

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2021-2024

Lagoa, Território Inclusivo e de Proximidade



Cofinanciado por:



ÍNDICE

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

LISTA DE SIGLAS

CML – Câmara Municipal de Lagoa

DASC – Divisão de Ação Sociocultural

DRH – Divisão de Recursos Humanos

EIVL – Equipa para a Intervenção na Vida Local

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

GAPAAF – Gabinete de Aconselhamento para a Alimentação e Atividade Física

IGC – Igualdade de Género e Cidadania

MH – Mulheres e Homens

IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

OIEC – Orientação sexual, identidade, expressão e características sexuais

ODS – Objetivo(s) de Desenvolvimento Sustentável

PAEML - Programa de Atividades Educativas no Município de Lagoa

PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho

SGC – Sistema de Gestão para a Conciliação

STEAM - Ciências, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

UAARE – Unidades de Aprendizagem de Alto Rendimento

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





1 Mensagem do Presidente da Câmara Municipal de Lagoa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lagoa, somos todos e todas nós!

Luís António Alves Encarnação

Presidente da Câmara Municipal de Lagoa



1. ENQUADRAMENTO E OBJETIVOS

1.1. Enquadramento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Objetivos

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

Objetivos gerais:

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

Objetivos específicos:

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

2. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

2.1. EIXO INTERNO – Órgãos e Serviços da Câmara Municipal

2.1.1. Dimensão 1 – Capacitação Interna

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

3.1.2 Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores

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

3.1.2 Dimensão 2 – Estratégia, Missão e Valores

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

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

| DIMENSÕES | OBJETIVOS | ATIVIDADE A DESENVOLVER | META | INDICADOR | RESPONSABILIDADE | CALENDARIZAÇÃO |
|---|-----------|--|---|---|--|--------------------------|
| EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL | | | | | | |
| | | 2.1.18. Capacitar Lagoa como cidade sustentável, resiliente, inteligente e criativa | Organizar Fóruns de discussão interna, envolvendo Dirigentes/Técnicos e Técnicas de várias áreas sectoriais do Município, com a participação de especialistas que favoreça o conhecimento dos conceitos e características dos territórios comprometidos com os ODS da Agenda 2030, explorando/identificando as potencialidades e constrangimentos locais. | 4 Fóruns/ano | Conselheira Local para a Igualdade Divisão Desenvolvimento Económico <i>Smart City</i> Divisão de Planeamento Estratégico - Mobilidade Divisão de Ação Sociocultural - Ação Social, Cultura, Educação e Desporto | Até dezembro 2024 |
| | | 2.1.19. Recorrer a ferramenta de <i>benchmarking</i> internacional para comparação de práticas e aprendizagem contínua | Elaborar diagnóstico de igualdade de género de acordo com a ferramenta das <i>WEP - Women Empowerment Principles da UN Women</i> | Realizado/Não Realizado | Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Recursos Humanos Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania | Até março 2022 |
| | | 2.1.20. Monitorizar o desempenho anual da organização e do concelho ao nível do desenvolvimento sustentável tendo em conta os 17 objetivos da Agenda 2030 e as respetivas metas, ", em particular os ODS 3 - Saúde e Bem-Estar; 4 - Educação de qualidade; 5 - Igualdade de Género; 7 - Energias renováveis e acessíveis; 8 - Trabalho digno; 10 - Redução das desigualdades; 11 - Cidades e comunidades sustentáveis; 13 - Ação Climática; 16 - Paz, Justiça e Instituições eficazes e 17 - Parcerias para a implementação dos ODS. | Apresentar publicamente o Relatório anual de Sustentabilidade Municipal | Realizado/Não Realizado | Conselheira Local para a Igualdade / Gabinete IGC Divisão de Ação Sociocultural Divisão de Desenvolvimento Económico Informática e Aplicações <i>Smart City</i> | até outubro de cada ano |
| | | | Criar plataforma digital promotora da interatividade entre os diversos <i>stakeholders</i> | Realizado/Não Realizado | | até dezembro de 2024 |
| | | | Introduzir no orçamento municipal a perspetiva de género, criando rubrica própria para atividades na área da promoção da igualdade e combate à não discriminação | Realizado/Não Realizado | Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Divisão Financeira | até dezembro de 2024 |
| | | | Realizar relatório Anual de Monitorização do PMIND, como contributo na informação periódica do Presidente da Câmara aos órgãos municipais. | Realizado/Não Realizado | Conselheira Local para a Igualdade; EIVL - Equipa de Intervenção para a Vida Local; Gabinete Igualdade de Género e Cidadania | até dezembro de cada ano |
| | | 2.1.21. Criar mecanismos para generalizar a todos/as a informação e divulgação de respostas, serviços e potencialidades do concelho de forma mais eficaz e a todos os públicos, integrando os contributos dos vários parceiros que concorrem para o mesmo objetivo, para aumentar a participação cívica e o número de pessoas participantes nas ações/projetos | Criar uma plataforma de Gestão de Conhecimento Interno, com acesso partilhado a todas as pessoas, contendo legislação, formulários, protocolos, manuais, regulamentos, etc. | Realizado/Não Realizado | Gabinete de Apoio à Presidência Gabinete de Apoio à Vereação Informática / Gestão de Redes Divisões e serviços da CML | até dezembro de 2024 |
| | | | Incrementar e intensificar a comunicação com os/as munícipes e com os/as trabalhadores/as através de novas ferramentas e meios de comunicação: atualizar o site autárquico, serviços <i>on line</i> e reforçar a comunicação nas diversas redes sociais | Nº de atualizações do site/ano Nº de publicações nas redes sociais/ano | | Ao longo do ano |
| | | | Melhorar a comunicação externa dos apoios sociais (Cartão LagoaSocial, Apoio ao Arrendamento, Fundo de Emergência Social, Bolsas de Estudo, Apoios das IPSS, Violência Doméstica, etc.) | Nº de iniciativas de comunicação sobre os serviços e apoio social | DASC - Ação Social Gabinete de Comunicação e Imagem | Ao longo do ano |
| | | | Aumentar a qualidade da comunicação interna | Encontro anual de Boas Práticas entre os vários serviços | Gabinete de Apoio ao Presidente / Conselheira Local para a Igualdade / Gabinete IGC | Até dezembro de cada ano |
| | | | Garantir a atualização das plataformas do Associativismo e Orçamento Participativo | Realizado/Não Realizado | DASC - Gabinete IGC | Ao longo do ano |
| | | | Criar serviços descentralizados de atendimento (Balcão único móvel) | Nº de iniciativas/ano | Gestão de Topo Divisão Administrativa | Até dezembro de 2024 |
| | | | Assegurar a avaliação de satisfação das pessoas através de questionários em eventos através de aplicações digitais e presencialmente no Balcão único | Taxa de Eventos com Avaliação de Satisfação Aplicação de questionários aos utentes do balcão único, um mês por ano | Divisão de Ação Sociocultural (DASC): Cultura, Desporto, Educação, Ação Social e Divisão de Desenvolvimento Económico; Informática. | Ao longo do ano |

3.1.3 Dimensão 3 – Proteção da Parentalidade

| DIMENSÕES | OBJETIVOS | ATIVIDADE A DESENVOLVER | META | INDICADOR | RESPONSABILIDADE | CALENDARIZAÇÃO |
|---|---|---|---|--|---|----------------------|
| EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL | | | | | | |
| DIMENSÃO 3 Proteção da Parentalidade | 3.1. Encorajar os homens trabalhadores quando são pais ou candidatos a adotantes a gozar integralmente todas as licenças, dispensas, reduções de tempo de trabalho e faltas a que tenham direito no âmbito da sua paternidade | 3.1.1. Divulgar, junto de trabalhadores/as, normas, direitos e deveres relativos ao gozo e ao exercício dos direitos inerentes à paternidade e à maternidade, em contexto formativo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens. | Realizar uma ação de sensibilização/formação junto de trabalhadores/as; | Número de homens trabalhadores que participou na ação de formação | Grupo de Trabalho SGC Gabinete IGC | Até dezembro de 2023 |
| | | | Aumento de 5% na percentagem de pais que goza integralmente cada modalidade de licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas a que tenha direito no âmbito da sua paternidade | Número de homens trabalhadores que goza integralmente cada modalidade de licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas a que tenha direito no âmbito da sua paternidade, face ao número de homens que têm direito de a gozar | Grupo de Trabalho SGC Gabinete IGC | Até dezembro de 2024 |
| | | 3.1.2. Criar ou aprofundar incentivos para encorajar os homens quando são pais ou candidatos a adotantes a: <ul style="list-style-type: none"> - gozar integralmente as suas licenças iniciais obrigatórias e facultativas, bem como 50% das suas licenças complementares, em qualquer das modalidades, das suas licenças para assistência a filho/a, para assistência a filho/a com deficiência, doença crónica ou doença oncológica; - exercer os seus direitos em matéria de dispensas para aleitação e para consultas pré-natal, de procriação medicamente assistida e de avaliação para adoção; - partilhar, nos termos da lei, os períodos de faltas para assistência a filho/a e a neto/a; - partilhar, nos termos da lei, as situações de redução do tempo de trabalho, trabalho a tempo parcial, horário flexível e dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e de prestação de trabalho suplementar. | Realizar uma brochura com as questões da parentalidade | Realizado / Não Realizado | Grupo de Trabalho SGC Gabinete IGC | Até dezembro de 2023 |
| | 3.2. Agilizar o processo de substituição de trabalhadores/as em gozo de licença parental | 3.2.1. Assegurar a substituição de trabalhadores/as em gozo de licença parental | Assegurar que 10% de trabalhadores/as em gozo de licença parental têm substitutos | Taxa de substituição dos/as trabalhadores/as em licença parental no início da licença | Divisão de Recursos Humanos | Ao longo do ano |
| | 3.3. Melhorar a reintegração dos/as trabalhadores/as | 3.3.1. Criar um Guião para a reinserção profissional após licença, assegurada pelo dirigente do respetivo serviço | Entregar o Guião a 100% dos/as trabalhadores/as que regressam de licença | Realizado/Não Realizado | Grupo de Trabalho SGC Divisão de Recursos Humanos Dirigentes da CML | Até dezembro 2023 |
| | 3.4. Apoiar os trabalhadores/as nas suas funções de pais e cuidadores | 3.4.1. Consultar ou auscultar às/os trabalhadoras/es para determinar se as licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas que tenham direito no âmbito da sua maternidade e da sua paternidade atendem às suas necessidades | Alcançar uma taxa de resposta dos/as trabalhadores/as elegíveis > 50% | Realizado/Não Realizado | Grupo de Trabalho SGC | Ao longo do ano |
| | | 3.4.2. Monitorizar por tipo de benefício e respetiva duração efetiva, do número de trabalhadores que exercem os seus direitos a licenças, dispensas, reduções do tempo de trabalho e faltas a que tenham direito no âmbito da sua paternidade | Integrar este indicador, com todas as suas modalidades e variantes, no Balanço Social | Balanço Social de 2022 com este indicador Nº de homens com gozo dos 15 dias de licença parental/nº total de homens com direito a gozar os 15 dias de licença parental *100 | Divisão de Recursos Humanos | Ao longo do ano |

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

| DIMENSÕES | OBJETIVOS | ATIVIDADE A DESENVOLVER | META | INDICADOR | RESPONSABILIDADE | CALENDARIZAÇÃO |
|--|--|--|---|--|---|----------------------|
| EIXO INTERNO - ÓRGÃOS E SERVIÇOS DA CÂMARA MUNICIPAL | | | | | | |
| DIMENSÃO 4 Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal | 4.1. Melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal, profissional e familiar | 4.1.1. Avaliar o impacto das medidas de conciliação, de modo integrado com o conteúdo pertinente da Dimensão 3 | Realizar inquéritos de satisfação para avaliar o impacto das medidas de conciliação | Realizado/Não Realizado | Grupo de Trabalho SGC | Ao longo do ano |
| | | 4.1.2. Promover, a título de ação positiva, sensibilização e a formação para a autonomia individual dos homens trabalhadores nos diversos domínios do trabalho não pago indispensável à organização harmoniosa da vida familiar, incluindo igualmente o cuidado a crianças e outros familiares dependentes e a execução das tarefas domésticas, de modo a facilitar a igual repartição do tempo de trabalho não pago entre as pessoas adultas do mesmo agregado familiar | Definir os conteúdos formativos das intervenções quer de sensibilização, quer de formação, e realizar uma ação piloto de sensibilização e uma ação piloto de formação | Realizado/Não Realizado | Conselheira Local para a Igualdade Gabinete IGC Grupo de Trabalho SGC | até dezembro de 2023 |
| | | 4.1.3. Garantir o funcionamento do Sistema de Gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no âmbito da Norma Portuguesa 4552:2016 | Atualizar o Programa de Ação ao nível de: - Práticas Laborais no domínio da igualdade e não discriminação entre trabalhadoras e trabalhadores em função do sexo e designadamente da maternidade e da paternidade, incluindo nas mencionadas Boas Práticas a recusa da segregação horizontal e vertical, com a consequente promoção da igualdade remuneratória; - Apoio profissional de Desenvolvimento Pessoal; - Serviços E Benefícios. | Monitorizado através dos indicadores do SGC | Executivo Câmara Municipal Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania DASC e DRH Grupo de Trabalho SGC | Ao longo do ano |
| | | 4.1.4. Implementar medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as colaboradores/as, no âmbito da cooperação externa para a promoção desportiva e de acesso aos equipamentos sociais, criando uma cláusula para o efeito nos Protocolos anuais ou no respetivo regulamento. | Promover a prática desportiva dos/as trabalhadores/as e seus familiares; | Nº de iniciativas de promoção do desporto para trabalhadores/as e famílias/ano | Gestão de Topo Conselheira Local para a Igualdade Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Grupo de Trabalho SGC | 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 | Desporto Ação Social | 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 com medidas na área da promoção e prevenção da saúde no trabalho e no contexto da medicina preventiva e curativa. | Realizado/Não Realizado | Grupo de Trabalho SGC DRH – Serviço de Segurança no Trabalho | Até dezembro de 2024 |
| | | 4.1.6. Implementar medidas de apoio aos descendentes e ascendentes dos/as trabalhadores/as, no âmbito da promoção cultural do Município. | Disponibilizar o Passaporte cultural a todos/as os trabalhadores e trabalhadoras e aumentar o usufruto da programação cultural por parte da comunidade. | Nº de passaportes atribuídos | Gestora e Cogestora do Sistema de Gestão para a Conciliação DASC - Atividades Culturais | Ao longo do ano |
| | | 4.1.7. Implementar medidas de conciliação entre vida profissional, vida familiar e pessoal com o intuito de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores e das trabalhadoras | Operacionalizar a política de conciliação e respetivo Programa de Ação plurianual entre 2022 e 2024 | Realizado/Não Realizado | Conselheira Local para a Igualdade Gestora e cogestor do SGC Grupo de Trabalho SGC Gabinete Igualdade de Género e Cidadania | Ao longo do ano |
| | | | Divulgar as medidas de conciliação através do Boletim Informativo que acompanha mensalmente o recibo de vencimento e disponibilizar o Manual do Trabalhador/a na intranet e em papel nos serviços operacionais, para consulta de todos/as os/as trabalhadores/as | 1 divulgação trimestral | Grupo Trabalho SGC Divisão RH Gabinete de Comunicação e Imagem | Ao longo do ano |
| 4.1.8. Criar um programa de Apoio às Atividades Domésticas | Facilitar a aquisição de refeições confeccionadas a preços acessíveis (serviço <i>take away</i>) no Refeitório da CML através de protocolo com os Serviços Sociais, Culturais e Desportivos da Associação dos Trabalhadores (a protocolar anualmente) | Realizado/Não Realizado | Gestão de Topo Grupo Trabalho SGC | Até dezembro de 2024 | | |

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

3.1.5 Dimensão 5 – Proteção contra a prática de Assédio

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

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

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

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

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

3.2 EIXO EXTERNO – Entidades Privadas da Comunidade Municipal

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

| DIMENSÕES | OBJETIVOS | ATIVIDADE A DESENVOLVER | META | INDICADOR | RESPONSABILIDADE | CALENDARIZAÇÃO |
|--|--|--|---|---|---|----------------------|
| EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL | | | | | | |
| DIMENSÃO 1 Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo | 1.1. Desenvolver Competências em Igualdade de Género e não-discriminação nos agentes comunitários | 1.1.1. Elaborar Plano de Formação anual dirigido a diretores de agrupamentos e docentes com ações sobre estereótipos de género, linguagem verdadeiramente neutra e inclusiva, igualdade de género e não-discriminação em função do sexo, combate à violência de género, incluindo o assédio. | Realizar ações de formação a docentes, envolvendo até 50% dos Agrupamentos de Escolas | Tx docentes capacitados = 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 | | |

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

| DIMENSÕES | OBJETIVOS | ATIVIDADE A DESENVOLVER | META | INDICADOR | RESPONSABILIDADE | CALENDARIZAÇÃO |
|--|--|---|---|---|--|--|
| EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL | | | | | | |
| DIMENSÃO 1 Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo | 1.3.Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública | 1.3.1. Criar estratégias de mobilização e participação cívica de todas as pessoas | Dinamizar Orçamento Participativo Jovem de Lagoa que favoreça uma maior participação dos cidadãos e das cidadãs mais jovens | Realizado/Não Realizado | | Até dezembro de 2023 |
| | | | Realizar diagnóstico participado de apoio à elaboração de um Plano de Ação para a Juventude | Realizado/Não Realizado | Juventude Educação Ação Social Gabinete Igualdade de Género e Cidadania | Até dezembro de 2024 |
| | | | Elaborar de guia/manual do estudante vocacionado para a cidadania | Realizado/Não Realizado | Educação Gabinete Igualdade de Género e Cidadania | Até dezembro de 2024 |
| | | | Elaborar a Estratégia Municipal da Saúde | Realizado/Não Realizado | Ação Social Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Desporto | Até dezembro de 2024 |
| | | | Atribuir bienalmente o Prémio Maria Barroso destinado a dar ênfase e divulgar boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não discriminação de âmbito nacional | Realizado/Não Realizado | Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Cultura - Atividades Culturais | Até dezembro de 2023 |
| | | | Criar mecanismos de apoio ao Emprego e Inserção Social de grupos vulneráveis para o aumento das qualificações dos jovens e adultos no concelho de Lagoa | Realizado/Não realizado | Divisão Ação Sociocultural: Educação, Ação Social Divisão de Desenvolvimento Económico: Balcão do Empreendedor Centro Qualifica | Até dezembro de 2024 |
| | | | Realizar ações complementares de educação/formação, nomeadamente Conferências e Encontros temáticos em áreas diversas para capacitação de técnicos e comunidade em geral | 2 ações/ano | Divisão de Ação Sociocultural (todos os serviços) Divisão de Desenvolvimento Económico | Ao longo do ano |
| | | | Integrar nas políticas públicas municipais medidas preconizadas pelas autarquias familiarmente responsáveis, bem como por instituições promotoras da qualidade de vida, da igualdade e cidadania: Prémio "Autarquia + Familiarmente Responsável®" | Realizado/Não Realizado | Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Ação Sociocultural Divisão de Serviços Urbanos Divisão de Planeamento Estratégico Divisão Recursos Humanos | Ao longo do ano |
| | | | 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 |
| | | | 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 | 50 % de datas comemorativas assinadas | Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Outros serviços da CML |

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

| DIMENSÕES | OBJETIVOS | ATIVIDADE A DESENVOLVER | META | INDICADOR | RESPONSABILIDADE | CALENDARIZAÇÃO |
|--|--|--|---|--|--|---|
| EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL | | | | | | |
| DIMENSÃO 1 Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo | 1.3.Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública | | Celebrar anualmente o Dia Internacional da Mulher | Realizado/Não Realizado | | março de 2022, 2023 e 2024 |
| | | 1.3.3. Criar serviços de proximidade e de promoção de igualdade, cidadania e não discriminação | Protocolar com instituições locais espaços de troca de serviços essenciais e descentralizar através de uma rede local. | 3 protocolos | Ação Social Educação Desporto Cultura | Até dezembro de 2024 |
| | | | Facilitar a dinamização de programas longitudinais de prevenção e promoção da saúde no âmbito das competências pessoais e sociais de forma contínua e com avaliação anual em contexto escolar e comunitário. | N.º/Tipologia de Programas/ano | Ação Social Educação | Ao longo do ano |
| | | | Facilitar as condições para a realização de rastreios e avaliações nutricionais envolvendo os agentes locais e regionais em matéria de saúde, bem como os serviços municipais. | N.º de Rastreios/ano. N.º Avaliações Nutricionais/ano | Desporto - GAPAAF Educação | Ao longo do ano |
| | | | Fomentar a prática desportiva federada e competitiva das raparigas nos desportos sub-representados | Nº de raparigas que beneficiam da UAARE. Nº de apoios concedidos ao nível do desporto escolar. Nº de apoios à atividade federada | Desporto Educação | Ao longo do ano |
| | | | Facilitar a disponibilização de Bilhetes mais acessíveis a famílias numerosas e a pessoas com deficiência e respetivos acompanhantes | Realizado/Não realizado | DASC - Atividades Culturais | Ao longo do ano |
| | | | Incluir as famílias como público estratégico a beneficiar das ações de sensibilização em Igualdade de Mulheres e Homens, Não-Discriminação, prevenção da Violência doméstica e no namoro e Bullying | Realizado/Não realizado | Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Educação Ação Social Desporto | Ao longo do ano |
| | | | 1.3.4. Facilitar a criação e disseminação de serviços culturais, desportivos e de 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 | Nº de parcerias promovidas pelo Banco Local de Voluntariado Lagoa Nº de projetos de voluntariado; Nº de voluntários/ano; Nº de inscrições novas/ano | Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Ação Social Desporto Cultura Educação |

3.2.2 Dimensão 2 – Promover o reforço do equilíbrio de Género

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

3.2.3 Dimensão 3 – Diversidade e coesão social no município

| DIMENSÕES | OBJETIVOS | ATIVIDADE A DESENVOLVER | META | INDICADOR | RESPONSABILIDADE | CALENDARIZAÇÃO |
|--|---|--|--|--|---|----------------------------|
| EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL | | | | | | |
| DIMENSÃO 3 Diversidade e coesão social no município | 1.1. Criar Espaços Públicos Multifuncionais, promotores da sociabilidade e inclusão das pessoas de todas as idades e em condições de maior vulnerabilidade | 1.1.1. Criar acessos a pessoas com deficiência em condições de igualdade com os demais, ao ambiente físico, ao transporte, à informação e comunicações, incluindo as tecnologias e sistemas de informação e comunicação e a outras instalações e serviços abertos ou prestados ao público, tanto nas áreas urbanas como rurais | Assegurar atendimento técnico municipal integrado a pessoas portadoras de deficiência física, visual ou auditiva | Realizado/Não realizado | Ação Social | Até dezembro de 2024 |
| | | | Criar Plano de Acessibilidade para o Auditório Carlos do Carmo e outros edifícios municipais de cariz sociocultural e desportivo | Realizado /não realizado | Divisão de Planeamento Estratégico Divisão de Ação Sociocultural - Atividades Culturais | Até dezembro de 2024 |
| | | | Reforçar a segurança nas ruas, principalmente à noite com iluminação e reforço do policiamento | 5 intervenções /freguesia/Ano | Divisão Obras - Iluminação | Ao longo do ano |
| | | | Implementar sinalética em espaço público adaptada a pessoas mobilidade reduzida ou diminuição da função visual | 5 intervenções /freguesia/Ano | Divisão de Planeamento Estratégico - Mobilidade | Ao longo do ano |
| | | | Reabilitar os arruamentos para melhorar a mobilidade (espaços verdes, públicos e de lazer acessíveis para todas as pessoas) | 5 intervenções /freguesia/Ano | Divisão de Obras de Planeamento Estratégico | Divisão 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 |

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

| DIMENSÕES | OBJETIVOS | ATIVIDADE A DESENVOLVER | META | INDICADOR | RESPONSABILIDADE | CALENDARIZAÇÃO |
|---|---|---|---|--|--|---------------------|
| EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL | | | | | | |
| DIMENSÃO 3 Diversidade e coesão social no município | 1.2.Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública | 1.2.1. Criar estratégias de mobilização e participação cívica de todas as pessoas | Instalar a Casa da Cidadania de Lagoa nos antigos Paços do Concelho | Realizado/Não Realizado | Divisão de Ação Sociocultural Cultura Museu Arquivo Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania | Até 16 janeiro 2024 |
| | | | Realizar Ciclo de Conferências na área da cidadania, participação, cultura e política | Realizado/Não realizado | | Anualmente |
| | | | Dinamizar um Projeto de Cidadania ativa com canais adequados ao exercício do direito de participação política e cívica ativa por parte das crianças, adolescentes e jovens. | taxa de participação: nº turmas/ano escolaridade/agrupamento | Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Educação | Até dez 2022 |
| | | | Realizar Assembleias Municipais Jovens anuais que favoreçam a participação na gestão e melhoria da vida comunitária de crianças, adolescentes e jovens | 1 assembleia municipal jovem/ano | Câmara Municipal Assembleia Municipal Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Educação e Juventude | Anualmente |
| | | | Atualizar o regulamento do Orçamento Participativo de Lagoa | Realizado/Não Realizado | Gabinete de Apoio à Presidência Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania | Até março 2022 |
| | | | Dinamizar Orçamento Participativo Jovem de Lagoa que favoreça uma maior participação dos cidadãos e das cidadãs mais jovens | Realizado/Não Realizado | | 2022 e 2024 |
| | | | Realizar diagnóstico participado de apoio à elaboração de um Plano de Ação para a Juventude | Realizado/Não Realizado | Juventude Educação Ação Social Gabinete Igualdade de Género e Cidadania | Até junho 2023 |
| | | | Elaborar de guia/manual do estudante vocacionado para a cidadania | Realizado/Não Realizado | Educação Gabinete Igualdade de Género e Cidadania | Até dezembro 2023 |
| | | | Elaborar a Estratégia Municipal da Saúde | Realizado/Não Realizado | Ação Social Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Desporto | Até dezembro 2024 |
| | | | Atribuir bienalmente o Prémio Maria Barroso destinado a dar ênfase e divulgar boas práticas dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não discriminação de âmbito nacional | Realizado/Não Realizado | Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Cultura - Atividades Culturais | 2022 e 2024 |
| | | | Criar mecanismos de apoio ao Emprego e Inserção Social de grupos vulneráveis para o aumento das qualificações dos jovens e adultos no concelho de Lagoa | Realizado/Não realizado | Divisão Ação Sociocultural: Educação, Ação Social Divisão de Desenvolvimento Económico: Balcão do Empreendedor | Ao longo do ano |
| | | | Realizar ações complementares de educação/formação, nomeadamente Conferências e Encontros temáticos em áreas diversas para capacitação de técnicos e comunidade em geral | 2 ações/ano | Divisão de Ação Sociocultural (todos os serviços) Divisão de Desenvolvimento Económico | Ao longo do ano |
| | | | Integrar nas políticas públicas municipais medidas preconizadas pelas autarquias familiarmente responsáveis, bem como por instituições promotoras da qualidade de vida, da igualdade e cidadania: Prémio "Autarquia + Familiarmente Responsável®" | Realizado/Não Realizado | Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Ação Sociocultural Divisão de Serviços Urbanos Divisão de Planeamento Estratégico Divisão Recursos Humanos | Até dezembro 2024 |
| 1.2.2. Assinalar datas importantes através de atividades diversas com a definição da Agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa em parceria com os agentes locais | Comemorar anualmente o Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro), com a colaboração/participação de entidades do concelho (IPSS, Associações, Escolas) e comunidade em geral | Realizado / Não Realizado | Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania | outubro de cada ano | | |

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

| DIMENSÕES | OBJETIVOS | ATIVIDADE A DESENVOLVER | META | INDICADOR | RESPONSABILIDADE | CALENDARIZAÇÃO | |
|--|--|--|---|--|---|-------------------|-------------------|
| EIXO EXTERNO - ENTIDADES PRIVADAS DA COMUNIDADE MUNICIPAL | | | | | | | |
| DIMENSÃO 3 Diversidade e coesão social no município | | 1.2.2. Assinalar datas importantes através de atividades diversas com a definição da Agenda local anual para a Igualdade e Cidadania de Lagoa em parceria com os agentes locais | Criar um plano anual intersectorial, promovendo as seguintes datas comemorativas: Dia Internacional contra a discriminação racial - 21 de março Dia da Não Violência Escolar e da Paz – 31 de janeiro Dia Internacional da Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina – 6 de fevereiro Dia Mundial do Refugiado – 20 de junho Dia Internacional do Idoso – 1 de outubro Dia Internacional dos Direitos da Criança – 20 de novembro Dia Internacional pela Eliminação da violência contra as Mulheres – 25 de novembro Dia Internacional das Pessoas com Deficiência – 3 de dezembro Dia Internacional da Imigração – 18 de dezembro Dia Internacional dos Direitos Humanos – 10 de dezembro | 50 % de datas comemorativas assinadas | Conselheira Local para a Igualdade Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Divisões e setores da CML Organizações da comunidade | Anualmente | |
| | | | Celebrar anualmente o Dia Internacional da Mulher | Realizado/Não Realizado | | Anualmente | |
| | 1.2.Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na vida pública | 1.2.3. Criar serviços de proximidade e de promoção de igualdade, cidadania e não discriminação | Protocolar com instituições locais espaços de troca de serviços essenciais e descentralizar através de uma rede local. | 3 protocolos | Ação Social Educação Desporto Cultura | Até dezembro 2022 | |
| | | | Facilitar a dinamização de programas longitudinais de prevenção e promoção da saúde no âmbito das competências pessoais e sociais de forma contínua e com avaliação anual em contexto escolar e comunitário. | N.º/Tipologia de Programas/ano | Ação Social Educação | Anualmente | |
| | | | Facilitar as condições para a realização de rastreios e avaliações nutricionais envolvendo os agentes locais e regionais em matéria de saúde, bem como os serviços municipais. | N.º de Rastreios/ano.N.º Avaliações Nutricionais/ano | Desporto - GAPAA Educação | Anualmente | |
| | | | Fomentar a prática desportiva das raparigas dos desportos sub-representados | Nº de raparigas que beneficiam da UAARE. Nº de apoios concedidos ao nível do desporto escolar. Nº de apoios à atividade federada | Desporto | Educação | Até dezembro 2024 |
| | | | Facilitar a disponibilização de Bilhetes mais acessíveis a famílias numerosas e a pessoas com deficiência e respetivos acompanhantes | Realizado/Não realizado | DASC - Atividades Culturais | Até dezembro 2024 | |
| | | | Incluir as famílias como público estratégico a beneficiar das ações de sensibilização em Igualdade de Mulheres e Homens, Não-Discriminação, prevenção da Violência doméstica e no namoro e <i>bullying</i> e <i>cyberbullying</i> | Realizado/Não realizado | Gabinete Igualdade de Género e Cidadania Educação Ação Social Desporto | Até dezembro 2024 | |
| | 1.2.4. Facilitar a criação e disseminação de serviços culturais, desportivos e de entajuda familiar – cuidadores informais de pessoas idosas e crianças através do recurso ao trabalho voluntário de jovens, pessoas idosas, pessoas desempregadas ou outras pessoas interessadas. | Promover o Banco Local de Voluntariado de Lagoa junto das entidades locais e dos cidadãos e das cidadãs | Nº de parcerias promovidas pelo Banco Local de Voluntariado Lagoa Nº de projetos de voluntariado; Nº de voluntários/ano; Nº de inscrições novas/ano | Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania Ação Social Desporto Cultura Educação | Até dezembro 2024 | | |
| | 1.3. Promover o exercício da cidadania e participação da comunidade na gestão do território | 1.3.1. Promover fóruns participativos, favorecendo o diálogo do Presidente e Vereadores, com os cidadãos e cidadãs com objetivo de auscultar necessidades de forma descentralizada e participada | Apresentar o Executivo da CML nas Escolas no âmbito da promoção da cidadania e participação dos jovens | Realizado/não realizado | Gestão de Topo Gabinete de Apoio ao Presidente Gabinete Igualdade de Género e Cidadania | Ao longo do ano | |
| Realizar assembleias jovens com o Executivo da CML | | | Realizado/não realizado | Ao longo do ano | | | |

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

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

4 Conclusão

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

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

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

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

5 Bibliografia

LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA

Constituição da República Portuguesa.

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

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

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

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

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

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

PUBLICAÇÕES CONSULTADAS

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

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

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

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

Diagnóstico Social de Lagoa de 2020

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

Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CIBERGRAFIA

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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