trabalhadores/as nas atividades desenvolvidas pela CML	Concretizado

A Dimensão 6, relativa às Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as tem como um dos seus objetivos assumir o compromisso de promoção e reforço de condições de trabalho dignas para todos/as os/as trabalhadores/as, combatendo situações de segregação horizontal e vertical, e de desigualdade remuneratória em função do sexo, reforçando a verificação do cumprimento das medidas obrigatórias da legislação aplicável, reconhecendo as diferenças nas necessidades de saúde e bem-estar organizacional de homens e mulheres, implementando as medidas de ação positiva que se revelem pertinentes, de modo a assegurar a igualdade em matéria de oportunidades, de tratamento e de resultados entre homens e mulheres, sendo que para esse fim, os/as Trabalhadores/as foram auscultados sobre as necessidades não supridas e o clima organizacional através de questionários realizados de 13 de janeiro a 21 de janeiro de 2022. O estudo de clima e a avaliação de satisfação foram realizados entre março e abril de 2022.

Para envolver os/as trabalhadores/as e suas famílias na promoção de uma cidadania ativa e de uma cultura de não discriminação realizaram-se ações de consolidação de equipa/fortalecimento de relações que permitam uma maior aproximação das pessoas, intra e inter departamental, desenvolvendo uma cultura organizacional e como tal realizaram-se *team buildings* como o “Suzete faz Frete” e atividades de convívio como o dia da Família, no *Slide Splash*, e as comemorações do feriado municipal. Para apelar à importância da participação dos/das Trabalhadores/as nas atividades desenvolvidas pela CML é feita a divulgação das atividades através do *site* do Município, ainda são feitas auscultações no decorrer das próprias iniciativas ou até mesmo, no inquérito de satisfação proveniente do Sistema de Gestão da Conciliação para avaliar o grau de satisfação dos/as Trabalhadores/as.



Não foi realizado o relatório anual sistematizado uma vez que não foram sinalizadas situações de segregação vertical.

#### EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL

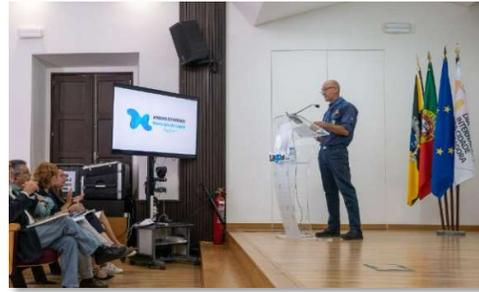
**Objetivo 6.3. Incluir os princípios da Igualdade, Não Discriminação e Cidadania, em todos os procedimentos relacionados com a contratação e termo da atividade ao nível dos Recursos Humanos**

**Objetivo 6.4. Incluir os princípios da Igualdade, Não Discriminação e Cidadania nos procedimentos relacionados com a contratação de bens e serviços**

#### Dimensão 6 - Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as

Medidas	Ações	Avaliação
	Garantia de que o perfil das pessoas encarregadas do recrutamento e seleção incorpora o conhecimento e a aplicação dos princípios da não discriminação em geral e da igualdade entre homens e mulheres em particular	Concretizado
6.3.1. Garantir a equidade e a promoção da igualdade ao longo do processo de recrutamento.	Aplicar o princípio dos limiares mínimos de paridade dos membros que constituem o júri	Não Concretizada
	Descrição de funções do posto de trabalho a desempenhar sem enviesamentos de género, e que assentem em critérios objetivos, demonstráveis, centrados no tema da experiência, da formação e da capacidade de exercício necessária ao preenchimento desse posto de trabalho	Concretizado
6.3.2. Incluir a temática da igualdade de mulheres e homens, não discriminação e cidadania ativa no conteúdo das provas/entrevistas de conhecimentos dos procedimentos concursais.	Criar <i>disclaiming</i> de igualdade de género a introduzir na notificação do Júri	Não Concretizada
	Criar modelos de questões para introdução nas provas	Não Concretizada
6.3.3. Avaliar a representatividade de mulheres e homens em todas as ações de formação	Monitorizar o número de horas de formação realizadas por H e M, por tema	Concretizado
6.4.1. Definir critérios nos processos aquisitivos, relativos à Responsabilidade Social onde se inclui a igualdade entre homens e mulheres	Incluir critérios de igualdade entre mulheres e homens em 10% dos processos concursais de aquisição de bens e serviços em Concursos Públicos	Não Concretizada

Com o objetivo de 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 foram realizadas em 2020 e 2021 formações em Igualdade de Género a mais de 30 Técnicos/as de diferentes áreas do município. Dando continuidade a estas formações, 2 técnicos que trabalham diretamente com a Câmara Municipal beneficiaram de um curso gratuito em 2022.



Para o mesmo objetivo é realizada a descrição de funções do posto de trabalho a desempenhar, sem enviesamentos de género, e que assentem em critérios objetivos, demonstráveis, centrados no tema da experiência, da formação e da capacidade de exercício necessária ao preenchimento desse posto de trabalho.

## EIXO EXTERNO

### EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL

#### Objetivo 1.1. Desenvolver Competências em Igualdade de Género e não-discriminação nos agentes comunitários

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

Medidas	Ações	Avaliação
1.1.1. Elaborar Plano de Formação anual dirigido a diretores de agrupamentos e docentes com ações sobre estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, igualdade de género e não-discriminação em função do sexo, combate à violência de género, incluindo o assédio.	Realizar ações de formação a docentes, envolvendo até 50% dos Agrupamentos de Escolas	Não Concretizada
1.1.2. Elaborar Plano de Formação anual dirigido a dirigentes associativos e técnicos com ações sobre inclusão, estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, igualdade de género e não-discriminação em função do sexo, combate à violência de género, incluindo o assédio, cidadania ativa	Realizar ações de formação, envolvendo 20% os/as Dirigentes Associativos e 25% de técnicos/as Envolver 50% das Associações e IPSS	Concretizado
1.1.3. Elaborar Plano de Formação anual dirigido a dirigentes desportivos e técnicos com ações sobre inclusão, estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, igualdade de género e não-discriminação em função do sexo, combate à violência de género, incluindo assédio e violência no desporto	Realizar ações de formação, envolvendo 30% de Dirigentes desportivos e 35% de treinadores/as Envolver 50% dos Equipamentos Desportivos	Não Concretizada

Referente ao Eixo Externo, dentro da primeira Dimensão, Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo e em resposta ao objetivo Desenvolver Competências em Igualdade de Género e não-discriminação nos agentes comunitários, a CML realizou uma ação de sensibilização “Encontro do Associativismo” na qual estiveram presentes 47 Técnicos e Dirigentes e onde reuniu mais de 20 associações locais, a que se juntaram representantes institucionais que refletiram acerca do que se já faz, e o que se poderá fazer melhor face ao atual contexto da sociedade, a história do associativismo, os respetivos apoios e enquadramento legal,

bem como os desafios que impelem as associações a adaptar-se às mudanças e às necessidades das pessoas para contribuir ativamente para o desenvolvimento sociocultural, educativo e desportivo da comunidade.

## EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL

### Objetivo 1.3.Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública

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

Medidas	Ações	Avaliação
	Realizar Ciclo de Conferências na área da cidadania, participação, cultura e política	Concretizado
	Dinamizar um Projeto de Cidadania ativa com canais adequados ao exercício do direito de participação política e cívica ativa por parte das crianças, adolescentes e jovens.	Concretizado
	Realizar Assembleias Municipais Jovens anuais que favoreçam a participação na gestão e melhoria da vida comunitária de crianças, adolescentes e jovens	Concretizado
	Atualizar o regulamento do Orçamento Participativo de Lagoa	Concretizado
	Dinamizar Orçamento Participativo Jovem de Lagoa que favoreça uma maior participação dos cidadãos e das cidadãs mais jovens	Em Curso
1.3.1. Criar estratégias de mobilização e participação cívica de todas as pessoas	Realizar diagnóstico participado de apoio à elaboração de um Plano de Ação para a Juventude	*Concretizado
	Atribuir bienalmente o Prémio Maria Barroso destinado a dar ênfase e divulgar boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não discriminação de âmbito nacional	*Concretizado
	Criar mecanismos de apoio ao Emprego e Inserção Social de grupos vulneráveis para o aumento das qualificações dos jovens e adultos no concelho de Lagoa	*Concretizado
	Realizar ações complementares de educação/formação, nomeadamente Conferências e Encontros temáticos em áreas diversas para capacitação de técnicos e comunidade em geral	Concretizado
	Integrar nas políticas públicas municipais medidas preconizadas pelas autarquias familiarmente responsáveis, bem como por instituições promotoras da qualidade de vida, da igualdade e cidadania: Prémio "Autarquia + Familiarmente Responsável®"	Não Concretizada

Para a promoção do exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública, a CML criou estratégias de mobilização e participação cívica de todas as pessoas como a realização de Ciclos de Conferências, tais como, Ciclo de Investigação em Curso '22; O Património Religioso, arquitetónico e artístico do Município de Lagoa; Conflitos e Tumultos devido à Política em matéria religiosa na 1.ª República em Portugal (15. outubro 2022); A Evolução dos Repertórios de ação Coletiva no século XIX (3. junho 2022) e Apresentação Pública do Projeto Casa da Cidadania (9. setembro 2022).



Para obter a participação ativa por parte das crianças, adolescentes e jovens, a CML, realizou o evento Assembleia Jovem - MY Polis que decorreu no Auditório Carlos do Carmo para os dois agrupamentos escolares de Lagoa, no qual participaram 5 turmas do Agrupamento ESPAMOL e 11 do Agrupamento AERA.

Com o mesmo propósito, foi realizada uma Assembleia a 11 de maio de 2022 para favorecer a participação na gestão e melhoria da vida comunitária de crianças, adolescentes e jovens.

Foi publicado em Diário da República a 9 de dezembro de 2022 o Regulamento do Orçamento Participativo de Lagoa e a 12 de janeiro foi realizado com a equipa interna em conjunto com a entidade Dypall o procedimento de contratação para a realização do diagnóstico de apoio à elaboração de um Plano de Ação para a Juventude.



Encontra-se em curso um questionário e já foram realizadas 9 sessões de grupo de jovens para a captação da opinião para posterior realização do Plano de Ação para a Juventude.

A atribuição bianualmente do Prémio Maria Barroso destinado a dar ênfase e divulgar boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não discriminação de âmbito nacional tem como propósito homenagear publicamente as pessoas reconhecidas pelo seu trabalho na área de igualdade de género e cidadania e não discriminação.

Para a criação de mecanismos de apoio ao Emprego e Inserção Social de grupos vulneráveis e para o aumento das qualificações dos jovens e adultos no concelho de Lagoa, o Balcão do Empreendedor contou 454 atendimentos individuais na secção do Emprego e 120 inserções no mercado de trabalho. Relativamente à secção do Empreendedorismo contabilizaram-se 123 atendimentos individuais, 7 novos negócios criados, 64 empresas contactadas e 5 novos protocolos e parcerias estabelecidas. Com o mesmo fim foram certificados 31 formandos/as (RVCC) no Centro Qualifica de Lagoa.

Foram realizadas duas ações complementares de educação/formação, nomeadamente Conferências e Encontros temáticos em áreas diversas para capacitação de técnicos e comunidade em geral, "Formação Ciclo Desmarca-te Nacional" e o "JOB Pass". Para a primeira ação foi realizado um Curso Intensivo de Emprego e um Curso Intensivo de Empreendedorismo. O JOB Pass, Curso Intensivo Presencial de Orientação para a



Empregabilidade tinha como objetivo o desenvolvimento de competências para a empregabilidade, dispondo de um acompanhamento por parte da Fábrica do Empreendedor na integração no mercado de trabalho. Esta formação contou maioritariamente com beneficiários de Rendimento Social de Inserção (RSI).

## EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL

### Objetivo 1.3.Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública

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

Medidas	Ações	Avaliação
	Comemorar anualmente o Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro), com a colaboração/participação de entidades do concelho (IPSS, Associações, Escolas) e comunidade em geral	Concretizado
1.3.2. Assinalar datas importantes através de atividades diversas com a definição da Agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa em parceria com os agentes locais	Criar um plano anual intersectorial, promovendo as seguintes datas comemorativas: Dia Internacional contra a discriminação racial - 21 de março; Dia da Não Violência Escolar e da Paz - 31 de janeiro; Dia Internacional da Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina - 6 de fevereiro; Dia Mundial do Refugiado - 20 de junho; Dia Internacional do Idoso - 1 de outubro; Dia Internacional dos Direitos da Criança - 20 de novembro; Dia Internacional para a violência contra as Mulheres - 25 de novembro; Dia Internacional das Pessoas com Deficiência - 3 de dezembro; Dia Internacional da Imigração - 18 de dezembro; Dia Internacional dos Direitos Humanos - 10 de dezembro	Concretizado
	Celebrar anualmente o Dia Internacional da Mulher	Concretizado
	Protocolar com instituições locais espaços de troca de serviços essenciais e descentralizar através de uma rede local.	*Concretizado
	Facilitar a dinamização de programas longitudinais de prevenção e promoção da saúde no âmbito das competências pessoais e sociais de forma contínua e com avaliação anual em contexto escolar e comunitário.	Concretizado
1.3.3. Criar serviços de proximidade e de promoção de igualdade, cidadania e não discriminação	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.	Concretizado
	Fomentar a prática desportiva federada e competitiva das raparigas nos desportos sub-representados	Concretizado
	Facilitar a disponibilização de Bilhetes mais acessíveis a famílias numerosas e a pessoas com deficiência e respetivos acompanhantes	Em curso
	Incluir as famílias como público estratégico a beneficiar das ações de sensibilização em Igualdade de Mulheres e Homens, Não-Discriminação, prevenção da Violência doméstica e no namoro e <i>bullying</i>	Concretizado
1.3.4. Facilitar a criação e disseminação de serviços culturais, desportivos e de entajuda familiar - cuidadores informais de pessoas idosas e crianças através dos recursos ao trabalho voluntário de jovens, pessoas idosas, pessoas desempregadas ou outras pessoas interessadas.	Promover o Banco Local de Voluntariado de Lagoa junto das entidades locais e dos cidadãos e das cidadãs	Não Concretizada

Como promoção do exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública, a CML comemora anualmente o Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro), com a colaboração/participação de entidades do concelho (IPSS, Associações, Escolas) e comunidade em geral.

Para assinalar datas importantes, com a definição da Agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa em parceria com os agentes locais, foi realizada uma visita do Executivo às escolas do Concelho, bem como outras iniciativas, “Degraus para a Igualdade” (iniciativa proposta pela CIG) e as Jornadas do “Companheiro”.



A realização de um plano anual intersectorial, promovendo datas comemorativas contou com diversas atividades relativas às seguintes

datas: Dia Internacional contra a discriminação racial - 21 de março; Dia Internacional do Idoso – 1 de outubro; Dia Internacional dos Direitos da Criança – 20 de novembro; Dia Internacional para a violência contra as Mulheres – 25 de novembro; Dia Internacional das Pessoas com Deficiência – 3 de dezembro; Dia Internacional dos Direitos Humanos – 10 de dezembro e por fim a celebração anual do Dia da Mulher.



Para a inclusão das famílias como público estratégico a beneficiar das ações de sensibilização em Igualdade de Mulheres e Homens, Não-Discriminação, prevenção da Violência doméstica e no namoro e bullying a CML criou iniciativas como as “Olimpíadas da Família”, “Olhar a Família”, bem como atividades no mês da prevenção dos maus-tratos na infância (abril) e no mês dos afetos (fevereiro) com um evento digital e algumas iniciativas de forma a alertar para mensagem que a temática corporiza.

Para a criação de serviços de proximidade e de promoção de igualdade, cidadania e não discriminação a CML desenvolveu diversas atividades como protocolos com a Federação Portuguesa de Futebol e GD Lagoa RUGBY e com instituições locais, espaços de troca de serviços essenciais.

A CML implementou e dinamizou programas longitudinais de prevenção e promoção da saúde em contexto escolar e comunitário, como yoga, ginástica de manutenção, *atelier* criativo, animação musical, tardes de espiritualidade com emoções, tardes de "Ler, Comer e Escrever", visitas e passeios, ações de sensibilização / workshops, bem como a introdução do Mês Sénior no Município com uma aula de hidroginástica e de ginástica e sessões de revista. Para todas estas atividades participaram 800 seniores. Relativamente ao contexto escolar foram realizados rastreios e avaliações nutricionais a 669 alunos em 7 escolas.



Ainda em matéria da prevenção e promoção da saúde, a promoção e estimulação da prática desportiva federada e competitiva para raparigas contou com a participação do agrupamento de escolas ESPAMOL E AERA com um total de 66 raparigas nos anos 2021/2022 e 2022/2023. De salientar que abaixo de Lisboa, Lagoa é o único Concelho que oferece unidades de alto rendimento em ambos os agrupamentos escolares.

**EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL**
**Objetivo 2.1. Aumentar o equilíbrio de género**
**Dimensão 2 - Promover o reforço do equilíbrio de género**

Medidas	Ações	Avaliação
2.1.1. Aumentar o nº de raparigas inscritas nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (STEAM)	Implementar campanhas de incentivo/desmistificação das áreas STEAM para raparigas	Concretizado
2.1.2. Promover iniciativas para reforçar a participação de raparigas e das mulheres no desporto	Realizar 2 iniciativas por ano de promoção da participação das raparigas e das mulheres no desporto	Concretizado
2.1.3. Aumentar o número de raparigas praticantes de desporto	Apoiar a filiação e taxas associadas à prática desportiva por meninas, raparigas e mulheres no concelho	Concretizado
2.1.4. Incentivar o equilíbrio de género por modalidade desportiva	Desenvolver uma Política de Patrocínios ou Apoios que inclua critérios sociais, incluindo a promoção da igualdade de género no desporto, e que defina condições favoráveis à participação do sexo sub-representado na modalidade em questão	Não Concretizada

No decurso do objetivo em aumentar o equilíbrio de género, a CML desenvolveu campanhas de incentivo/desmistificação das áreas STEAM para raparigas, como o “*Technovation Girls Challenge*”, onde foi possível contar com a participação da Escola Nobel.

Também no Desporto foram promovidas iniciativas para reforçar a participação de raparigas, como a Fase Final Sub-16 Basquetebol Feminino e o Troféu Cidade de Lagoa e Futebol Feminino, bem como, aumentar o número de raparigas praticantes através de contratos e programas desportivos, passando para 522 o número total de meninas, raparigas e mulheres com filiação no Concelho.

**EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL**
**Objetivo 3.1. Criar Espaços Públicos Multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade**
**Dimensão 3 - Diversidade e coesão social no município**

Medidas	Ações	Avaliação
---------	-------	-----------

3.1.1. Criar acessos a pessoas com deficiência em condições de igualdade com os demais, ao ambiente físico, ao transporte, à informação e comunicações, incluindo as tecnologias e sistemas de informação e comunicação e a outras instalações e serviços abertos ou prestados ao público, tanto nas áreas urbanas como rurais

Reforçar a segurança nas ruas, principalmente à noite com iluminação e reforço do policiamento

Em curso

Implementar sinalética em espaço público adaptada a pessoas mobilidade reduzida ou diminuição da função visual

Concretizado

Reabilitar os arruamentos para melhorar a mobilidade (espaços verdes, públicos e de lazer acessíveis para todas as pessoas)

Concretizado

Com o objetivo de criar espaços Públicos Multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade, a CML implementou sinalética em espaços públicos adaptada a pessoas com mobilidade reduzida ou diminuição da função visual, foram também reabilitados os arruamentos para melhorar a mobilidade (espaços verdes, públicos e de lazer acessíveis para todas as pessoas).

Para o reforço à segurança nas ruas, o Conselho de Ministros aprova Polícia Municipal para Lagoa, a 2 de março de 2023.



#### EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL

**Objetivo 3.1. Criar Espaços Públicos Multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade**

##### Dimensão 3 - Diversidade e coesão social no município

Medidas	Ações	Avaliação
	Assegurar o atendimento especializado de apoio à violência de género no concelho	Concretizado
3.1.2. Enquadrar a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica	Sensibilizar os munícipes para facultar a comunicação de casos de violência em espaço privado	Concretizado
	Divulgar o serviço prestado no âmbito da violência doméstica	Concretizado

Incluído dentro do presente objetivo, foram desenvolvidas ações para enquadrar a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, como o atendimento especializado de apoio à violência de género no concelho, a sensibilização dos munícipes para facultar a comunicação de casos de violência em espaço privado e a divulgação do serviço prestado no âmbito da violência doméstica.

#### EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL

**Objetivo 3.1. Criar Espaços Públicos Multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade**

**Dimensão 3 - Diversidade e coesão social no município**

Medidas	Ações	Avaliação
	Criar/dinamizar ateliês de recolha do património cultural e histórico local: publicação e difusão das tradições do concelho que caracterizam a história local, através de ações de carácter intergeracional e de recolha de saberes/tradição oral junto de pessoas idosas.	Concretizado
3.1.3. Promover a identidade do património cultural	Percursos do Património – Vamos à rua conhecer a nossa história! Difundir a Identidade local e cultural pelas famílias e junto da comunidade educativa.	Concretizado
	Criar espaços para as novas gerações, que mobilize e motive à criatividade e à inovação, encorajando a concretização de projetos apresentados/dinamizados pelos jovens do concelho.	Concretizado

De maneira a promover a identidade do património cultural foi realizada a apresentação do n.º 1 da Arade, a Revista do Arquivo Municipal de Lagoa que atende à publicação e difusão das tradições do concelho que caracterizam a história local, através de ações de carácter intergeracional e de recolha de saberes/tradição oral junto de pessoas idosas.



Para a mobilização e motivação à criatividade o Centro Cultura Convento de São José e a Escola e Artes disponibiliza projetos dinamizados e apresentados pelos jovens do Concelho, incluindo a participação num stand na Festa da Juventude com a apresentação dos trabalhos realizados ao longo do ano na Escola de Artes.

Os Percursos do Património é uma atividade financiada com fundos de programas de apoio à programação cultural externos ao Município (Algarve; Bezaranha, etc.). O financiamento não se encontrou previsto para 2022 e por essa razão não foi executada.

**EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL**

**Objetivo 3.1. Criar Espaços Públicos Multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade**

**Dimensão 3 - Diversidade e coesão social no município**

Medidas	Ações	Avaliação
	Alargar o número de pessoas beneficiárias Cartão Lagoa Social	Não Concretizada
3.1.4. Reduzir as desigualdades em função das condições socioeconómicas e de idade	Elaborar relatório anual dos apoios ao nível do acesso à habitação por todas as pessoas.	Concretizado
	Criar polos da Biblioteca Municipal e projetos de promoção do Livro e da Leitura para disseminação da língua portuguesa e do acesso à leitura por todas as pessoas independentemente do seu local de residência, cultura e condição socioeconómica	Não Concretizada

Com o intuito de reduzir as desigualdades em função das condições socioeconómicas e de idade foram atribuídos 23 novos apoios a candidaturas bem como, 40 renovações do apoio, ao nível da habitação. Do Fundo de Emergência Social foram atribuídos 6241 apoios e das Bolsas de estudo outros 37.

## EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL

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

#### Dimensão 3 - Diversidade e coesão social o município

Medidas	Ações	Avaliação
3.1.1. Promover fóruns participativos, favorecendo o diálogo do Presidente e Vereadores, com os cidadãos e cidadãs com objetivo de auscultar necessidades de forma descentralizada e participada	Apresentar o Executivo da CML nas Escolas no âmbito da promoção da cidadania e participação dos jovens	Concretizado
	Realizar assembleias Jovens com o Executivo da CML	Concretizado
	Dinamizar "Conversas com o Presidente": comunicação direta com os munícipes tendo como suporte as novas tecnologias de informação (Internet e mensagens escritas no "chat de conversação" <i>on line</i> no Portal do Município)	Não Concretizada
3.1.2. 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).	Criar Plataformas digitais interativas de informação aos cidadãos, visitantes e empreendedores	Em Curso
	Criar espaços de atendimento de proximidade ao cidadão e/ou empreendedor.	*Concretizado
	Dinamizar projetos relacionados com a educação ambiental, consumo sustentável e ação climática	Concretizado
3.1.3. Desenvolver uma perspetiva de ação holística relacionando as pessoas à natureza e promovendo a conservação e preservação dos recursos naturais		
3.1.4. Promover diversas atividades de cariz educativo, social, desportivo que promovam sensibilizações nas áreas do <i>bullying</i> , violência no namoro e inclusão	Dinamizar projetos ou ações em contexto escolar e comunitário	Concretizado

Em resposta à promoção do exercício da cidadania e participação da comunidade na gestão do território foram realizados fóruns participativos favorecendo a apresentação e o diálogo por parte do Executivo, a referida ação realizou-se nas comemorações do mês da Igualdade, como também a realização de assembleias Jovens com o Executivo com a colaboração da *My Polis*.

Com o propósito de 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), foram criados os seguintes gabinetes: o Gabinete de Apoio ao Agricultor, a laborar com atendimento aos agricultores, a Fábrica do Empreendedor, que compreende as vertentes do Emprego e do Empreendedorismo e por fim, encontra-se previsto para o decorrer de 2023 a criação de um Gabinete de Apoio às PME.





Numa perspetiva de ação holística relacionando as pessoas à natureza e promovendo a conservação e preservação dos recursos naturais foram promovidos exercícios de participação da comunidade na gestão do território através de diversas ações de formação, oficinas e ações de sensibilização ambiental. Em todas as atividades disponibilizadas foi desenvolvida uma perspetiva de ação holística relacionando as pessoas à natureza e promovendo a conservação e preservação dos recursos naturais. Foram conjuntamente dinamizados vários projetos relacionados com a educação ambiental, consumo sustentável e ação climática, de onde se destaca o Programa Bandeira Azul que englobou ações de sensibilização ("O Homem que Plantava Árvores"), oficinas da Biodiversidade ("Conhecer para Proteger", Espetáculos de Robertos "Dom Roberto e o Lixo Marinho"), ações de limpeza de praia, atividades de sensibilização do público ("Alojamento Local para Aves"), BioClips do Ambiente, Caminhadas de Observação de Aves, Formações Técnicas de Ilustração Científica, Oficina de Agricultura Regenerativa, Oficinas de Geodiversidade ("À Descoberta da Geodiversidade do Algarve") e Percursos Exploratórios ("À Descoberta dos Habitats do Sítio das Fontes"). São de destacar a celebração da Semana Verde, da Semana da Biodiversidade, do *Ecology Day*, e a SEIVA - Semana de Educação e Iniciativas de Voluntariado Ambiental (APA).

Numa perspetiva de cariz educativo, social e desportivo que promova a sensibilização nas áreas do *bullying*, violência no namoro e inclusão foram realizadas ações em contexto escolar e comunitário. Em contexto escolar foram realizadas 16 ações em 7 escolas por meio de jogos tradicionais e olimpíadas jovens, no contexto comunitário foram realizadas ações para técnicos municipais e associações.

#### **4. Resultado das ações de comunicação**

O PMIND é acompanhado por um Plano de Comunicação, onde se inscrevem todas as atividades de comunicação relacionadas com a igualdade e não discriminação. O Plano de Comunicação tem planeadas ações ao longo do período de execução, que têm vindo a ser efetuadas dentro dos prazos definidos.

Destacamos as infografias para comunicação dos resultados do diagnóstico e do PMIND, uma forma mais inclusiva de comunicação, particularmente junto dos públicos mais operacionais, mas também junto dos/as trabalhadores/as como forma rápida e simples de assimilação de conteúdo.

#### **5. CONCLUSÃO**

A execução do PMIND e as atividades estão a decorrer de acordo com o planeado. Da análise da execução é possível identificar algumas melhorias face aos anos anteriores no que se refere ao grau de conhecimento interno sobre o PMIND e as suas atividades.

Este nível de progresso decorre, sobretudo, dos esforços envidados no envolvimento das diferentes áreas na execução e sobretudo na monitorização das atividades planeadas. Os diferentes mecanismos de envolvimento utilizados, e em particular, as reuniões realizadas para explorar os indicadores e esclarecer sobre as metodologias de recolha de dados revelaram-se eficazes.



## 2. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

### 2.1. EIXO INTERNO – Órgãos e Serviços da Câmara Municipal

#### 2.1.1. Dimensão 1 – Capacitação Interna

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

## 2.1.2. Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
<b>EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL</b>						
<b>DIMENSÃO 2</b> 2. Estratégia, Missão e Valores	2.1. Concretizar de forma mais ampla o compromisso com a igualdade de género na estratégia, missão e valores da CML	2.1.1. Realizar infografia do PMIND para comunicação interna e externa e sua colocação nos serviços	Assegurar a colocação da infografia sobre o PMIND em 70% dos edifícios	Nº de edifícios com a infografia/Nº total de edifícios da CML	Gabinete de IG e Cidadania Gabinete de Comunicação e Imagem	até março 2022
		2.1.2 Elaborar diagnósticos periódicos nas diversas áreas de intervenção tendo em conta os indicadores dos guiões do Projeto Local Gender Equality	Realizar 4 diagnósticos em 4 áreas de intervenção	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania DASC - Educação Desporto Divisão de Recursos Humanos Divisão de Planeamento Estratégico - Mobilidade	até dezembro 2024
		2.1.3. Divulgar normas aplicáveis em Portugal, direitos e deveres relativos à Igualdade, Não Discriminação e Cidadania junto dos/as trabalhadores/as	Rever periodicamente o Manual do/a Trabalhador/a, com vista a torná-lo atual, mais apelativo e discriminativo dos vários serviços e responsáveis setoriais	Realizado/Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC	jan a março de cada ano
			Criar organograma nominal, a nível das hierarquias com fotografias para facilitar a identificação dos responsáveis	Realizado/Não Realizado	Divisão de Recursos Humanos Grupo Trabalho SGC	jan a março de cada ano
			Criar um Guião de apresentação de novos/as trabalhadores/as a todos os setores da autarquia, valorizando a fase de integração dos/as novos/as trabalhadores e trabalhadoras na organização, tornando a sua aplicação obrigatória	Realizado/Não Realizado	Divisão de Recursos Humanos Grupo Trabalho SGC	até dezembro 2023
			Implementar um Plano de Segurança e Saúde Ocupacionais	Realizado/Não Realizado	DRH - Serviço de Segurança no Trabalho	até dezembro 2024
			Manter atualizada a comunicação Interna com documentação informativa na intranet e em suporte visual apelativo nos serviços operacionais, no âmbito do Sistema de Gestão de Conciliação	Realizado/Não Realizado	Divisão Recursos Humanos/Grupo Trabalho SGC	jan a março de cada ano
			Dinamizar de 2 sessões de esclarecimento junto dos/as trabalhadoras/as sobre o Manual do/a Trabalhador/a e medidas do Sistema de Gestão de Conciliação	Nº de sessões realizadas Nº de participantes total	Divisão Recursos Humanos/Grupo Trabalho SGC	até dezembro 2024
			2.1.4. Promover o limiar de paridade mínimo de 30% de homens e 30% de mulheres, na composição das equipas de trabalho, incluindo júris, equipas de avaliação, auditoria e fiscalização.	Assegurar que 100% das novas equipas criadas com 30% dos membros da equipa com o sexo sub-representado	Nº novas equipas com 30% dos elementos com o sexo sub-representado/ano / Nº novas equipas criadas	Conselheira Local para a Igualdade Divisão Recursos Humanos
		2.1.5. Promover limiares de paridade mais exigentes na composição dos órgãos autárquicos do Município e Freguesias e nos gabinetes de apoio	Sensibilizar os partidos com representação local para a existência de 40% de mulheres nos órgãos autárquicos do Município e Freguesias e nos gabinetes de apoio	Relação entre H e M nos órgãos autárquicos, freguesias e gabinetes de apoio	Assembleia Municipal	até dezembro 2024
		2.1.6. Criar normas e orientações específicas relativas à linguagem inclusiva e de identidade organizacional em todos os documentos/ comunicação institucional	Editar e divulgar o Manual de Identidade Organizacional	2 divulgação/ano	Gabinete de Apoio à Presidência Gabinete Comunicação e Imagem Divisão Administrativa Divisão de Recursos Humanos / Grupo de Trabalho SGC / Serviço Segurança no Trabalho	até dezembro 2024
			Disseminar os Planos de Comunicação nas áreas de maior impacto externo e interno: cultura, desporto, educação, ação social, conciliação e bem-estar organizacional	1 divulgação/ano	Divisão de Ação Sociocultural: Educação; Cultura; Desporto; Ação Social	até dezembro 2024
		2.1.7. Criar um Glossário para adoção de linguagem inclusiva	Divulgar o Glossário de conceitos e exemplos práticos pelos diversos setores e site autárquico	1 divulgação/ano	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Gabinete Comunicação e Imagem Dirigentes e coordenadores (líderes organizacionais) Gestão de Redes	até dezembro de cada ano

## 2.1.2. Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
<b>EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL</b>						
			Garantir que os instrumentos de comunicação passam pelos/pelas trabalhadores/as de forma articulada para que assegure uma linguagem inclusiva, não discriminatória e coesa	Nº de instrumentos de comunicação que cumprem a linguagem inclusiva		até dezembro 2024
		2.1.8. Fomentar a dinamização de Oficinas para revisão de documentos formais com a integração do Manual de Identidade Organizacional e linguagem inclusiva nos mesmos, para a disseminação de uma imagem comum e identificativa da organização – Município de Lagoa (Algarve)	Rever os documentos	Nº de documentos institucionais revistos	Gabinete de Comunicação e Imagem / Divisão Administrativa Conselheiras para a Igualdade e Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro 2024
		2.1.9. Promover envolvimento da EIVL na implementação das atividades do Plano Municipal para a Igualdade	Incrementar o funcionamento da EIVL - Equipa de Igualdade para a a Vida Local e a Comissão de Ética	Nº reuniões/ano   % Participação/reunião	Conselheira Local para a Igualdade	até dezembro 2024
		2.1.10. Desagregar dados por sexo na documentação emitida pela CML: (1) Identificar os documentos de publicação externa por serviço; (2) Definir os dados a desagregar; (3) Apoiar na recolha dos dados e desagregação	Em todos os documentos internos ou para divulgação externa que contenham dados, apresentar a desagregação por sexo em 4 serviços	Nº de novos documentos nos 4 serviços com desagregação de dados por sexo/Nº de novos documentos criados	Educação, Cultura, Desporto, Recursos Humanos Apoio e Monitorização: Gabinete de IG e Cidadania	até dezembro 2024
		2.1.11. Desagregar dados por sexo no recrutamento	Obter 100% dos processos de recrutamento com os dados por sexo desagregados	Nº processos de recrutamento com os dados por sexo desagregados/ano / Nº processos de recrutamento realizados/ano	Divisão de Recursos Humanos	Ao longo do ano
		2.1.12. Elaborar o Plano Estratégico Municipal para a Educação	Apresentar o plano até maio de 2022	Realizado/Não Realizado	Divisão de Ação Sociocultural (DASC): Educação	até maio 2022
		2.1.13. Elaborar o Programa de Atividades Educativa Municipais de Lagoa	Apresentar o plano até 15.12.2022 e sua atualização em setembro de cada ano subsequente	Realizado/Não Realizado	Divisão de Ação Sociocultural (DASC): Educação; Cultura; Ação Social; Desporto, Juventude, Gabinete IGC Divisão de Ambiente	até dezembro de 2022
		2.1.14. Elaborar o Plano Estratégico Municipal para a Cultura	Apresentar o plano até 15.05.2023	Realizado/Não Realizado	Divisão de Ação Sociocultural (DASC): Cultura	até maio de 2023
		2.1.15. Criar indicadores de desempenho ético, associados ao Código de Ética da CML	Criar painel de 4 indicadores, associados ao desempenho ético	Realizado/Não Realizado	Comissão de Ética	até dezembro de 2024
		2.1.16. Realizar reuniões Semestrais da Comissão Ética	Fomentar a análise e discussão das questões éticas no seio da organização	Realizado/Não Realizado	Comissão de Ética	Até dezembro 2024
		2.1.17. Incluir na "Linha de Integridade" (contacto com a Comissão de Ética) as questões da IG e comunicar esse facto a todos/as os trabalhadores/as Aumentar o número de caixas de sugestões	Redesenhar o formulário Colocar uma caixa de sugestões por edifício Reforçar a comunicação interna na Intranet	Realizado/Não Realizado Realizado/Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC	Até dezembro 2024

## 2.1.2. Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores (continuação)

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
<b>EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL</b>						
		2.1.18. Adedir à plataforma portuguesa para a Integridade do UN Global Compact Network Portugal	Garantir a participação nas reuniões da PPI	Realizado/Não Realizado	Comissão de Ética	Até junho 2023
		2.1.19. Capacitar Lagoa como cidade sustentável, resiliente, inteligente e criativa	Organizar Fóruns de discussão interna, envolvendo Dirigentes/Técnicos e Técnicas de várias áreas sectoriais do Município, com a participação de especialistas que favoreça o conhecimento dos conceitos e características dos territórios comprometidos com a Agenda 2030, explorando/identificando as potencialidades e constrangimentos locais.	4 Fóruns/ano	Conselheira Local para a Igualdade Divisão Desenvolvimento Económico Smart City Divisão de Planeamento Estratégico - Mobilidade Divisão de Ação Sociocultural - Ação Social, Cultura, Educação e Desporto	Até dezembro 2024
		2.1.20. Recorrer a ferramenta de benchmarking internacional para comparação de práticas e aprendizagem contínua	Elaborar diagnóstico de igualdade de género de acordo com a ferramenta das WEP - Women Empowerment Principles da UN Women	Realizado/Não Realizado	Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Recursos Humanos Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	Até março 2022
		2.1.21. Monitorizar o desempenho anual da organização e do concelho ao nível do desenvolvimento sustentável tendo em conta os 17 objetivos da Agenda 2030 e as respetivas metas, "em particular os Objetivos 1 - Erradicação da pobreza, 3 - Saúde e Bem-Estar, 4 - Educação de qualidade, 5 - Igualdade de Género, 8 - Trabalho digno, 10 - Redução das desigualdades, 16 - Paz, Justiça e Instituições eficazes "	Apresentar publicamente o Relatório anual de Sustentabilidade Municipal	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade / Gabinete IGC Divisão de Ação Sociocultural	até outubro de cada ano
			Criar plataforma digital promotora da interatividade entre os diversos stakeholders	Realizado/Não Realizado	Divisão de Desenvolvimento Económico Informática e Aplicações Smart City	até dezembro de 2024
			Introduzir no orçamento municipal a perspetiva de género, criando rubrica própria para atividades na área da promoção da igualdade e combate à não discriminação	Realizado/Não Realizado	Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Divisão Financeira	até dezembro de 2024
			Realizar relatório Anual de Monitorização do PMIND, como contributo na informação periódica do Presidente da Câmara aos órgãos municipais.	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade; EIVL - Equipa de Intervenção para a Vida Local; Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	até dezembro de cada ano
		2.1.22. Criar mecanismos para generalizar a todos/as a informação e divulgação de respostas, serviços e potencialidades do concelho de forma mais eficaz e a todos os públicos, integrando os contributos dos vários parceiros que concorrem para o mesmo objetivo, para aumentar a participação cívica e o número de pessoas participantes nas ações/projetos	Criar uma plataforma de Gestão de Conhecimento Interno, com acesso partilhado a todas as pessoas, contendo legislação, formulários, protocolos, manuais, regulamentos, etc.	Realizado/Não Realizado	Gabinete de Apoio à Presidência Gabinete de Apoio à Vereação Informática / Gestão de Redes Ação Social	até dezembro de 2024
			Incrementar e intensificar a comunicação com os/as munícipes e com os/as trabalhadores/as através de novas ferramentas e meios de comunicação: atualizar o site autárquico, serviços on line e reforçar a comunicação nas diversas redes sociais	Nº de atualizações do site/ano Nº de publicações nas redes sociais/ano		Ao longo do ano
			Melhorar a comunicação externa dos apoios sociais (Cartão LagoaSocial, Apoio ao Arrendamento, Fundo de Emergência Social, Bolsas de Estudo, etc.)	Nº de iniciativas de comunicação sobre os serviços e apoio social	DASC - Ação Social Gabinete de Comunicação e Imagem	Ao longo do ano
			Aumentar a qualidade da comunicação interna	Encontro anual de Boas Práticas entre os vários serviços	Gabinete de Apoio ao Presidente / Conselheira Local para a Igualdade / Gabinete IGC	Até dezembro de cada ano
			Garantir a atualização das plataformas do Associativismo e Orçamento Participativo	Realizado/Não Realizado	DASC - Gabinete IGC	Ao longo do ano
			Criar serviços descentralizados de atendimento (Balcão único móvel)	Nº de iniciativas/ano	Gestão de Topo Divisão Administrativa	Até dezembro de 2024
			Assegurar a avaliação de satisfação das pessoas através de questionários em eventos através de aplicações e no Balcão único	Taxa de Eventos com Avaliação de Satisfação	Divisão de Ação Sociocultural (DASC): Cultura: Desporto	Ao longo do ano

			Aplicação de questionários aos utentes do balcão único, um mês por ano		
--	--	--	--	--	--

### 2.1.3. Dimensão 3 – Proteção da Parentalidade

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
<b>EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL</b>						
<b>DIMENSÃO 3</b> <b>3. Proteção da Parentalidade</b>	3.1. Encorajar os homens trabalhadores quando são pais ou candidatos a adoptantes a gozar integralmente todas as licenças, dispensas, reduções de tempo de trabalho e faltas a qte tenham direito no âmbito da sua paternidade	3.1.1. Divulgar, junto de trabalhadores/as, normas, direitos e deveres relativos ao gozo e ao exercício dos direitos inerentes à paternidade e à maternidade, em contexto formativo para a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Integrar nas ações de sensibilização do SGC (normas, direitos e deveres relativos ao gozo e ao exercício dos direitos inerentes à paternidade e à maternidade em contexto formativo para a promoção da igualdade entre homens e mulheres)	Número de homens trabalhadores que participou na ação de formação	Grupo de Trabalho SGC	Até dezembro de 2023
			Aumento de 5% na percentagem de pais que goza integralmente cada modalidade de licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas a que tenha direito no âmbito da sua paternidade	Número de homens trabalhadores que goza integralmente cada modalidade de licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas a que tenha direito no âmbito da sua paternidade, face ao número de homens que têm direito de a gozar	Grupo de Trabalho SGC	Até dezembro de 2024
		3.1.2. Criar ou aprofundar incentivos para encorajar os homens quando são pais ou candidatos a adotantes a:	Realizar uma brochura com as questões da parentalidade	Realizado / Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC	Até dezembro de 2023
	3.2. Agilizar o processo de substituição de trabalhadores/as em gozo de licença parental	3.2.1. Assegurar a substituição de trabalhadores/as em gozo de licença parental	Assegurar que 10% de trabalhadores/as em gozo de licença parental têm substitutos	Taxa de substituição dos/as trabalhadores/as em licença parental no início da licença	Divisão de Recursos Humanos	Ao longo do ano
	3.3. Melhorar a reintegração dos/as trabalhadores/as	3.3.1. Criar um Guião para a reinserção profissional após licença, assegurada pelo dirigente do respetivo serviço	Entregar o Guião a 100% dos/as trabalhadores/as que regressam de licença	Realizado/Não Realizado	Divisão de Recursos Humanos/Dirigentes da CML	Até dezembro 2023

3.4. Apoiar os trabalhadores/as nas suas funções de pais e cuidadores	3.4.1. Consultar ou auscultar às/os trabalhadoras/es para determinar se as licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas que tenham direito no âmbito da sua maternidade e da sua paternidade atendem às suas necessidades	Alcançar uma taxa de resposta dos/as trabalhadores/as elegíveis > 50% (questões sobre a respetiva matéria no questionário de avaliação de satisfação de 2023 através de questões condicionais)	Realizado/Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC	Ao longo do ano
	3.4.2. Monitorizar por tipo de benefício e respetiva duração efetiva, do número de trabalhadores que exercem os seus direitos a licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas a que tenham direito no âmbito da sua paternidade	Integrar este indicador, com todas as suas modalidades e variantes, no Balanço Social	Balanço Social de 2022 com este indicador Nº de homens com gozo dos 15 dias de licença parental/nº total de homens com direito a gozar os 15 dias de licença parental *100		Divisão de Recursos Humanos

### 2.1.4. Dimensão 4 – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO	
<b>EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL</b>							
<b>DIMENSÃO 4</b>	<b>4. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal</b>	4.1. Melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal, profissional e familiar	4.1.1. Avaliar o impacto das medidas de conciliação, de modo integrado com o conteúdo pertinente da Dimensão 3	Realizar inquéritos de satisfação para avaliar o impacto das medidas de conciliação (questões sobre a respetiva matéria no questionário de avaliação de satisfação de 2023 através de questões condicionais)	Realizado/Não Realizado	Grupo de Trabalho SGC	Ao longo do ano
			4.1.2. Promover, a título de ação positiva, sensibilização e a formação para a autonomia individual dos homens trabalhadores nos diversos domínios do trabalho não pago indispensável à organização harmoniosa da vida familiar, incluindo igualmente o cuidado a crianças e outros familiares dependentes e a execução das tarefas domésticas, de modo a facilitar a igual repartição do tempo de trabalho não pago entre as pessoas adultas do mesmo agregado familiar	Definir os conteúdos formativos das intervenções quer de sensibilização, quer de formação, e realizar uma ação piloto de sensibilização e uma ação piloto de formação e de sensibilização	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade	até dezembro de 2023
			4.1.3. Garantir o funcionamento do Sistema de Gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no âmbito da Norma Portuguesa 4552:2016.	Atualizar o Programa de Ação ao nível de: - Práticas Laborais no domínio da igualdade e não discriminação entre trabalhadoras e trabalhadores em função do sexo e designadamente da maternidade e da paternidade, incluindo nas mencionadas Boas Práticas a recusa da segregação horizontal e vertical, com a conseqüente promoção da igualdade remuneratória; - Apoio profissional de Desenvolvimento Pessoal; - Serviços E Benefícios;	Monitorizado através dos indicadores do SGC	Executivo Câmara Municipal Conselheira Local para a Igualdade Recursos Humanos Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Divisão de Ação Sociocultural	Ao longo do ano
			4.1.4. Implementar medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as colaboradores/as, no âmbito da cooperação externa para a promoção desportiva e de acesso aos equipamentos sociais, criando uma cláusula para o efeito nos Protocolos anuais ou no respetivo regulamento.	Promover a prática desportiva dos/as trabalhadores/as e seus familiares;	Nº de iniciativas de promoção do desporto para trabalhadores/as e famílias/ano	Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Gestora e Cogestora do Sistema de Gestão da Conciliação Desporto Ação Social	Ao longo do ano
				Garantir serviços de apoio ao cuidado de descendentes e ascendentes a preços mais reduzidos	Nº de IPSS com redução % na mensalidade aos trabalhadores/as da CML / Nº de IPSS do concelho		Ao longo do ano
				Garantir o apoio aos/às trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal através de protocolo anual com a Associação respetiva, ao nível de benefícios de saúde, educação e de animação sociocultural e desportiva.	Realizado/Não Realizado		Ao longo do ano
			4.1.5. Estudar o absentismo e definir metas de redução	Reduzir o absentismo abaixo dos 8%, no que se relaciona com o nº de dias não trabalhados resultantes de situações de segurança no trabalho (faltas por acidentes no serviço ou doença profissional)	Taxa de absentismo	Grupo de Trabalho SGC	Até dezembro de 2024
			4.1.6. Implementar medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as trabalhadores/as, no âmbito da promoção cultural do Município.	Disponibilizar o Passaporte cultural a todos/as os trabalhadores e trabalhadoras e aumentar o usufruto da programação cultural por parte da comunidade.	Nº de passaportes atribuídos	Gestora e Cogestora do Sistema de Gestão para a Conciliação DASC - Atividades Culturais	Ao longo do ano
4.1.7. Implementar medidas de conciliação entre vida profissional / vida familiar: com o intuito de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores e das trabalhadoras	Operacionalizar a política de conciliação e respetivo Programa de Ação plurianual entre 2022 e 2024	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade Gestora e cogestora do Sistema de Gestão da Conciliação Recursos humanos Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	Ao longo do ano			

			Divulgar as medidas de conciliação através do Boletim Informativo que acompanha mensalmente o recibo de vencimento e disponibilizar o Manual do Trabalhador/a na intranet e em papel nos serviços operacionais, para consulta de todos/as os/as trabalhadores/as	1 divulgação trimestral	Grupo Trabalho SGC/Divisão RH e Gabinete de Comunicação e Imagem	Ao longo do ano
		4.1.8. Criar um programa de Apoio às Atividades Domésticas	Facilitar a aquisição de refeições confeccionadas a preços acessíveis (serviço take away) no Refeitório da CML através de protocolo com os Serviços Sociais, Culturais e Desportivos da Associação dos Trabalhadores (a protocolar anualmente)	Realizado/Não Realizado	Gestão de Topo Grupo Trabalho SGC	Até dezembro de 2024
		4.1.9. Estudar o presentismo e definir objetivos de produtividade para alguns serviços	Definir objetivos de produtividade - projeto piloto	Realizado/Não Realizado	Grupo Trabalho SGC	Até dezembro de 2022

### 2.1.5. Dimensão 5 – Proteção contra a prática de Assédio

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
<b>EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL</b>						
<b>DIMENSÃO 5</b> 5. Proteção contra a Prática de Assédio	5.1. Reforçar o compromisso do respeito pela integridade e dignidade dos/as trabalhadores/as e assegurar a coerência e a efetividade desse compromisso relativamente a qualquer forma de assédio no âmbito das relações laborais"	5.1.1. Criar Código de Conduta para a prevenção do Assédio em contexto laboral, incluindo critérios objetivos e mensuráveis	Elaborar proposta de Código de Conduta para a prevenção do Assédio em contexto laboral	Realizado/Não Realizado	Grupo Trabalho SGC/Comissão de Ética	Até dezembro de 2022
			Criar formulário de comunicação de situações de assédio moral e sexual	Realizado/Não Realizado	Grupo Trabalho SGC/Comissão de Ética	Até dezembro de 2022
			Elaborar relatório anual com a sistematização das denúncias existentes, acompanhadas das propostas de intervenção que se preconizam, para que se alcance o objetivo que esta dimensão visa assegurar	Realizado/Não Realizado	Grupo Trabalho SGC/Comissão de Ética	Até dezembro de cada ano
			5.1.2. Estabelecer mecanismos que permitam identificar e reparar danos materiais e imateriais decorrentes de qualquer forma de violação do respeito da dignidade de homens e mulheres no local de trabalho	Disponibilizar Relatório Anual da Comissão de Ética com a apresentação de contributos e estratégias para melhorar o funcionamento da organização em matéria de igualdade de facto de homens e mulheres no trabalho e emprego	Realizado/Não Realizado	Comissão de Ética

## 2.1.6. Dimensão 6 – Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO	
<b>EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL</b>							
<b>DIMENSÃO 6</b> 6. Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as	6.1. Assumir o compromisso de promoção e reforço de condições de trabalho dignas para todos/as os/as trabalhadores/as, combatendo situações de segregação horizontal e vertical, e de desigualdade remuneratória em função do sexo, reforçando a verificação do cumprimento das medidas obrigatórias da legislação aplicável, reconhecendo as diferenças nas necessidades de saúde e bem estar organizacional de homens e mulheres, implementando as medidas de ação positiva que se revelem pertinentes, de modo a assegurar a igualdade de facto em matéria de oportunidades, de tratamento e de resultados entre homens e a mulheres	6.1.1. Promover o levantamento das situações de segregação horizontal e vertical, de desigualdade remuneratória em função do sexo, reforçar a verificação do cumprimento das medidas obrigatórias da legislação aplicável e implementar as medidas de ação positiva que se revelem pertinentes	Relatório anual sistematizado sobre as situações verificadas, respetivas causas e propostas de intervenção			Janeiro de cada ano	
		6.1.2. Auscultar dos/as trabalhadores/as sobre as necessidades não supridas e o clima organizacional	Incluir no questionário de avaliação de satisfação da conciliação, alargando o âmbito do mesmo a outros temas	Realizado/Não Realizado	Grupo Trabalho SGC	Ao longo do ano	
		6.1.3. Tratar dados para discussão dos resultados entre executivo e chefias/líderes internos, a fim de delinear orientações/estratégias de melhoria nos diversos serviços.	Realizar reuniões periódicas entre a Gestão de Topo e os Chefes e Chefas de Divisão	Realizado/Não Realizado	Gabinete de Apoio à Presidência	Até dezembro de cada ano	
	6.2. Envolver os/as trabalhadores/as e suas famílias na promoção de uma cidadania ativa e de uma cultura de não discriminação	6.2.1. Desenvolver ações de consolidação de equipa/fortalecimento de relações que permitam uma maior aproximação das pessoas, intra e inter departamental, desenvolvendo uma cultura organizacional	Realizar team building	1 ação/ano		Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Recursos humanos Desporto Dirigentes e coordenadores (líderes organizacionais)	Maio de cada ano
			Criar iniciativas diversas de convívio, lazer e auscultação de opinião de trabalhadores/as	2 ações/ano com questionário			Maio e setembro de cada ano
			Incluir os/as trabalhadores/as em iniciativas promovidas pelo serviço, estimulando reuniões dentro dos serviços e trabalho de equipa	60% dos trabalhadores/as integrados			Ao longo do ano
			Apelar à importância da participação dos/das trabalhadores/as nas atividades desenvolvidas pela CML	Divulgação das atividades em Newsletter junto ao Recibo de Vencimento			Ao longo do ano
	6.3. Incluir os princípios da Igualdade, Não Discriminação e Cidadania, em todos os procedimentos relacionados com a contratação e termo da atividade ao nível dos Recursos Humanos	6.3.1. Garantir a equidade e a promoção da igualdade ao longo do processo de recrutamento.	Garantia de que o perfil das pessoas encarregadas do recrutamento e seleção incorpora o conhecimento e a aplicação dos princípios da não discriminação em geral e da igualdade entre homens e mulheres em particular	Participação em ações de formação internas em matéria de igualdade de género		Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Recursos Humanos Dirigentes e coordenadores (líderes organizacionais)	Até dezembro de 2022
			Aplicar o princípio dos limiares mínimos de paridade dos membros que constituem o júri	Paridade dos membros do júri			Até dezembro de 2022
			Descrição de funções do posto de trabalho a desempenhar sem enviesamentos de género, e que assentem em critérios objetivos, demonstráveis, centrados no tema da experiência, da formação e da capacidade de exercício necessária ao preenchimento desse posto de trabalho	Realizado/Não realizado			Até dezembro de 2022
		6.3.2. Incluir a temática da igualdade de mulheres e homens, não discriminação e cidadania ativa no conteúdo das provas/entrevistas de conhecimentos dos procedimentos concursais.	Criar disclaiming de igualdade de género a introduzir na notificação do Júri	Realizado/Não realizado		Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa)	Ao longo do ano
			Criar modelos de questões para introdução nas provas	Realizado/Não realizado			Ao longo do ano

## 2.1.6. Dimensão 6 – Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores (continuação)

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
<b>EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL</b>						
<b>DIMENSÃO 6</b> 6. Condições de Trabalho Dignas para Trabalhadores/as		6.3.3. Avaliar a representatividade de mulheres e homens em todas as ações de formação	Monitorizar o número de horas de formação realizadas por H e M, por tema	Realizado/Não Realizado	Divisão de Recursos Humanos - Responsável de Formação	Ao longo do ano
	6.4. Incluir os princípios da Igualdade, Não Discriminação e Cidadania nos procedimentos relacionados com a contratação de bens e serviços	6.4.1. Definir critérios nos processos aquisitivos, relativos à Responsabilidade Social onde se inclui a igualdade entre homens e mulheres	Incluir critérios de igualdade entre mulheres e homens em 10% dos processos concursais de aquisição de bens e serviços em Concursos Públicos	Número de processos concursais externos que incluem critérios de responsabilidade social/Nº total de processos concursais realizados	Conselheira Local para a Igualdade Gestão de Topo - Vereadora do pelouro Divisão de Compras	Ao longo do ano

### 3.1. EIXO EXTERNO – Entidades Privadas da Comunidade Municipal

#### 3.1.1. Dimensão 1 - Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
<b>EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL</b>						
<b>DIMENSÃO 1</b> 1. Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo	1.1. Desenvolver Competências em Igualdade de Género e não-discriminação nos agentes comunitários	1.1.1. Elaborar Plano de Formação anual dirigido a diretores de agrupamentos e docentes com ações sobre estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, igualdade de género e não-discriminação em função do sexo, combate à violência de género, incluindo o assédio.	Realizar ações de formação a docentes, envolvendo até 50% dos Agrupamentos de Escolas	Tx docentes capacitados = N° de docentes capacitados/N° total de docentes Tx Envolvimento das Escolas = N° de escolas envolvidas/N° total de Escolas	Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa) Gabinete IGC Educação	Ao longo do ano
		1.1.2. Elaborar Plano de Formação anual dirigido a dirigentes associativos e técnicos com ações sobre inclusão, estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, igualdade de género e não-discriminação em função do sexo, combate à violência de género, incluindo o assédio, cidadania ativa	Realizar ações de formação, envolvendo 20% os/as Dirigentes Associativos e 25% de técnicos/as Envolver 50% das Associações e IPSS	N° de ações realizadas N° de Dirigentes e técnicos envolvidos	Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa) Gabinete IGC Ação Social	Ao longo do ano
		1.1.3. Elaborar Plano de Formação anual dirigido a dirigentes desportivos e técnicos com ações sobre inclusão, estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, igualdade de género e não-discriminação em função do sexo, combate à violência de género, incluindo assédio e violência no desporto	Realizar ações de formação, envolvendo 30% de Dirigentes desportivos e 35% de treinadores/as Envolver 50% dos Equipamentos Desportivos	N° de ações realizadas N° de Dirigentes e treinadores envolvidos	Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa) Gabinete IGC Desporto	Ao longo do ano
	1.2. Reforçar o compromisso do território para com a igualdade de género e não discriminação em função do sexo	1.1.1. Incentivar a elaboração de Planos para a IG nas escolas	Assegurar 50% de escolas com Planos para a IG	N° de escolas do concelho com Planos para a IG/N° de escolas no concelho	Divisão Ação Sociocultural - Educação /Gabinete IGC	Até dezembro de 2023
		1.1.2. Incentivar a definição de uma Política de IG e Não Discriminação nas Associações e IPSS, que aborde as questões da representação equilibrada, rendimento, etc	Assegurar 20% das Associações e IPSS com Política de IG e ND formalizada	N° de IPSS do concelho com Planos para a IG/N° de IPSS no concelho	Divisão Ação Sociocultural - Ação Social/Gabinete IGC	Até dezembro de 2023
		1.1.3. Criar um sistema que permita apresentação de sugestões sobre IG	N° de escolas com sistema implementado	60% das sugestões respondidas e 100% lidas	DASC - Gabinete IGC	Até dezembro de 2023
	1.3. Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública	1.3.1. Criar estratégias de mobilização e participação cívica de todas as pessoas	Instalar a Casa da Cidadania nos antigos Paços do Concelho	Realizado/Não Realizado	Divisão de Ação Sociocultural Cultura Museu Arquivo Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	Até dezembro de 2024
			Realizar Ciclo de Conferências na área da cidadania, participação, cultura e política	Realizado/Não realizado		Ao longo do ano
		Dinamizar um Projeto de Cidadania ativa com canais adequados ao exercício do direito de participação política e cívica ativa por parte das crianças, adolescentes e jovens.	taxa de participação: nº turmas/ano escolaridade/agrupamento	Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Educação	Ao longo do ano	
		Realizar Assembleias Municipais Jovens anuais que favoreçam a participação na gestão e melhoria da vida comunitária de crianças, adolescentes e jovens	1 assembleia municipal jovem/ano	Câmara Municipal Assembleia Municipal Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Educação e Juventude	Ao longo do ano	
	Atualizar o regulamento do Orçamento Participativo de Lagoa	Realizado/Não Realizado	Gabinete de Apoio à Presidência Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania	Até março de 2022		

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

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
<b>EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL</b>						
<b>DIMENSÃO 1</b> 1. Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo	1.3. Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública	1.3.1. Criar estratégias de mobilização e participação cívica de todas as pessoas	Dinamizar Orçamento Participativo Jovem de Lagoa que favoreça uma maior participação dos cidadãos e das cidadãs mais jovens	Realizado/Não Realizado		Até dezembro de 2023
			Realizar diagnóstico participado de apoio à elaboração de um Plano de Ação para a Juventude	Realizado/Não Realizado	Juventude Educação Ação Social Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	Até dezembro de 2024
			Elaborar de guia/manual do estudante vocacionado para a cidadania	Realizado/Não Realizado	Educação Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	Até dezembro de 2024
			Elaborar a Estratégia Municipal da Saúde	Realizado/Não Realizado	Ação Social Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Desporto	Até dezembro de 2024
			Atribuir bienalmente o Prémio Maria Barroso destinado a dar ênfase e divulgar boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não discriminação de âmbito nacional	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Cultura - Atividades Culturais	Até dezembro de 2023
			Criar mecanismos de apoio ao Emprego e Inserção Social de grupos vulneráveis para o aumento das qualificações dos jovens e adultos no concelho de Lagoa	Realizado/Não realizado	Divisão Ação Sociocultural: Educação, Ação Social Divisão de Desenvolvimento Económico: Balcão do Empreendedor	Até dezembro de 2024
			Realizar ações complementares de educação/formação, nomeadamente Conferências e Encontros temáticos em áreas diversas para capacitação de técnicos e comunidade em geral	2 ações/ano	Divisão de Ação Sociocultural (todos os serviços) Divisão de Desenvolvimento Económico	Ao longo do ano
			Integrar nas políticas públicas municipais medidas preconizadas pelas autarquias familiarmente responsáveis, bem como por instituições promotoras da qualidade de vida, da igualdade e cidadania: Prémio "Autarquia + Familiarmente Responsável®"	Realizado/Não Realizado	Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Ação Sociocultural Divisão de Serviços Urbanos Divisão de Planeamento Estratégico Divisão Recursos Humanos	Ao longo do ano
		1.3.2. Assinalar datas importantes através de atividades diversas com a definição da Agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa em parceria com os agentes locais	Comemorar anualmente o Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro), com a colaboração/participação de entidades do concelho (IPSS, Associações, Escolas) e comunidade em geral	Realizado / Não Realizado		outubro de 2022, 2023 e 2024
			<p>Criar um plano anual intersectorial, promovendo as seguintes datas comemorativas:</p> <p>Dia Internacional contra a discriminação racial - 21 de março Dia da Não Violência Escolar e da Paz - 31 de janeiro Dia Internacional da Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina - 6 de fevereiro Dia Mundial do Refugiado - 20 de junho Dia Internacional do Idoso - 1 de outubro Dia Internacional dos Direitos da Criança - 20 de novembro Dia Internacional para a violência contra as Mulheres - 25 de novembro Dia Internacional das Pessoas com Deficiência - 3 de dezembro Dia Internacional da Imigração - 18 de dezembro Dia Internacional dos Direitos Humanos - 10 de dezembro</p>	50 % de datas comemorativas assinadas	Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania	Ao longo do ano

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

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
<b>EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL</b>						
<b>DIMENSÃO 1</b> 1. Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo	1.3. Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública		Celebrar anualmente o Dia Internacional da Mulher	Realizado/Não Realizado		março de 2022, 2023 e 2024
			Protocolar com instituições locais espaços de troca de serviços essenciais e descentralizar através de uma rede local.	3 protocolos	Ação Social Educação Desporto Cultura	Até dezembro de 2024
			Facilitar a dinamização de programas longitudinais de prevenção e promoção da saúde no âmbito das competências pessoais e sociais de forma contínua e com avaliação anual em contexto escolar e comunitário.	N.º/Tipologia de Programas/ano	Ação Social Educação	Ao longo do ano
			Facilitar as condições para a realização de rastreios e avaliações nutricionais envolvendo os agentes locais e regionais em matéria de saúde, bem como os serviços municipais.	N.º de Rastreios/ano. N.º Avaliações Nutricionais/ano	Desporto - GAPAAF Educação	Ao longo do ano
			Fomentar a prática desportiva federada e competitiva das raparigas nos desportos sub-representados	N.º de raparigas que beneficiam da UAARE. N.º de apoios concedidos ao nível do desporto escolar. N.º de apoios à atividade federada	Desporto Educação	Ao longo do ano
			Facilitar a disponibilização de Bilhetes mais acessíveis a famílias numerosas e a pessoas com deficiência e respetivos acompanhantes	Realizado/Não realizado	DASC - Atividades Culturais	Ao longo do ano
			Incluir as famílias como público estratégico a beneficiar das ações de sensibilização em Igualdade de Mulheres e Homens, Não-Discriminação, prevenção da Violência doméstica e no namoro e Bullying	Realizado/Não realizado	Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Educação Ação Social Desporto	Ao longo do ano
			1.3.4. Facilitar a criação e disseminação de serviços culturais, desportivos e de entajuda familiar – cuidadores informais de pessoas idosas e crianças através do recursos ao trabalho voluntário de jovens, pessoas idosas, pessoas desempregadas ou outras pessoas interessadas.	Promover o Banco Local de Voluntariado de Lagoa junto das entidades locais e dos cidadãos e das cidadãs	N.º de parcerias promovidas pelo Banco Local de Voluntariado Lagoa N.º de projetos de voluntariado; N.º de voluntários/ano; N.º de inscrições novas/ano	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Ação Social Desporto Cultura Educação

### 3.1.2. Dimensão 2 – Promover o reforço do equilíbrio de Género

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
<b>EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL</b>						
DIMENSÃO 2 Promover o reforço do equilíbrio de género	2.1. Aumentar o equilíbrio de género	2.1.1. Aumentar o nº de raparigas inscritas nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (STEAM)	Implementar campanhas de incentivo/desmistificação das áreas STEAM para raparigas	Nº de iniciativas desenvolvidas Nº de escolas que desenvolveu iniciativas	Gabinete IGC / Smart City / Gestão de Redes	Ao longo do ano
		2.1.2. Promover iniciativas para reforçar a participação de raparigas e das mulheres no desporto	Realizar 2 iniciativas por ano de promoção da participação das raparigas e das mulheres no desporto	2 iniciativas por ano de promoção da participação feminina no desporto	Desporto	Ao longo do ano
		2.1.3. Aumentar o número de raparigas praticantes de desporto	Apoiar a filiação e taxas associadas à prática desportiva por meninas, raparigas e mulheres no concelho	Nº de raparigas apoiadas através de Contratos- Programa Desportivos	Desporto	Ao longo do ano
		2.1.4. Incentivar o equilíbrio de género por modalidade desportiva	Desenvolver uma Política de Patrocínios ou Apoios que inclua critérios sociais, incluindo a promoção da igualdade de género no desporto, e que defina condições favoráveis à participação do sexo sub-representado na modalidade em questão	Nº de eventos apoiados ao abrigo da política	Desporto	Ao longo do ano
		2.1.5. Incluir critérios que promovam a paridade de participação de homens e mulheres na seleção de membros para os órgãos sociais das associações	Realizar campanhas de sensibilização junto da comunidade associativa local	% H/M nos órgãos sociais das Associações e IPSS	Conselheiras para a Igualdade / Gabinete IGC	Até dezembro de 2024

### 3.1.2. Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no município

DIMENSÕES	OBJETIVOS	ATIVIDADE A DESENVOLVER	META	INDICADOR	RESPONSABILIDADE	CALENDARIZAÇÃO
<b>EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL</b>						
<b>DIMENSÃO 3</b> Diversidade e coesão social no município	1.1. Criar Espaços Públicos Multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade	1.1.1. Criar acessos a pessoas com deficiência em condições de igualdade com os demais, ao ambiente físico, ao transporte, à informação e comunicações, incluindo as tecnologias e sistemas de informação e comunicação e a outras instalações e serviços abertos ou prestados ao público, tanto nas áreas urbanas como rurais	Assegurar atendimento técnico municipal integrado a pessoas portadoras de deficiência física, visual ou auditiva	Realizado/Não realizado	Ação Social	Até dezembro de 2024
				Realizado /não realizado	Divisão de Planeamento Estratégico Divisão de Ação Sociocultural - Atividades Culturais	Até dezembro de 2024
			Reforçar a segurança nas ruas, principalmente à noite com iluminação e reforço do policiamento	5 intervenções /freguesia/Ano	Divisão Obras - Iluminação	Ao longo do ano
			Implementar sinalética em espaço público adaptada a pessoas mobilidade reduzida ou diminuição da função visual	5 intervenções /freguesia/Ano	Divisão de Planeamento Estratégico - Mobilidade	Ao longo do ano
			Reabilitar os arruamentos para melhorar a mobilidade (espaços verdes, públicos e de lazer acessíveis para todas as pessoas)	5 intervenções /freguesia/Ano	Divisão de Obras de Planeamento Estratégico	Ao longo do ano
		1.1.2. Enquadrar a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica	Assegurar o atendimento especializado de apoio à violência de género no concelho	nº atendimentos/ano e Taxa de atendimentos ano/nº residentes	Conselheira Local para a Igualdade Ação Social	Ao longo do ano
			Sensibilizar os munícipes para facultar a comunicação de casos de violência em espaço privado	2 campanhas/ano		Ao longo do ano
			Divulgar o serviço prestado no âmbito da violência doméstica	2 campanhas/ano		Ao longo do ano
		1.1.3. Promover a identidade do património cultural	Criar/dinamizar ateliês de recolha do património cultural e histórico local: publicação e difusão das tradições do concelho que caracterizam a história local, através de ações de carácter intergeracional e de recolha de saberes/tradição oral junto de pessoas idosas.	2 ações/ano	Museu Arquivo Municipal Biblioteca Escola de Artes Atividades Culturais	Ao longo do ano
			Percursos do Património – Vamos à rua conhecer a nossa história! Difundir a Identidade local e cultural pelas famílias e junto da comunidade educativa.	2 ações/ano	Museu Atividades Culturais	Ao longo do ano
			Criar espaços para as novas gerações, que mobilize e motive à criatividade e à inovação, encorajando a concretização de projetos apresentados/dinamizados pelos jovens do concelho.	2 ações/ano	Divisão de Planeamento Estratégico Divisão de Ação Sociocultural Escola de Artes Arquivo Municipal Museu Educação Juventude	Ao longo do ano
			Criar espaços educadores inclusivos e criativos de promoção da diversidade cultural através da produção artística	criação de 1 espaço	Escola de Artes Educação Ação social	Até dezembro de 2023
			Alargar o número de pessoas beneficiárias Cartão Lagoasocial	10 novas pessoas participantes /ano	Ação Social	Ao longo do ano
		1.1.4. Reduzir as desigualdades em função das condições socioeconómicas e de idade	Elaborar relatório anual dos apoios ao nível do acesso à habitação por todas as pessoas.	Nº apoios/programa de apoio/ano Taxa longitudinal de atribuição de apoios à habitação	Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Ação social	Ao longo do ano
			Criar polos da Biblioteca Municipal e projetos de promoção do Livro e da Leitura para disseminação da língua portuguesa e do acesso à leitura por todas as pessoas independentemente do seu local de residência, cultura e condição socioeconómica	4 ações; 1 projeto; 30 participantes por ação /ano	Biblioteca	Ao longo do ano

### 3.1.3. Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no município (continuação)

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



# PLANO DE COMUNICAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

CONTEÚDO	INSTRUMENTO	MEIO/CANAL	DESTINATÁRIOS	RESPONSÁVEL	CRONOGRAMA	ESTADO	OBSERVAÇÕES
1 Aprovação do PMIND na reunião de Câmara	PMIND	Presencialmente	CML	Gabinete IGC	8 de fevereiro 2022	Realizado	
2 Apreciação do PMIND na Assembleia Municipal	PMIND	Presencialmente	Assembleia Municipal	Gabinete IGC	23 de fevereiro 2022	Realizado	
3 Apresentação pública do PMIND	PMIND	Presencialmente	CCDR	Gabinete IGC	8 de março 2022	Realizado	
5 Reunião de partilha de boas práticas com a CM Évora (EIVL e PMIND)	PMIND + DESPACHO EIVL	Presencialmente	CM Évora	Gabinete IGC	19 de abril de 2022	Realizado	
6 Disponibilização pública do PMIND	PMIND	Site	Dirigentes + Trabalhadores/as + Municípios	Gabinete IGC	mar/22	Realizado	Colocado no site municipal
7 Reunião de Trabalho sobre a monitorização do PMIND	PMIND	Reunião presencial	Representantes das áreas envolvidas na implementação do PMIND	Gabinete IGC	28 de setembro 2022	Realizado	Solicitado dados para iniciar a monitorização. Estiveram ausentes as áreas: Divisão Administrativa, Divisão de Serviços Essenciais e Ambiente
8 Diagnóstico de Igualdade PMIND	Infografia do Diagnóstico	E-mail, site e Afixação em 70% dos edifícios???	Dirigentes + Trabalhadores/as	Gabinete IGC	out/22	Realizado	Colocado no site municipal a 20 de outubro de 2022. Enviado email para a Rede Social, EIVL e Conselho Municipal de Educação a 21 de outubro de 2022.
9 PMIND	Infografia do PMIND	E-mail, site e Afixação em 70% dos edifícios???	Dirigentes + Trabalhadores/as	Gabinete IGC	out/22	Realizado	Colocado no site municipal a 20 de outubro de 2022. Enviado email para a Rede Social, EIVL e Conselho Municipal de Educação a 21 de outubro de 2022.
10 Reunião de trabalho - Ponto de situação da monitorização	Relatório de execução	Reunião presencial	Representantes das áreas envolvidas na implementação do PMIND	Gabinete IGC	2 de fevereiro de 2023	Realizado	Realizado. Ponto de situação e atualização das monitorizações por serviço. Solicitadas evidências aos serviços responsáveis, para concepção do relatório de avaliação intercalar. Realizada ata da reunião.
11 Reunião de trabalho - Aprovação do Relatório de Execução EIVL	Relatório de execução	reunião presencial	Representantes das áreas envolvidas na implementação do PMIND	Gabinete IGC	11 de maio de 2023	Realizado	Realizado. Solicitadas evidências aos serviços. Realizada ata da reunião
12 Aprovação do Relatório de Execução do PMIND na reunião de Câmara	Relatório de execução	Presencialmente	CML	Gabinete IGC		Realizado	
13 Relatório de execução Relatório Final	Sumário dos resultados alcançados	E-mail e Afixação em 70% dos edifícios???	Dirigentes + Trabalhadores/as	Gabinete IGC			

## **Ata I - Reunião de Monitorização do Plano Municipal para a Igualdade**

Ao vigésimo oitavo dia do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, na cidade de Lagoa, na sala polivalente da Biblioteca Municipal de Lagoa, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu a Equipa para a Igualdade na vida local e os representantes das áreas envolvidas na implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, com a seguinte ordem de trabalhos:

- Apresentação e verificação geral do Plano pelos serviços presentes na reunião;
- Explicação do funcionamento do Plano junto de cada representante presente;
- Esclarecimento sobre o preenchimento da tabela de monitorização, no qual o verde representa a execução e o vermelho a não execução;
- Solicitação dos dados estatísticos de cada serviço responsável, no qual devem ser entregues por correio eletrónico para o Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania ou para a Divisão da Ação Sociocultural, com prazo final janeiro de 2023;
- Esclarecimento de eventuais dúvidas.

Estiveram presentes as seguintes divisões/áreas:

Educação; Divisão de Obras; Divisão Administrativa; Higiene e Segurança no Trabalho; Gestão de Topo; Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania; Informática; Gestão de redes; Biblioteca Municipal; Arquivo Municipal; Museu; Serviços Desportivos; Escola de Artes; Divisão do Desenvolvimento Económico; Divisão dos Recursos Humanos; Divisão de Reabilitação Urbana e Mobilidade; Atividades Culturais; Smartcity; Contabilidade; Ação Social; Divisão de Ação Sociocultural; Sistema da Gestão da Conciliação.

De igual forma estiverem presentes alguns elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local que pertencem aos seguintes serviços: Ana Filipa Correia (em representação do serviço de Recursos Humanos), Vereadora Ana Martins (Gestão de Topo), Ana Paiva (Educação), Ângela Soares (Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania), Soraia Ponte

em representação de Jorge Mariguesa (Desporto), Luís Silva, em representação de António Guerreiro (Divisão de Desenvolvimento Económico), Paulo Francisco (Cultura), Sandra Generoso (Conselheira Local para a Igualdade), Tânia Bernardo em representação do serviço de Ação Social.

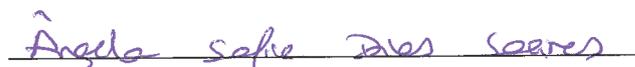
Aos representantes das áreas envolvidas na implementação do plano, que não compareceram à reunião, nomeadamente a Divisão Administrativa, Ação Social, Serviços Públicos Essenciais, Ambiente, APAV (EIVL), Maria do Céu Cunha Rêgo (Conselheira Externa - EIVL), Planeamento Estratégico, Cáritas (EIVL), Comunicação e Imagem, foi enviado por correio eletrónico a informação explanada na reunião, bem como a solicitação do preenchimento da tabela de monitorização.

E por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião pelas 16h00, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada pela Conselheira Local para a Igualdade, e pela Técnica do Gabinete Igualdade de Género e Cidadania, que secretariou.

SANDRA PATRÍCIA DOS  
SANTOS RODRIGUES  
GENEROSO

Assinado de forma digital por  
SANDRA PATRÍCIA DOS SANTOS  
RODRIGUES GENEROSO  
Dados: 2023.04.20 13:05:45 +01'00'

Sandra Generoso, Conselheira Local para a Igualdade



Ângela Soares, Técnica Superior do Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania

## **Ata II – Reunião de Monitorização do Plano Municipal para a Igualdade**

Ao segundo dia do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, na cidade de Lagoa, na sala de polivalente da Biblioteca Municipal de Lagoa, pelas 10h30, reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local e representantes das áreas envolvidas na implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, com a seguinte ordem de trabalhos:

- Verificação geral do Plano pelos serviços presentes na reunião;
- Ponto de situação e atualização das monitorizações por serviço;
- Solicitação de evidências que corroboram a execução das atividades aos serviços responsáveis, para conceção do Relatório de Execução;
- Esclarecimento de eventuais dúvidas.

Estiveram presentes as seguintes divisões/áreas:

Educação; Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania; Museu; Serviços Desportivos; Divisão de Desenvolvimento Económico; Divisão dos Recursos Humanos; Atividades Culturais; Ação Social; Divisão de Ação Sociocultural; Sistema da Gestão da Conciliação.

De igual forma estiverem presentes alguns elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local que pertencem aos seguintes serviços: Ana Filipa Correia (em representação do serviço de Recursos Humanos), Vereadora Ana Martins (Gestão de Topo), Ana Paiva (Educação), Ângela Soares (Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania), Soraia Ponte em representação de Jorge Mariguesa (Desporto), Luís Silva, em representação de António Guerreiro (Divisão de Desenvolvimento Económico), Paulo Francisco (Cultura), Sandra Generoso (Conselheira Local para a Igualdade), Tânia Bernardo em representação do serviço de Ação Social.

Não compareceram os seguintes serviços: Obras, Administrativo, Gestão de Redes, Biblioteca Municipal, Ação Social, Arquivo Municipal, Serviços Públicos Essenciais, Escola de Artes, Ambiente, APAV, Conselheira Externa para a Igualdade, Atividades

Culturais, Reabilitação Urbana, Planeamento Estratégico, Comunicação e Imagem, Smartcity e Contabilidade. De entidades externas não compareceu a Cáritas Portuguesa, nomeadamente a Cáritas Paroquial de Nossa Senhora da Luz – Lagoa, organização com assento no Conselho consultivo da CIG, Pe. Nuno Coelho.

Aos representantes das áreas envolvidas na implementação do plano, que não compareceram à reunião, foi solicitado o envio das evidencias através de uma comunicação via e-mail de forma a que pudessem ter conhecimento dos documentos que estavam a ser trabalhados e para que pudessem também dar os seus contributos.

E por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião pelas 13h00, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada pela Conselheira Local para a Igualdade, e pela Técnica do Gabinete Igualdade de Género e Cidadania, que secretariou.

SANDRA PATRÍCIA DOS  
SANTOS RODRIGUES  
GENEROSO

Assinado de forma digital por  
SANDRA PATRÍCIA DOS SANTOS  
RODRIGUES GENEROSO  
Dados: 2023.04.20 13:06:17 +01'00'

Sandra Generoso, Conselheira Local para a Igualdade



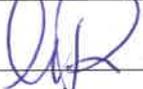
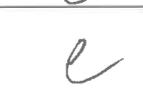
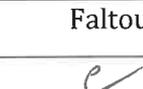
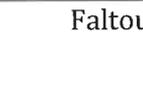
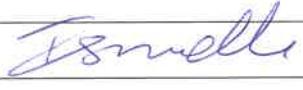
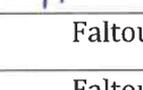
Ângela Soares, Técnica Superior do Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania

**PMIND**

**Plano de Monitorização**

**28 de setembro de 2022 - 14h30**

**Biblioteca Municipal**

	<b>NOME</b>	<b>FUNÇÃO</b>	<b>ASSINATURA</b>
1	Aline Contente	Dirigente de 2ª grau da Divisão de Obras	
2	Ana Bigodinho	Dirigente de 2º grau da Divisão Administrativa	Faltou
3	Ana Filipa Correia	Equipa de Intervenção para a Vida Local	
4	Ana Martins	Vereadora da CML	
5	Ana Paiva	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 3º grau de Educação	
6	Ângela Soares	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Técnica Superior no Gabinete de Igualdade, Género e Cidadania	
7	César Penha	Técnico de informática na Gestão de Redes	
8	Clara Andrade	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 4º grau da Biblioteca Municipal	
9	Cláudia Estorrado	Técnica Superior na Ação Social	Faltou
10	Diogo Vivas	Dirigente de 4º grau do Arquivo Municipal	
11	Dulce Nascimento	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 2º grau da Divisão de Serviços Públicos Essenciais	Faltou
12	Ismael Medeiros	Técnico Superior no Museu	
13	Jorge Mariguesa	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 4º grau dos Serviços Desportivos	
14	José Francisco	Técnico Superior na Escola de Artes de Lagoa	
15	José Vieira	Técnico Superior na Divisão do Ambiente	Faltou
16	Júlia Cardoso	APAV	Faltou
17	Luís Silva	Equipa de Intervenção para a Vida Local em substituição do Dirigente de 2º grau da Divisão do Desenvolvimento Económico	
18	Manuela Lapa	Coordenadora Técnica da Divisão dos Recursos Humanos	
19	Maria do Céu Rêgo	Conselheira Externa para a Igualdade	Faltou

20	Miguel Conduto	Equipa de Intervenção para a Vida Local e dirigente de 4º grau na área de Reabilitação Urbana e Mobilidade	e
21	Nelson Marques	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 2º grau da Divisão do Planeamento Estratégico	Faltou
22	Padre Nuno Coelho	Presidente da Cáritas Lagoa	Faltou
23	Paulo Duarte	Técnico superior no Gabinete de comunicação e imagem	Faltou
24	Paulo Francisco	Dirigente de 4º Grau das Atividades Culturais	<i>Paulo Francisco</i>
25	Pedro dos Santos	Técnico de informática na Gestão de Redes	e
26	Rui Mesquita	Técnico de informática na Smartcity	e
27	Sandra Generoso	Conselheira Local para a Igualdade e Dirigente de 2º grau da Divisão de Ação Sociocultural	<i>Sandra Generoso</i>
28	Sandra Lamy	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 4º grau da Contabilidade	e
29	Tânia Bernardo	Equipa de Intervenção para a Vida Local – em substituição do representante da Ação Social	<i>Tânia Bernardo</i>
30	Vera Jacques	Assistente Técnica na Divisão de Ação Sociocultural	e

*Márcia Alexandra*

*Ana Regina*

*Gestora SGC*

*Wolfgang SGC*

*M. Alexandra*

*Am*

**PMIND**

**Plano de Monitorização**

**2 de fevereiro de 2023 - 14h30**

**Biblioteca Municipal**

	<b>NOME</b>	<b>FUNÇÃO</b>	<b>ASSINATURA</b>
1	Aline Contente	Dirigente de 2ª grau da Divisão de Obras	_____
2	Ana Bigodinho	Dirigente de 2º grau da Divisão Administrativa	_____
3	Ana Filipa Correia	Equipa de Intervenção para a Vida Local	<i>Ana Filipa Correia</i>
4	Ana Martins	Vereadora da CML	<i>[Handwritten Signature]</i>
5	Ana Paiva	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 3º grau de Educação	<i>[Handwritten Signature]</i>
6	Ângela Soares	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Técnica Superior no Gabinete de Igualdade, Género e Cidadania	<i>[Handwritten Signature]</i>
7	César Penha	Técnico de informática na Gestão de Redes	_____
8	Clara Andrade	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 4º grau da Biblioteca Municipal	_____
9	Cláudia Estorrado	Técnica Superior na Ação Social	_____
10	Diogo Vivas	Dirigente de 4º grau do Arquivo Municipal	_____
11	Dulce Nascimento	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 2º grau da Divisão de Serviços Públicos Essenciais	_____
12	Ismael Medeiros	Técnico Superior no Museu	<i>[Handwritten Signature]</i>
13	Jorge Mariguesa	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 4º grau dos Serviços Desportivos	<i>Em representação</i> <i>[Handwritten Signature]</i>
14	José Francisco	Técnico Superior na Escola de Artes de Lagoa	_____
15	José Vieira	Técnico Superior na Divisão do Ambiente	_____
16	Júlia Cardoso	APAV	_____
17	Luís Silva	Equipa de Intervenção para a Vida Local em substituição do Dirigente de 2º grau da Divisão do Desenvolvimento Económico	<i>[Handwritten Signature]</i>
18	Manuela Lapa	Coordenadora Técnica da Divisão dos Recursos Humanos	<i>[Handwritten Signature]</i>
19	Maria do Céu Rêgo	Conselheira Externa para a Igualdade	_____

20	Miguel Conduto	Equipa de Intervenção para a Vida Local e dirigente de 4º grau na área de Reabilitação Urbana e Mobilidade	—
21	Nelson Marques	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 2º grau da Divisão do Planeamento Estratégico	—
22	Padre Nuno Coelho	Presidente da Cáritas Lagoa	—
23	Paulo Duarte	Técnico superior no Gabinete de comunicação e imagem	—
24	Paulo Francisco	Dirigente de 4º Grau das Atividades Culturais	<i>Paulo Francisco</i>
25	Pedro dos Santos	Técnico de informática na Gestão de Redes	—
26	Rui Mesquita	Técnico de informática na Smartcity	—
27	Sandra Generoso	Conselheira Local para a Igualdade e Dirigente de 2º grau da Divisão de Ação Sociocultural	<i>Sandra Generoso</i>
28	Sandra Lamy	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 4º grau da Contabilidade	—
29	Tânia Bernardo	Equipa de Intervenção para a Vida Local – em substituição do representante da Ação Social	<i>Tânia J. Bernardo</i>
30	Vera Jacques	Assistente Técnica na Divisão de Ação Sociocultural	<i>Vera Jacques</i>

*Nárcis Alexam*

*Gestor SGC*

*Estevão*

*André Beirão*

*Coordenador SGC*

*Amor*

### **Ata III – Aprovação do Relatório de Execução**

Aos onze dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, na cidade de Lagoa, no auditório do Convento de São José, pelas 14h30, reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local e representantes das áreas envolvidas na implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, com a seguinte ordem de trabalhos:

- Verificação geral do Plano pelos serviços presentes na reunião;
- Explicitação das últimas alterações;
- Proposta de alterações por parte dos serviços.

Estiveram presentes as seguintes divisões/áreas:

Gestão de topo; Educação; Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania; Gestão de Redes; Biblioteca Municipal; Arquivo Municipal; Serviços Públicos Essenciais; Escola de Artes; APAV; Serviços Desportivos; Divisão de Desenvolvimento Económico; Divisão dos Recursos Humanos; Smart city; Ação Social; Divisão de Ação Sociocultural; Sistema da Gestão da Conciliação.

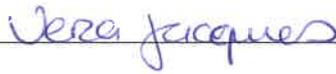
De igual forma estiverem presentes alguns elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local que pertencem aos seguintes serviços: Vereadora Ana Martins (Gestão de Topo), Ana Paiva (Educação), Jorge Mariguesa (Desporto), Clara Andrade (Biblioteca Municipal), Dulce Nascimento (Serviços Públicos Essenciais), Luís Silva, em representação de António Guerreiro (Divisão de Desenvolvimento Económico), Vera Jacuques em representação do Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania, Sandra Generoso (Conselheira Local para a Igualdade), Sandra Miguel (Divisão de Recursos Humanos), Tânia Bernardo em representação do serviço de Ação Social, Júlia Cardoso (APAV).

Não compareceram os seguintes serviços: Divisão de Obras, Divisão Administrativa, Museu, Conselheira Externa para a Igualdade, Reabilitação Urbana e Mobilidade, Divisão do Planeamento Estratégico, Cáritas Lagoa, Comunicação e Imagem, contabilidade

E por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião pelas 16h30, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada pela Conselheira Local para a Igualdade, e pela Assistente Técnica do Gabinete Igualdade de Género e Cidadania, que secretariou.



Sandra Generoso, Conselheira Local para a Igualdade



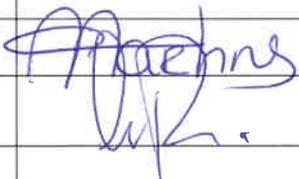
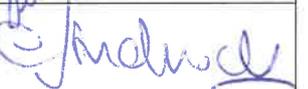
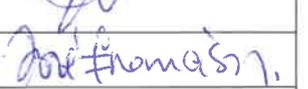
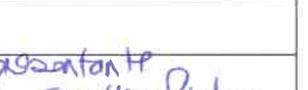
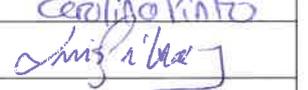
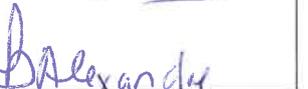
Vera Jacques, Assistente Técnica do Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania

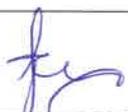
**PMIND**

**Relatório de Execução**

**11 de maio de 2023 - 14h30**

**Auditório do Convento de S. José**

	<b>NOME</b>	<b>FUNÇÃO</b>	<b>ASSINATURA</b>
1	Aline Contente	Dirigente de 2ª grau da Divisão de Obras	
2	Ana Bigodinho	Dirigente de 2º grau da Divisão Administrativa	
3	Ana Filipa Correia	Equipa de Intervenção para a Vida Local	
4	Ana Martins	Vereadora da CML	
5	Ana Paiva	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 3º grau de Educação	
6	Ângela Soares	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Técnica Superior no Gabinete de Igualdade, Género e Cidadania	
7	André Brígida	Técnico Superior da Divisão dos Recursos Humanos	
8	César Penha	Técnico de informática na Gestão de Redes	
9	Clara Andrade	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 4º grau da Biblioteca Municipal	
10	Diogo Vivas	Dirigente de 4º grau do Arquivo Municipal	
11	Dulce Nascimento	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 2º grau da Divisão de Serviços Públicos Essenciais	
12	Ismael Medeiros	Técnico Superior no Museu	
13	Jorge Mariguesa	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 4º grau dos Serviços Desportivos	
14	José Francisco	Técnico Superior na Escola de Artes de Lagoa	
15	José Vieira	Técnico Superior na Divisão do Ambiente	
16	Júlia Cardoso	APAV	
17	Luís Silva	Equipa de Intervenção para a Vida Local	
18	Márcia Alexandre	Técnica Superior da Divisão de Ação Sociocultural	
19	Maria do Céu Rêgo	Conselheira Externa para a Igualdade	
20	Miguel Conduto	Equipa de Intervenção para a Vida Local e dirigente de 4º grau na área de Reabilitação Urbana e Mobilidade	

21	Nelson Marques	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 2º grau da Divisão do Planeamento Estratégico	
22	Padre Nuno Coelho	Presidente da Cáritas Lagoa	
23	Paulo Duarte	Técnico superior no Gabinete de comunicação e imagem	
24	Paulo Francisco	Dirigente de 4º Grau das Atividades Culturais	
25	Pedro dos Santos	Técnico de informática na Gestão de Redes	
26	Rui Mesquita	Técnico de informática na Smartcity	
27	Sandra Generoso	Conselheira Local para a Igualdade e Dirigente de 2º grau da Divisão de Ação Sociocultural	
28	Sandra Lamy	Equipa de Intervenção para a Vida Local e Dirigente de 4º grau da Contabilidade	
29	Sandra Miguel	Dirigente de 2º grau da Divisão de Recursos humanos	
30	Soraia Ponte	Técnica superior dos Serviços Desportivos	
31	Tânia Bernardo	Equipa de Intervenção para a Vida Local - em substituição do representante da Ação Social	
32	Vera Jacques	Assistente Técnica na Divisão de Ação Sociocultural	
33	Vítor Vicente		